

The Effect Of Work Conflict And Work Stress Towards Work Productivity In Stud Bolt Companies In The Mitra Karawang Industrial Area

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Stud Bolt Di Kawasan Industri Mitra Karawang

Dita Sukma Palupi¹, Wanta², Dwi Epty Hidayaty³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

mn21.ditapalupi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, wanta@ubpkarawang.ac.id²,

dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

This study aims to determine, analyze, and explain the influence of work conflict and work stress on work productivity at the Stud Bolt Company in the Mitra Karawang Industrial Area. This study uses descriptive survey and explanatory survey methods. Data were collected through questionnaires distributed to 81 respondents. Data analysis used path analysis. The results of the study were (1) Work conflict partially does not have a positive and significant effect on work productivity of -7.29%; (2) Work stress partially has a positive and significant effect on work productivity of 31.14%; and (3) Work conflict and work stress simultaneously have a positive and significant effect on work productivity of 18.72%

Keywords: Work Conflict, Work Stress, Work Productivity, Mitra Karawang Industrial Area.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang. Penelitian ini menggunakan metode *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada 81 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian yang diperoleh adalah (1) Konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar -7,29%; (2) Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 31,14%; dan (3) Konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sebesar 18,72%

Kata Kunci : Konflik Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja, Kawasan Industri Mitra Karawang.

1. Pendahuluan

Dalam dunia industri yang semakin kompetitif, produktivitas kerja menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh organisasi adalah munculnya konflik kerja dan stres kerja, yang dapat mengganggu aktivitas operasional serta kinerja individu di dalam organisasi. Fenomena ini juga terjadi pada perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang, yang berfokus pada produksi komponen industri. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan indikasi penurunan produktivitas yang diduga dipengaruhi oleh adanya konflik antar karyawan dan tingginya tingkat stres yang dirasakan dalam lingkungan kerja.

Konflik kerja sering muncul akibat perbedaan pendapat, tujuan, atau metode penyelesaian pekerjaan antar individu atau kelompok di tempat kerja. Menurut Robbins & Judge (2021:489), konflik kerja adalah suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif sesuatu yang menjadi perhatian pihak tersebut.

Konflik ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menimbulkan penurunan motivasi dan produktivitas karyawan.

Di samping itu, stres kerja juga menjadi isu yang tidak kalah penting. Luthans (2022:240) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan atau ketidaksesuaian antara tugas dan kemampuan individu. Stres yang tinggi dapat memicu kelelahan fisik dan mental, sehingga berdampak langsung pada penurunan produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini relevan dilakukan karena konflik dan stres kerja merupakan masalah yang masih banyak terjadi di berbagai industri. Di Kawasan Industri Mitra Karawang, peningkatan tuntutan produksi, target yang ketat, serta interaksi kerja yang intens sering kali memicu konflik dan stres di lingkungan kerja, yang berdampak pada efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berikut ini adalah data hasil pemeriksaan normal (M/C *Sorting Parts*, No M/C *Sorting Parts*, dan *Sorting Machine*) pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang dari bulan Januari sampai dengan Oktober tahun 2024 yang berhasil peneliti himpun.

Tabel 1. Data Hasil Pemeriksaan Normal M/C *Sorting Parts* Tahun 2024

No	Bulan	Hasil	Target Minimal	Target Maksimal	Waktu / Lot
1	Januari	343	300	500	36.1
2	Februari	295	300	500	41.0
3	Maret	375	300	500	39.4
4	April	282	300	500	37.1
5	Mei	392	300	500	39.6
6	Juni	377	300	500	39.1
7	Juli	436	300	500	38.4
8	Agustus	345	300	500	38.2
9	September	263	300	500	39.1
10	Oktober	434	300	500	39.0
Rata-Rata		354.2			38.7

Sumber : Perusahaan Stud Bolt, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas diketahui bahwa gambaran secara umum mengenai hasil pemeriksaan normal M/C *sorting parts* perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang dengan rata-rata sebesar 354,2 parts dengan waktu / lot sebesar 38,7 menit. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perusahaan Stud Bolt belum mencapai hasil pemeriksaan normal M/C *sorting parts* yang maksimal.

Tabel 2. Data Hasil Pemeriksaan Normal No M/C *Sorting Parts* Tahun 2024

No	Bulan	Hasil	Target Minimal	Target Maksimal	Waktu / Lot
1	Januari	200	30	60	38.7
2	Februari	101	30	60	39.2
3	Maret	181	30	60	44.6
4	April	123	30	60	52.6
5	Mei	184	30	60	41.5
6	Juni	207	30	60	43.9
7	Juli	271	30	60	41.4

No	Bulan	Hasil	Target Minimal	Target Maksimal	Waktu / Lot
8	Agustus	270	30	60	41.6
9	September	209	30	60	45.9
10	Oktober	282	30	60	43.1
Rata-Rata		202.8			43.3

Sumber : Perusahaan Stud Bolt, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 2 tersebut diketahui bahwa capaian hasil pemeriksaan normal *No M/C Sorting Parts* memiliki nilai rata-rata capaian sebesar 202,8 parts dengan waktu / lot selama 43,3 menit, sehingga secara umum dapat digambarkan bahwa perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra baru mencapai target minimal (30 menit) dan belum dapat mencapai target maksimal waktu / lot (60 menit).

Penelitian terdahulu mengenai konflik kerja dan stres kerja terhadap produktivitas telah dilakukan, namun terdapat perbedaan hasil dan konteks penelitian. Studi oleh Putra & Wulandari (2019) menemukan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur. Namun, penelitian ini tidak meneliti pengaruh stres kerja secara bersamaan.

Hidayat et al. (2020) menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif terhadap kinerja individu, tetapi penelitian ini tidak menguji konflik kerja sebagai variabel yang turut memengaruhi produktivitas. Yusuf & Sari (2021) menekankan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas di industri jasa, namun konteks penelitian ini belum menasar pada sektor industri manufaktur seperti perusahaan stud bolt.

