

## ***The Effect of Conflict and Stress on Employee Work Productivity (Study of HR at CV. Hadid Al Baroqah Sukabumi)***

### **Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi SDM Pada CV. Hadid Al Baroqah Sukabumi)**

**Galis Garnia<sup>1\*</sup>, Faizal Mulia Z<sup>2</sup>, Kokom komariah<sup>3</sup>**

Fakultas Ilmu Administrasi dan Humaniora, Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>  
garniagalis@gmail.com\*

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*CV Hadid Al Barokah is a manufacturing company that produces car spare parts. All activities and conditions of employees are factors that are considered by the company to maintain work productivity. After conducting initial research, there are conditions or variables of Work Conflict and Stress which are assumed to affect the work productivity of CV employees. Hadid Al Baroqah. This study aims to determine how the relationship between the variables Conflict (X1) and Stress (X2-) work on the Productivity variable (Y) with the method used is quantitative descriptive method. The sampling technique used is a saturated sample with a sample of 96 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that there is no significant effect between work conflict and work stress on employee productivity at CV Hadid Al Barokah.*

**Keywords:** Conflict, Stress, Employee Work Productivity

#### **ABSTRAK**

CV Hadid Al Barokah merupakan perusahaan manufaktur yang memproduksi produk sparepart mobil. Segala aktivitas dan kondisi karyawan menjadi faktor yang diperhatikan oleh perusahaan untuk menjaga produktivitas kerja. Setelah dilakukan penelitian awal terdapat kondisi atau variabel Konflik dan Stres Kerja yang di asumsikan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dari karyawan CV. Hadid Al Baroqah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel Konflik ( $X_1$ ) dan Stres ( $X_2$ ) kerja terhadap variabel Produktivitas (Y) dengan metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 96 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan di CV Hadid Al Barokah.

**Kata Kunci :** Konflik, Stres, Produktivitas Kerja Karyawan

### **1. Pendahuluan**

Di era ekonomi modern saat ini banyak perusahaan yang memiliki cabang usaha bermacam – macam bidang sehingga setiap perusahaan harus memiliki manajemen yang baik agar dapat mengelola manajemen setiap bidang yang berbeda di perusahaan dengan satu pimpinan dan memiliki produktivitas yang optimal.

Di sebuah perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat butuhkan untuk mengelola, perencanaan dan pengorganisasian di setiap perusahaan untuk menjalankan peraturan yang ada di perusahaan dan sumber daya manusia juga di butuhkan untuk mengelola dan untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan kondisi perusahaan, tugas dan keadaan sumber daya manusia, untuk mencapai semua tujuan perusahaan perlu kemampuan manusia yang memiliki kinerja yang berkualitas tinggi merupakan hal yang

berperan penting untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan namun saat ini sangat sulit untuk mendapatkan karyawan yang berkinerja baik dan berkualitas tinggi sehingga perusahaan harus memperhatikan dan mempertahankan karyawan yang sudah ada agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga dan perusahaan di katakan berhasil jika dapat menarik perhatian terhadap produk yang dimiliki perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan ukuran atau pemakaian sumber daya dalam suatu organisasi sebagai rasio dari pengeluaran (*Output*) yang sudah di capai oleh sumber daya yang menggunakan produktivitas kerja dengan efektif dan efisien. Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang produktif dengan biaya yang seefisien mungkin sesuai dengan kondisi perusahaan, produktivitas kerja juga dapat mengukur tingkat kemampuan dalam menghasilkan produk, baik diukur secara individual, kelompok ataupun organisasi dan dapat membentuk sebuah perencanaan dan pengembangan ekonomi nasional secara tidak langsung. Produktivitas juga di butuhkan oleh perusahaan karena untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan oleh perusahaan tersebut dan dapat mengukur seberapa baik kita menggunakan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang sudah di tentukan oleh perusahaan.

Menurut Savvy Sleeper pada 2019 banyak kota yang penduduknya mengalami stres tinggi. Tokyo menjadi kota dengan penduduk yang mengalami tingkat ketegangan tertinggi di dunia. Kota Mumbai berada di posisi kedua dan ketiga dengan penduduk yang mengalami tingkat ketegangan tinggi. Jakarta berada urutan keenam sebagai kota paling stres di dunia terdapat 9 faktor yang dapat mengukur tingkat stres diantaranya laporan mengenai karyawan gangguan produktivitas,

CV. Hadid Al Baroqah yang beralamat di Ciandam Sudajaya Rt 02 Rw 04 Kel Cibeureum Kec Cibeureum hilir Kota Sukabumi Jawa Barat yang bergerak di bidang Manufaturing. Peneliti melakukan penelitian terhadap 96 karyawan CV. Hadid Al Baroqah sehingga terlihat permasalahan yang terjadi pada perusahaan CV. Hadid Al Baroqah yaitu terjadinya "Iklim Kerja yaitu Terjadinya adanya tekanan dari perusahaan yang membuat Iklim di dalam perusahaan relatif tidak kondusif". Berdasarkan permasalahan yang ada hasil dari penelitian peneliti menyajikan table berikut di sajikan tabel hasil kuisioner karyawan CV. Hadid Al Baroqah :

**Tabel 1. Terjadinya adanya tekanan dari perusahaan yang membuat Iklim di dalam perusahaan relatif tidak kondusif**

Tanggapan	Bobot Skor	Jumlah Responden		Persentase %
		Frekuensi	Jumlah skor	
Sangat tidak setuju (STS)	1	15	15	4,5
Tidak setuju (TS)	2	14	28	8,4
Netral (N)	3	12	36	10,8
Setuju (S)	4	20	80	24,0
Sangat Setuju (SS)	5	35	175	52,4
Total		<b>96</b>	<b>334</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner, 2020

Berdasarkan permasalahan yang ada di perusahaan CV Hadid Al Baroqah dari tabel di atas, terdapat permasalahan yaitu terjadinya adanya tekanan dari perusahaan yang membuat iklim di dalam perusahaan tidak kondusif.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Konflik Karyawan

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha

menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya (Stephen P. Robbins dkk, 2017).