Oleh karena itu, penelitian ini hadir untuk mengisi gap penelitian tersebut dengan menggabungkan variabel konflik kerja dan stres kerja dalam satu model penelitian serta menguji pengaruhnya terhadap produktivitas kerja di perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen konflik dan pengelolaan stres dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Produktivitas Kerja pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan hubungan Konflik Kerja dengan Stres Kerja pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.
3. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh parsial Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis, dan menjelaskan pengaruh simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Teori Manajemen

Teori manajemen klasik berfokus pada prinsip-prinsip dasar yang berorientasi pada efisiensi, struktur, dan prosedur yang terstandarisasi. Frederick Taylor, yang dikenal dengan teori *Scientific Management*, mengemukakan pentingnya pemecahan pekerjaan menjadi tugas-tugas sederhana yang dapat dioptimalkan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi karyawan

(Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021:320). Meskipun teori ini sering dipandang sebagai teori yang lebih tua, prinsip-prinsip manajemen klasik tetap relevan, terutama dalam organisasi besar yang membutuhkan efisiensi operasional dan pembagian tugas yang jelas.

Teori manajemen klasik menekankan pada efisiensi, struktur yang jelas, dan prosedur standar untuk meningkatkan produktivitas. Teori manajemen perilaku lebih berfokus pada faktor manusia, seperti motivasi, komunikasi, dan hubungan sosial, yang sangat penting untuk kinerja organisasi jangka panjang.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Teori hierarki kebutuhan dikembangkan oleh Abraham Maslow yang berpendapat bahwa kebutuhan manusia terstruktur dalam lima tingkatan yang membentuk hierarki. Kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis dan keselamatan, harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi, seperti rasa memiliki, penghargaan, dan aktualisasi diri (Robbins, S. P., & Judge, T. A., (2021:95). Dalam konteks manajemen SDM, teori ini menunjukkan bahwa organisasi harus memperhatikan kebutuhan dasar karyawan untuk memastikan mereka dapat bekerja secara optimal. Perhatian terhadap kesejahteraan fisik dan emosional karyawan akan mengarah pada peningkatan motivasi dan kinerja mereka (Luthans, F. (2020:85). Maslow berargumen bahwa ketika kebutuhan dasar karyawan telah terpenuhi, mereka akan berusaha mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi, seperti rasa dihargai dan pengembangan diri, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja.

Konflik Kerja

Konflik sering kali muncul ketika ada perbedaan kepentingan dalam hal sumber daya, status, dan wewenang antara kelompok manajerial dan karyawan. Menurut teori ini, ketidaksetaraan dalam struktur sosial dan kekuasaan dalam organisasi sering memicu konflik yang sulit diselesaikan tanpa ada perubahan struktural yang signifikan (Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021:145). Dalam konteks konflik kerja, teori ini menekankan pentingnya identifikasi dan pengelolaan perbedaan kekuasaan dan peran di antara berbagai pihak dalam organisasi. Konflik bisa menjadi peluang untuk memperbaiki struktur organisasi jika dikelola dengan bijaksana.

Teori konflik peran mengacu pada konflik yang timbul akibat ketidaksesuaian antara harapan organisasi terhadap seorang individu dan harapan individu terhadap peran mereka. Konflik ini terjadi ketika seorang individu harus memainkan beberapa peran yang bertentangan atau tidak dapat dipenuhi secara bersamaan. Misalnya, seorang karyawan yang harus bekerja lebih keras untuk memenuhi ekspektasi atasan, sementara pada saat yang sama ia harus memenuhi tanggung jawabnya di rumah, dapat mengalami ketegangan peran yang menurunkan kinerja dan kesejahteraan mereka (Griffin, R. W. (2021:235). Konflik peran sering kali terlihat dalam situasi di mana pekerjaan yang dilakukan oleh individu bertentangan dengan nilai atau harapan yang mereka miliki, atau ketika peran yang diberikan terlalu banyak dan sulit untuk diselesaikan secara efektif. Pengelolaan yang tepat terhadap peran dan komunikasi yang jelas antara manajer dan karyawan dapat membantu mengurangi konflik ini.

Konflik interpersonal terjadi ketika dua atau lebih individu dalam organisasi memiliki pandangan, nilai, atau tujuan yang berbeda, dan interaksi mereka memicu ketegangan atau perselisihan. Konflik ini sering kali melibatkan perbedaan dalam komunikasi, gaya kerja, atau ekspektasi antara individu. Thomas-Kilmann Conflict Mode Instrument (TKI), sebagai bagian dari teori ini, menyarankan lima gaya penanganan konflik, yakni menghindar, berkompetisi, berkolaborasi, kompromi, dan akomodasi (Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021:159). Menurut teori ini, hubungan interpersonal yang buruk antara rekan kerja atau antara karyawan dan atasan dapat mengganggu suasana kerja, mempengaruhi kepuasan kerja, dan menurunkan produktivitas. Konflik interpersonal yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan stres kerja dan berkontribusi pada tingginya tingkat turnover di perusahaan.

Konflik kerja adalah fenomena yang tak terhindarkan dalam lingkungan kerja dan memiliki dimensi yang kompleks. Dimensi Sumber Konflik menggambarkan asal mula ketegangan yang bisa berasal dari perbedaan kepentingan, nilai, atau peran. Dimensi Interaksi menekankan pada bagaimana konflik berkembang dalam hubungan antar individu dan kelompok dalam organisasi, sedangkan Dimensi Tingkat Konflik berfokus pada skala konflik, baik itu pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Terakhir, Dimensi Pengaruh Konflik menunjukkan dampak yang dapat ditimbulkan oleh konflik terhadap kinerja dan kesejahteraan anggota organisasi.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dialami individu sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka untuk menghadapinya. Stres kerja dapat memengaruhi produktivitas kerja, kesejahteraan, dan kepuasan kerja individu, bahkan bisa menyebabkan berbagai gangguan kesehatan fisik dan mental. Untuk memahami lebih dalam tentang stres kerja, berikut adalah pembahasan tiga teori yang relevan beserta dimensi dari stres kerja.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2019:120) yang menjelaskan bahwa stres terjadi sebagai hasil dari interaksi antara individu dan lingkungan yang dianggap sebagai ancaman. Dalam konteks stres kerja, hal ini terjadi ketika seseorang merasa bahwa tuntutan pekerjaan melebihi kemampuannya untuk menghadapinya. Menurut teori ini, stres bukan hanya berasal dari beban pekerjaan yang tinggi, tetapi juga dari bagaimana individu menilai dan menanggapi situasi stres tersebut. Ada dua faktor utama yang berperan, yaitu *Appraisal*: Penilaian individu terhadap situasi pekerjaan, apakah mereka menganggapnya sebagai ancaman atau tantangan. Dan *Coping*: Cara individu mengatasi atau menanggapi stres, baik secara aktif (*problem-focused coping*) maupun emosional (*emotion-focused coping*). Dimensi: *Stressor* yaitu faktor eksternal yang memicu stres seperti beban kerja, konflik, atau ketidakjelasan peran. *Coping* yaitu cara individu mengatasi stres, apakah melalui pendekatan adaptif atau maladaptif.

Karasek, R. A., (2020:225) menyatakan bahwa stres kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: tuntutan pekerjaan (*demands*) dan kontrol (*control*) yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Ketika tuntutan pekerjaan tinggi tetapi kontrol yang dimiliki rendah, individu lebih cenderung mengalami stres. Sebaliknya, ketika individu memiliki kontrol tinggi terhadap pekerjaannya, stres kerja bisa berkurang meskipun tuntutannya tinggi. Teori ini mengusulkan bahwa untuk mengurangi stres, penting bagi individu untuk memiliki lebih banyak kontrol atas pekerjaan mereka. Dimensi: Tuntutan (*Demands*) yaitu beban kerja, tekanan waktu, dan tantangan pekerjaan. Kontrol (*Control*) yaitu otonomi atau kebebasan yang dimiliki individu dalam pekerjaan mereka.

Teori *burnout* menggambarkan stres kerja jangka panjang yang menyebabkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja. Menurut Maslach, C., & Leiter, M. P., (2016:183), *burnout* terjadi ketika individu mengalami tekanan berlebihan dari pekerjaan yang tidak seimbang dengan kebutuhan pemulihan atau dukungan. Burnout memanifestasikan dirinya dalam tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi. Kelelahan emosional mengacu pada perasaan kehabisan energi, depersonalisasi mencakup sikap negatif atau apatis terhadap pekerjaan, dan penurunan prestasi pribadi mencakup rasa tidak efektif atau tidak kompeten dalam menjalankan tugas. Dimensi: Kelelahan Emosional yaitu perasaan kehabisan energi dan tidak mampu memberikan perhatian kepada orang lain; Depersonalisasi yaitu sikap negatif dan apatis terhadap rekan kerja atau pekerjaan; dan Penurunan Prestasi yaitu rasa tidak efektif atau tidak memadai dalam pekerjaan.

Produktivitas Kerja

Handoko (2017:23-35) menjelaskan bahwa produktivitas kerja adalah hubungan antara hasil kerja yang diperoleh dengan jumlah sumber daya yang digunakan dalam proses produksi. Produktivitas kerja menggambarkan efisiensi dalam bekerja dan kontribusi setiap individu terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurutnya, produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kemampuan, motivasi, dan keadaan lingkungan kerja. Dimensi Produktivitas Kerja menurut Handoko yaitu Efisiensi Waktu: Penggunaan waktu yang efektif untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan; Kualitas Kerja: Kemampuan untuk menghasilkan output berkualitas tinggi dengan menggunakan sumber daya yang optimal; dan Kuantitas Kerja: Jumlah output yang dihasilkan dalam waktu tertentu, yang mencerminkan tingkat efisiensi dan efektivitas.

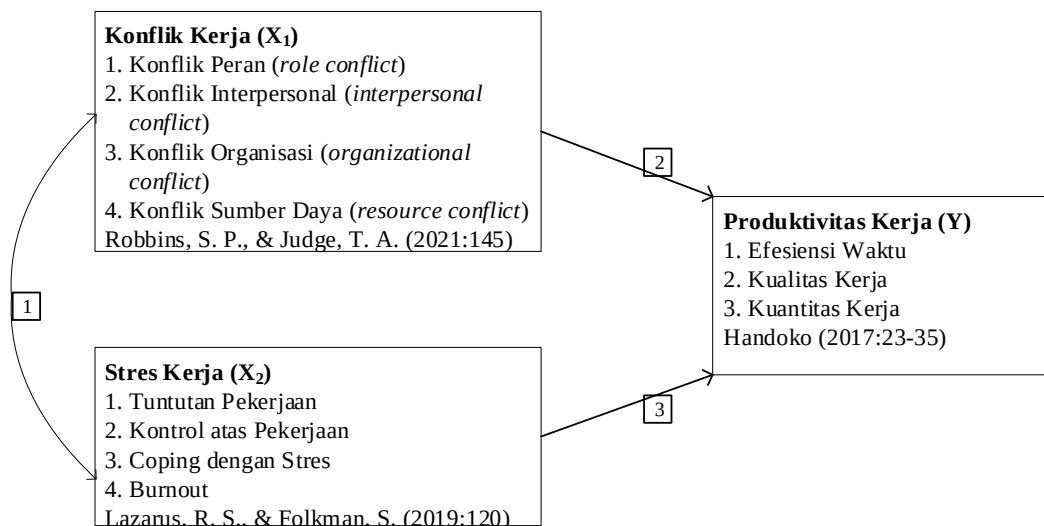
Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi dan berkaitan erat dengan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal. Berdasarkan teori Handoko, Robbins & Judge, dan Steers & Porter, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti efisiensi penggunaan waktu, kualitas output, keterikatan terhadap organisasi, kepuasan kerja, motivasi, serta kondisi lingkungan kerja. Dengan memelihara faktor-faktor tersebut, organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawannya dan mencapai tujuan yang lebih baik.

Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis Penelitian

Kerangka Pemikiran

Penelitian oleh Chen et al. (2022) mengonfirmasi bahwa ada pengaruh simultan yang signifikan antara konflik kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menemukan bahwa ketika konflik kerja tidak ditangani dengan baik dan stres meningkat, karyawan cenderung mengalami penurunan kinerja, baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Konflik dalam tim atau antara manajer dan bawahan yang tidak diselesaikan dengan efektif menyebabkan perasaan frustrasi dan meningkatkan tingkat stres, yang akhirnya berdampak negatif pada produktivitas (Chen et al., 2022: 101).

Berdasarkan penjelasan di atas, maka kerangka pemikiran penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis Penelitian

1. Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
3. Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Explanatory Research* (menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel) menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang yang berjumlah 81 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dikarenakan karyawan tidak lebih dari 100 orang.

4. Hasil Dan Pembahasan

Hasil Penelitian

1) Tanggapan Responden Mengenai Konflik Kerja

Konflik Kerja (X_1) diukur oleh 15 item pernyataan yang terbagi kedalam 4 dimensi, yaitu Konflik Peran (*Role Conflict*), Konflik Interpersonal (*Interpersonal Conflict*), Konflik Organisasi (*Organizational Conflict*), dan Konflik Sumber Daya (*Resource Conflict*). Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 15 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur Konflik Kerja (X_1).

Tabel 3. Tanggapan Responden mengenai Konflik Kerja (X_1)

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
1	Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>)	kebingungan mengenai peran	4	22	18	29	8	2,815	Cukup Tinggi
2		perintah yang bertentangan	12	25	17	21	6	3,198	Cukup Tinggi
3		tanggung jawab pekerjaan tidak jelas	10	19	16	23	13	2,877	Cukup Tinggi
4		tertekan karena harus menjalankan tugas yang tidak sesuai	11	22	17	21	10	3,037	Cukup Tinggi
Total Dimensi Konflik Peran (<i>Role Conflict</i>)			37	88	68	94	37	2,981	Cukup Tinggi
5	Konflik Interpersonal (<i>Interpersonal Conflict</i>)	terlibat dalam perselisihan dengan rekan kerja	5	13	19	16	18	2,889	Cukup Tinggi
6		kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan	7	15	20	24	15	2,691	Cukup Tinggi
7		tidak nyaman bekerja dengan beberapa rekan kerja karena perbedaan pribadi	12	18	23	17	11	3,037	Cukup Tinggi

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
8		terlibat dalam konflik yang dapat mempengaruhi hubungan kerja dengan rekan kerja	10	16	19	21	15	2,815	Cukup Tinggi
Total Dimensi Konflik Interpersonal (Interpersonal Conflict)			44	62	81	78	59	2,858	Cukup Tinggi
9	Konflik Organisasi (Organizational Conflict)	ketegangan antara departemen atau divisi tempat bekerja	10	16	17	21	17	2,765	Cukup Tinggi
10		kebijakan atau keputusan organisasi menyebabkan ketidakpuasan	14	19	24	17	7	3,198	Cukup Tinggi
11		keputusan manajemen yang diambil tidak mempertimbangkan dampak terhadap karyawan	12	24	27	14	4	3,321	Cukup Tinggi
12		organisasi kurang mendukung upaya penyelesaian konflik di antara karyawan	10	15	29	14	14	2,938	Cukup Tinggi
Total Dimensi Konflik Organisasi (Organizational Conflict)			46	74	97	66	41	3,056	Cukup Tinggi
13	Konflik Sumber Daya (Resource Conflict)	persaingan dalam memperoleh sumber daya di tempat kerja	9	18	21	19	14	2,864	Cukup Tinggi
14		terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya sumber daya yang tersedia	12	22	18	17	12	3,062	Cukup Tinggi
15		pembagian sumber daya di tempat kerja tidak adil dan memicu ketegangan antar rekan kerja	9	27	16	18	11	3,062	Cukup Tinggi
Total Dimensi Konflik Sumber Daya (Resource Conflict)			30	67	55	54	37	2,996	Cukup Tinggi
Total Skor Konflik Kerja							3.610		
Rata-Rata							2,971		
Standar Deviasi							0,960		

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
		Rentang						2,610 s/d 3,400	
		Kategori						Cukup Tinggi	

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dimensi Konflik Peran (*Role Conflict*) dengan 4 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Konflik Kerja dari segi Konflik Peran (*Role Conflict*) dalam kondisi cukup tinggi. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah kebingungan mengenai peran.

Dimensi Konflik Interpersonal (*Interpersonal Conflict*) dengan 4 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Konflik Kerja dari segi Konflik Interpersonal (*Interpersonal Conflict*) dalam kondisi cukup tinggi. Nilai terendah dari dimensi ini adalah kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan.

Dimensi Konflik Organisasi (*Organizational Conflict*) dengan 4 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Konflik Kerja dari segi Konflik Organisasi (*Organizational Conflict*) dalam kondisi cukup tinggi. Nilai terendah dari dimensi ini adalah ketegangan antara departemen atau divisi tempat bekerja.

Dimensi Konflik Sumber Daya (*Resource Conflict*) dengan 3 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Konflik Kerja dari segi Konflik Sumber Daya (*Resource Conflict*) dalam kondisi cukup tinggi. Nilai terendah dari dimensi ini adalah persaingan dalam memperoleh sumber daya di tempat kerja.

2) Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

Stres Kerja (X_2) diukur oleh 15 item pernyataan yang terbagi kedalam 4 dimensi, yaitu Tuntutan Pekerjaan (*Demands*), Kontrol atas Pekerjaan (*Control*), *Coping* dengan Stres, dan *Burnout* (Kelelahan Emosional dan Penurunan Prestasi). Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 15 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur Stres Kerja (X_2).

Tabel 4. Tanggapan Responden mengenai Stres Kerja (X_2)

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
1	Tuntutan Pekerjaan (Demands)	tugas yang diberikan melebihi kemampuan untuk menyelesaikannya tepat waktu	13	22	14	21	11	3,062	Cukup Tinggi
2		tertekan karena tenggat waktu pekerjaan yang sangat ketat	13	12	19	23	14	2,840	Cukup Tinggi
3		kewalahan karena beban kerja yang sangat tinggi	14	16	16	19	16	2,914	Cukup Tinggi
Total Dimensi Tuntutan Pekerjaan (Demands)			40	50	49	63	41	2,938	Cukup Tinggi
4	Kontrol atas	tidak memiliki kontrol terhadap cara	10	18	18	24	11	2,901	Cukup Tinggi

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
5	Pekerjaan (Control)	menyelesaikan pekerjaan							
		tidak dapat membuat keputusan penting terkait pekerjaan	10	17	18	24	12	2,864	Cukup Tinggi
6		terbatas dalam memilih cara kerja yang sesuai dengan gaya	7	17	20	21	16	2,728	Cukup Tinggi
Total Dimensi Kontrol atas Pekerjaan (Control)			27	52	56	69	39	2,831	Cukup Tinggi
7	Coping dengan Stres	mampu mengelola stres dengan cara yang efektif dalam pekerjaan	9	24	22	16	8	3,086	Cukup Tinggi
8		mampu mengatasi tekanan pekerjaan dengan baik	12	24	23	23	8	3,235	Cukup Tinggi
9		kesulitan untuk mengatasi stres kerja dengan cara yang sehat	8	24	18	15	7	3,012	Cukup Tinggi
10		mencari solusi untuk mengurangi stres ketika merasa tertekan dalam pekerjaan	13	19	25	17	9	3,160	Cukup Tinggi
Total Dimensi Coping dengan Stres			42	91	88	71	32	3,123	Cukup Tinggi
11	Burnout (Kelelahan Emosional dan Penurunan Prestasi)	kehabisan energi untuk melakukan pekerjaan dengan baik	15	19	22	17	8	3,198	Cukup Tinggi
12		apatis atau tidak peduli terhadap pekerjaan	10	12	13	32	14	2,654	Cukup Tinggi
13		tidak efektif dalam menjalankan tugas pekerjaan seperti dulu	10	16	16	26	13	2,802	Cukup Tinggi

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
14		cemas tentang kualitas pekerjaan meskipun sudah bekerja keras	13	24	17	19	8	3,185	Cukup Tinggi
15		tidak dihargai atau diabaikan dalam pekerjaan	18	17	19	13	14	3,148	Cukup Tinggi
Total Dimensi <i>Burnout</i> (Kelelahan Emosional dan Penurunan Prestasi)			66	88	87	107	57	2,998	Cukup Tinggi
Total Skor Stres Kerja									3.628
Rata-Rata									2,986
Standar Deviasi									1,273
Rentang									2,610 s/d 3,400
Kategori									Cukup Tinggi

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dimensi Tuntutan Pekerjaan (*Demands*) dengan 3 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja dari segi Tuntutan Pekerjaan (*Demands*) dalam kondisi cukup tinggi. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah tertekan karena tenggat waktu pekerjaan yang sangat ketat.

Dimensi Kontrol atas Pekerjaan (*Control*) dengan 3 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja dari segi Kontrol atas Pekerjaan (*Control*) dalam kondisi cukup tinggi. Nilai terendah dari dimensi ini adalah terbatas dalam memilih cara kerja yang sesuai dengan gaya.

Dimensi *Coping* dengan Stres dengan 4 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja dari segi *Coping* dengan Stres dalam kondisi cukup tinggi. Nilai terendah dari dimensi ini adalah kesulitan untuk mengatasi stres kerja dengan cara yang sehat.

Dimensi *Burnout* (Kelelahan Emosional dan Penurunan Prestasi) dengan 5 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja dari segi *Burnout* (Kelelahan Emosional dan Penurunan Prestasi) dalam kondisi cukup tinggi. Nilai terendah dari dimensi ini adalah apatis atau tidak peduli terhadap pekerjaan.

3) Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Produktivitas Kerja (Y) diukur oleh 15 item pernyataan yang terbagi kedalam 3 dimensi, yaitu Efisiensi Waktu, Kualitas Kerja, dan Kuantitas Kerja. Berikut ini adalah rekapitulasi hasil tanggapan responden dari 15 item pernyataan yang diajukan untuk mengukur Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 5. Tanggapan Responden mengenai Produktivitas Kerja (Y)

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
1	Efisiensi Waktu	dapat menyelesaikan tugas pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan	15	15	22	20	9	3,086	Cukup Tinggi
2		waktu yang habiskan di	9	15	22	25	10	2,852	Cukup Tinggi

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
3		tempat kerja digunakan secara produktif							
		mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang diharapkan dalam periode waktu yang telah ditentukan	11	19	30	16	5	3,185	Cukup Tinggi
4		berinisiatif untuk mencari cara-cara baru yang lebih efisien dalam melakukan pekerjaan	23	18	21	14	5	3,494	Cukup Tinggi
		5	memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan efisien dan berkualitas	13	21	30	12	5	3,309
Total Dimensi Efisiensi Waktu			71	88	125	87	34	3,185	Cukup Tinggi
6	Kualitas Kerja	hasil kerja memenuhi standar kualitas yang diharapkan oleh perusahaan	10	19	31	16	5	3,160	Cukup Tinggi
7		berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan	8	10	31	19	13	2,765	Cukup Tinggi
8		dapat meningkatkan jumlah pekerjaan	7	12	33	23	6	2,889	Cukup Tinggi

No	Dimensi	Indikator	5	4	3	2	1	Rata-Rata	Kategori
		tanpa mengurangi kualitasnya							
9		memiliki keterikatan emosional terhadap perusahaan tempat bekerja	7	14	37	15	8	2,963	Cukup Tinggi
10		termotivasi untuk bekerja lebih keras demi kepentingan perusahaan	12	12	32	17	8	3,037	Cukup Tinggi
11		puas dengan pekerjaan	14	10	33	16	8	3,074	Cukup Tinggi
Total Dimensi Kualitas Kerja			58	77	197	106	48	2,981	Cukup Tinggi
12	Kuantitas Kerja	pekerjaan memberikan tantangan yang menyenangkan	1	13	33	23	11	2,630	Cukup Tinggi
13		dihargai ketika mengemukakan ide-ide baru yang dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas	8	11	31	22	9	2,840	Cukup Tinggi
14		termotivasi untuk bekerja lebih keras dan lebih baik setiap hari	5	12	31	23	10	2,741	Cukup Tinggi
15		lingkungan kerja mendukung untuk menjadi lebih produktif	6	15	31	21	8	2,877	Cukup Tinggi
Total Dimensi Kuantitas Kerja			20	51	126	89	38	2,772	Cukup Tinggi
Total Skor Stres Kerja						3.637			
Rata-Rata						2,993			
Standar Deviasi						1,139			
Rentang						2,610 s/d 3,400			
Kategori						Cukup Tinggi			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Dimensi Tuntutan Efisiensi Waktu dengan 5 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Produktivitas Kerja dari segi Efisiensi Waktu dalam kondisi cukup tinggi. Nilai yang paling rendah dari dimensi ini adalah waktu yang dihabiskan di tempat kerja digunakan secara produktif.

Dimensi Kualitas Kerja dengan 6 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Produktivitas Kerja dari segi Kualitas Kerja dalam kondisi cukup tinggi. Nilai terendah dari dimensi ini adalah berusaha memberikan hasil kerja yang terbaik dalam setiap tugas yang dikerjakan.

Dimensi Kuantitas Kerja dengan 4 item pernyataan dinyatakan Cukup Tinggi, hal ini mengindikasikan bahwa Produktivitas Kerja dari segi kuantitas kerja dalam kondisi cukup tinggi. Nilai terendah dari dimensi ini adalah pekerjaan memberikan tantangan yang menyenangkan. Hasil analisis variabel bebas (*Independent Variable*) didapat *output* sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Korelasi

Correlations			
		Konflik Kerja	Stres Kerja
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	.889**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	81	81
Stres Kerja	Pearson Correlation	.889**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	81	81

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Data pada tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi konflik kerja dengan stres kerja positif sebesar 0,889 atau 88,90% dengan nilai sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Nilai sebesar 0,889 berada pada interval 0,80 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat dan searah. Nilai Sig. (2-tailed) 0,000 memiliki nilai lebih kecil dari nilai alpha 0,05 ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat hubungan konflik kerja dengan stres kerja memiliki tingkat hubungan sangat kuat, searah dan signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui program SPSS untuk model struktural, sesuai dengan hipotesis yang diajukan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Jalur

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	T Sig.
1	(Constant)	30.379	4.213		7.211 .000
	Konflik Kerja	-.129	.197	-.147	-.655 .515
	Stres Kerja	.452	.182	.558	2.489 .015

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

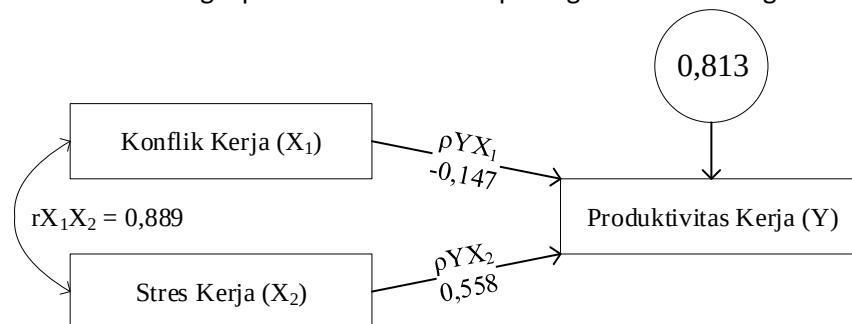
Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 16 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel Produktivitas Kerja (Y) dipengaruhi secara negatif dan signifikan oleh Konflik Kerja (X_1) dengan koefisien jalur sebesar - 0,147 dan tingkat signifikansi sebesar 0,515 dan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Stres Kerja (X_2) dengan koefisien jalur sebesar 0,558 dan tingkat Sig. sebesar 0,015. Sehingga berdasarkan data pada tabel 16 tersebut persamaan jalurnya adalah sebagai berikut:

$$Y = -0,147X_1 + 0,558X_2 + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan jalur tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Koefisien jalur Konflik Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar -0,147 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,515. Artinya jika Konflik Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan poin, maka Produktivitas Kerja akan turun sebesar 0,147 satuan atau Konflik Kerja memberikan kontribusi terhadap penurunan Produktivitas Kerja sebesar 0,147 satuan dengan asumsi nilai Stres Kerja (X_2) dan faktor lain yang mempengaruhi (ϵ) sama dengan nol (0).
2. Koefisien jalur Stres Kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja (Y) sebesar 0,558 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,015. Artinya jika Stres Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan poin, maka Produktivitas kerja akan naik sebesar 0,558 satuan atau Stres Kerja memberikan kontribusi terhadap peningkatan Produktivitas Kerja sebesar 0,558 satuan dengan asumsi Konflik Kerja (X_1) dan faktor lain yang mempengaruhi (ϵ) sama dengan nol (0).

Dengan demikian secara lengkap model struktural dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2. Koefisien Jalur Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan yang diperoleh menunjukkan Produktivitas Kerja dipengaruhi oleh Konflik Kerja dan Stres Kerja baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan nilai korelasi dan koefisien jalur yang diperoleh dari hasil perhitungan dengan SPSS dapat diketahui besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Koefisien Korelasi	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Melalui			Total
			Konflik Kerja	Stres Kerja	Total Tidak Langsung	
0,889	-0,147	2,16%	-	-7,29%	-7,29%	-5,13%
	0,558	31,14%	-0,073	-	-7,29%	23,85%
Total		33,30%	-7,29%	-7,29%	-14,58%	18,72%

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan data pada tabel 8 di atas menunjukkan bahwa:

1. Koefisien jalur variabel Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar -0,147, sehingga pengaruh langsung variabel Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 2,16% ($-0,147 \times -0,147 = 0,0216$), sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui Stres Kerja sebesar -7,29%.
2. Koefisien jalur variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 0,558, sehingga pengaruh langsung variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja sebesar 33,30% ($0,558 \times 0,558 = 0,333$), sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel Konflik Kerja adalah sebesar -7,29%.
3. Berdasarkan hasil perhitungan total pengaruh secara simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah sebesar 18,72%.

Hasil uji hipotesis penelitian mengenai pengaruh parsial Konflik Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) terlihat pada tabel 18 berikut ini.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Struktur	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
ρ_{YX_1}	-0,147	-0,655	1,989	H_0 diterima dan H_a ditolak, Konflik Kerja secara Parsial tidak Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan data hasil uji hipotesis pengaruh parsial Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada tabel 9 di atas diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,147, nilai t_{hitung} sebesar -0,655 dengan taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05,81} = 1,989$. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih kecil dari nilai t_{tabel} ($-0,655 < 1,989$), maka dengan demikian hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak atau dengan kata lain bahwa Konflik Kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji hipotesis penelitian mengenai pengaruh parsial Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) terlihat pada tabel 10 berikut ini.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Struktur	Koefisien Jalur	t-hitung	t-tabel	Kesimpulan
ρ_{YX_2}	0,558	2,489	1,989	H_0 diolak dan H_a diterima, Stres Kerja secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Sumber : Hasil Olah Data, 2025

Berdasarkan data hasil uji hipotesis pengaruh parsial Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada tabel 10 di atas diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,558, nilai t_{hitung} sebesar 2,489 dengan taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai t_{tabel} atau $t_{0,05,81} = 1,989$. Dikarenakan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,489 > 1,989$), maka dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau dengan kata lain bahwa Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil uji hipotesis penelitian mengenai pengaruh simultan Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) terlihat pada tabel 20 berikut ini.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2458.128	2	1229.064	8.989	.000 ^b
	Residual	10665.082	78	136.732		
	Total	13123.210	80			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan data hasil uji hipotesis pengaruh simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada tabel 11 di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,989 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan taraf signifikansi α sebesar 5%, maka nilai F_{tabel}

atau $F_{0.05,81} = 3,11$. Dikarenakan nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($8,989 > 3,11$), maka dengan demikian hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima atau dengan kata lain bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Pembahasan Penelitian

Konflik Kerja (X_1) diukur oleh 15 item pernyataan yang terbagi kedalam 4 dimensi, yaitu Konflik Peran (*Role Conflict*), Konflik Interpersonal (*Interpersonal Conflict*), Konflik Organisasi (*Organizational Conflict*), dan Konflik Sumber Daya (*Resource Conflict*) diperoleh total skor sebesar 3.610, rata-rata sebesar 2,971, standar deviasi sebesar 0,960.

Total skor sebesar 3.610 dengan rata-rata sebesar 2,971 berada menurut Sugiyono (2017:147) berada pada rentang 2,61 – 3,40 dengan kategori Cukup Tinggi, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian Konflik Kerja di Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang cukup tinggi. Standar deviasi sebesar 0,960 menunjukkan bahwa terdapat variasi yang relatif kecil dalam penilaian responden terhadap Konflik Kerja yang terjadi di Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.

Stres Kerja (X_2) diukur oleh 15 item pernyataan yang terbagi kedalam 4 dimensi, yaitu Tuntutan Pekerjaan (*Demands*), Kontrol atas Pekerjaan (*Control*), *Coping* dengan Stres, dan *Burnout* (Kelelahan Emosional dan Penurunan Prestasi) diperoleh total skor sebesar 3.628, rata-rata sebesar 2,986, standar deviasi sebesar 1,273.

Total skor sebesar 3.628 dengan rata-rata sebesar 2,986 berada menurut Sugiyono (2017:147) berada pada rentang 2,61 – 3,40 dengan kategori Cukup Tinggi, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian Stres Kerja di Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang cukup tinggi. Standar deviasi sebesar 1,273 menunjukkan bahwa terdapat variasi yang relatif kecil dalam penilaian responden terhadap Stres Kerja yang terjadi di Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.

Produktivitas Kerja (Y) diukur oleh 15 item pernyataan yang terbagi kedalam 3 dimensi, yaitu Efisiensi Waktu, Kualitas Kerja, dan Kuantitas Kerja diperoleh total skor sebesar 3.637, rata-rata sebesar 2,993, standar deviasi sebesar 1,139.

Total skor sebesar 3.637 dengan rata-rata sebesar 2,993 berada menurut Sugiyono (2017:147) berada pada rentang 2,61 – 3,40 dengan kategori Cukup Tinggi, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian Produktivitas Kerja di Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang cukup tinggi. Standar deviasi sebesar 1,139 menunjukkan bahwa terdapat variasi yang relatif kecil dalam penilaian responden terhadap Produktivitas Kerja yang terjadi di Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.

Pengaruh Parsial Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa secara parsial, Konflik Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Data hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar -0,147, nilai pengaruh langsung sebesar 2,16%, nilai pengaruh tidak langsung sebesar -7,29%, dan total nilai pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar -5,13%.

Nilai koefisien jalur sebesar -0,147 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dari Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu unit pada Konflik Kerja akan menurunkan Produktivitas Kerja sebesar 0,147.

Nilai signifikansi sebesar 0,515, yang nilainya lebih besar dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah tidak signifikan. Nilai pengaruh langsung sebesar 2,16%, hal ini mencerminkan bahwa kontribusi langsung yang kecil dari Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Parsial Stres Kerja terhadap Produktifitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa secara parsial, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Data hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebesar 0,558, nilai pengaruh langsung sebesar 31,14%, nilai pengaruh tidak langsung sebesar -7,29%, dan total nilai pengaruh langsung dan tidak langsung sebesar 23,85%.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,558 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dari Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Dengan kata lain, setiap peningkatan satu unit pada Stres Kerja akan menaikkan Produktivitas Kerja sebesar 0,558.

Nilai signifikansi sebesar 0,015, yang nilainya lebih kecil dari 0,05, hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja adalah signifikan. Nilai pengaruh langsung sebesar 31,14%, hal ini mencerminkan bahwa kontribusi langsung yang cukup tinggi dari Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja.

Pengaruh Simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis verifikatif diketahui bahwa secara simultan, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Data hasil analisis verifikatif menunjukkan bahwa nilai pengaruh simultan sebesar 18,72%, nilai epsilon sebesar 0,813, hasil uji hipotesis memiliki nilai F_{hitung} sebesar 8,989 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,11.

Nilai pengaruh simultan sebesar 18,72% menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang rendah terhadap Produktivitas Kerja. Angka ini menggambarkan bahwa 18,72% perubahan dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini, yang menunjukkan pengaruh yang rendah dari kedua faktor tersebut terhadap produktivitas kerja.

Nilai epsilon sebesar 0,813 menunjukkan bahwa ada variabel lain yang tidak terukur atau tidak tercakup dalam model yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Meskipun demikian, pengaruh simultan yang terukur tetap memberikan gambaran yang kuat tentang bagaimana kedua variabel ini berperan dalam membentuk produktivitas kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 8,989 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($8,989 > 3,11$) dan nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari tingkat signifikansi yang umumnya digunakan (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil ini menegaskan bahwa kedua variabel tersebut, baik secara individu maupun bersama-sama, memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Konflik Kerja karyawan pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang berada pada kategori Cukup Tinggi.
2. Stres Kerja karyawan pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang berada pada kategori Cukup Tinggi.
3. Produktivitas Kerja karyawan pada Perusahaan Stud Bolt di Kawasan Industri Mitra Karawang berada pada kategori Cukup Tinggi.
4. Konflik Kerja dengan Stres Kerja positif memiliki tingkat hubungan Sangat Kuat dan searah.
5. Secara parsial, Konflik Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.
6. Secara parsial, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

7. Secara simultan, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Implikasi

1. Nilai indikator terendah dari variabel Konflik Kerja adalah kesulitan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja terkait pekerjaan, sebaiknya perusahaan menciptakan sistem dan budaya komunikasi yang sehat, konflik yang tidak perlu dapat diminimalkan dan produktivitas akan meningkat.
2. Nilai indikator terendah dari variabel Stres Kerja adalah apatis atau tidak peduli terhadap pekerjaan, sebaiknya perusahaan harus proaktif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehat secara psikologis, dan menghargai kontribusi setiap individu.
3. Nilai indikator terendah dari variabel Produktivitas Kerja adalah pekerjaan memberikan tantangan yang menyenangkan, sebaiknya perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang memberikan tantangan yang menyenangkan, organisasi tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mendorong loyalitas dan motivasi jangka panjang.
4. Hubungan yang sangat kuat antara konflik kerja dan stres kerja menunjukkan bahwa organisasi perlu memprioritaskan pencegahan konflik sebagai langkah utama untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas karyawan.
5. Meskipun konflik kerja secara parsial tidak memengaruhi produktivitas kerja secara signifikan, organisasi tetap perlu menjaga dan mengelola dinamika hubungan kerja dengan baik agar suasana kerja tetap kondusif, harmonis, dan produktif.
6. Stres kerja yang positif (*eustress*) harus dikelola dengan cerdas agar menjadi pemacu produktivitas, bukan beban. Organisasi yang mampu menyeimbangkan tantangan dan dukungan akan membentuk karyawan yang lebih adaptif, kreatif, dan berprestasi.
7. Walaupun secara simultan konflik kerja dan stres kerja saat ini belum berdampak signifikan terhadap produktivitas, organisasi perlu tetap waspada dan melakukan pengelolaan yang strategis agar energi dari konflik dan stres dapat diarahkan menjadi kekuatan untuk meningkatkan kinerja secara optimal.

Daftar Pustaka

- Babbie, E. (2021). *The Practice of Social Research*. Cengage Learning.
- Chen, M., Wang, X., & Li, L. (2022). *Chronic Workplace Stress and Job Performance: Evidence from the Retail Sector*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 58(1), 102.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (5th ed.)*. Sage Publications.
- Darmawan, D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Fiedler, F. E. (2020). *Contingency Theory of Leadership Effectiveness*. Routledge.
- Field, A. (2018). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.)*. Sage Publications.
- Fischer, R., Van der Meer, F., & Durbin, J. (2020). *Conflict and Innovation in Teams: The Case of High-Performance Workgroups*. *Journal of Applied Behavioral Science*, 56(3), 102.
- Greenberg, J. (2020). *Behavior in Organizations (12th Ed)*. Pearson.
- Griffin, R. W. (2021). *Management: Principles and Practices (13th Ed.)*. Cengage Learning.
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2020). *Basic Econometrics (6th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (8th ed.)*. Pearson Education.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (2019). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources (10th Ed.)*. Pearson Education.
- Hidayat, M. A., Alamsyah, R., & Ananda, I. (2020). *Dampak Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 80-92.

- Jamaludin, A. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja pada Bagian Quality Control Assy Di PT. XXX*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif, 6(2), 60-80.
- Jou, Y. H., & Lin, Y. Y. (2020). *Workplace Conflict and Stress: The Moderating Effects of Social Support*. Journal of Occupational Health Psychology, 25(1), 99.
- Karasek, R. A. (2020). *The Job Demands-Resources Model: Implications for Organizational Stress Research*. Wiley-Blackwell.
- Kim, S., & Park, Y. (2021). *The Impact of Work Conflict on Employee Performance: The Moderating Role of Conflict Management*. Journal of Organizational Behavior, 42(1), 87.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (2019). *Stress, Appraisal, and Coping (4th Ed.)*. Springer Publishing Company.
- Leedy, P. D., & Ormrod, J. E. (2019). *Practical research: Planning and design (12th ed.)*. Pearson.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th Ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Luthans, F. (2022). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th Ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Martins, E., & Terblanche, F. (2019). *Building High Performance Teams: The Role of Conflict in Team Performance*. South African Journal of Business Management, 50(2), 45.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The Cost of Caring (3rd Ed.)*. Malor Books.
- Miller, P., & Wright, J. (2020). *Managing Stress and Conflict to Improve Job Productivity*. Journal of Business and Management, 38(5), 142.
- Moh. Sofyan & Pandoyo. (2018). *Metodologi Penelitian Keuangan dan Bisnis: Teori dan Aplikasi menggunakan SoftwARE Data Eviews 9*. Bogor: In Media.
- Nguyen, T. T., Kim, H., & Lee, Y. (2021). *The Impact of Work Conflict on Work Stress in the Workplace*. Journal of Workplace Behavioral Health, 36(2), 186.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and Practice (8th Ed.)*. Sage Publications.
- Nugroho Adi, A. et al. (2023). *Kepuasan Kerja*. UB Press.
- Pallant, J. (2020). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS*. McGraw-Hill Education.
- Putra, A. P., & Wulandari, R. (2019). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Industri Manufaktur*. Jurnal Manajemen Bisnis, 10(1), 45-56.
- Rahman, A., Yousaf, M., & Khan, M. A. (2021). *Workplace Stress and Employee Performance: Mediating Role of Job Satisfaction*. Journal of Business Research, 29(1), 88.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (18th Ed)*. Pearson Education.
- Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati. (2016). *Metodologi Penelitian (Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan)*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2019). *Research methods for business: A skill-building approach (7th ed.)*. Wiley.
- Simmons, R., Thompson, B., & Smith, J. (2020). *Stress as a Performance Booster: The Role of Challenge Stress and Employee Control in Enhancing Productivity*. International Journal of Human Resource Management, 31(1), 134.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (2016). *Motivation and Work Behavior (8th ed.)*. McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan (Research and Development)*. Bandung: Alfabeta.
- Syofian Siregar. (2017). *Metode Penelelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS (Pertama)*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Trochim, W. M. K. (2021). *Research Methods: The Essential Knowledge Base (2nd ed.)*. Cengage Learning.
- Umar, H. (2016). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Yusuf, R., & Sari, N. (2021). *Konflik dan Stres Kerja terhadap Produktivitas di Industri Jasa*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(3), 120-132.