Stres kerja ialah keadaan psikologis yang tidak menyenangkan bersumber dari tekanan lingkungannya (Manajemen et al. 2021).

Produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini (Joy 2006).

### 3. Metode Penelitian

Di suatu kegiatan penelitian, terlebih dahulu harus menentukan metode penelitian yang akan di gunakan karena metode ini merupakan salah satu langkah dalam melakukan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian dekriptif dan asosiatif dengan pengekatan kuantitatif. Dengan metode penelitian yang sudah di tentukan peneliti dapat melakukan penelitian tanpa ada perbandingan peneliti juga menggunakan metode penelitian asosiatif karena dengan metode tersebut dapat digunakan untuk menunjukkan hubungan sebab akibat antara variable independen konflik dan stres kerja dan variabel dependen produktivitas kerja karyawan. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Maksud dari cara ilmiah adalah bahwa kegiatan penelitian bersandar pada ciri-ciri keilmuan yang bertujuan untuk memecahkan masalah (Suwendra et al., 2018). Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil keseluruhan jumlah populasi karyawan pada perusahaan yaitu sebanyak 96 responden. Data kemudian di Analisa dengan menggunakan Teknik uji analisis regresi linear berganda dengan SPSS.

### 4. Hasil Dan Pembahasan

#### Hasil Uji Validitas

Uji validitas harus dilakukan agar hasil dari penelitian ini memenuhi syarat, uji validitas dilakukan setiap indikator. Yaitu Konflik kerja, Stres kerja, dan produktivitas kerja karyawan nyatakan valid karena nilai lebih dari 0.199.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Hasil dari uji reliabilitas Konflik kerja 0,699, Stres Kerja 0,619, dan Produktivitas kerja 0,831 skor dari semua variabel menunjukkan memiliki nilai cronbach's alpha diatas 0,60. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan reliabel dan memiliki stabilitas apabila instrumen digunakan kembali.

#### Hasil Uji Normalitas

Dari hasil uji normalitas nilai uji normalitas signifikan 0,174. Dengan hasil output Kolmogorov smirnov residual ini bisa dinyatakan normal, karena model regresi variabel telah melebihi signifikan normalita yaitu 0,05. Dengan hasil 0,174, maka sig >0,05.

#### Analisis Koefisien Variabel Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Uji koefisien dilakukan untuk menyatakan seberapa kuat hubungan antara Konflik kerja, Stres kerja, dan Produktivitas kerja karyawan. Teknik analisis ini menggunakan prangkat lunak SPSS 24. Di tunjukkan dalam tabel berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Korelasi**

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
				R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.137 <sup>a</sup>	.019	5.58597	.019	.895	2 93 .412

a. Predictors: (Constant), TOTAL2, TOTAL  
b. Dependent Variable: TOTAL3

Sumber : (Diolah peneliti, 2022)

Berdasarkan tabel di atas didapat nilai korelasi menghasilkan nilai sebesar 0.137. Hal ini menunjukkan variable konflik dan stress kerja memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah terhadap produktivitas kerja.

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 3. Hasil uji t**

Model	T	Sig.
(Constant)	7.440	.000
1 VARX1	-.245	.807
VARX2	1.312	.193

Sumber : data diolah menggunakan SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat pengaruh secara parsial Konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu Thitung (-0,245 < 1,661). Dengan demikian maka Ho diterima dan Ha ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap produktivitas kerja.

Dari tabel di atas dapat dilihat pengaruh secara parsial Stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu Thitung (1,312 < 1,661). Dengan demikian maka Ho diterima dan Ha ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja.

#### Uji hipotesis secara Simultant (Uji F)

**Tabel 4. Hasil uji F**

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	.895	.412 <sup>b</sup>
Residual	93		
Total	95		

a. Dependent Variable: VARY

b. Predictors: (Constant), VARX2, VARX1

Sumber :data diolah menggunakan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel distribusi F di atas, didapat nilai F tabel = 3,09. Dengan demikian F hitung < F tabel (0,895 < 3,09) pada  $\alpha = 5\%$  maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan atas konflik kerja dan stres kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV Hadid Albarokah.

## 4. Penutup

### Kesimpulan

Secara parsial variable konflik kerja ( $X_1$ ) memiliki hubungan yang negatif sangat rendah dengan kontribusi pengaruh sebesar 0,1% terhadap produktivitas (Y) dan menunjukkan hasil pada uji hipotesis bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Adapun variabel stress kerja ( $X_2$ ) memiliki hubungan positif sangat rendah terhadap

variabel Y dengan kontribusi pengaruh sebesar 1,8% dan menunjukkan hasil pada uji hipotesis bahwa variabel  $X_2$  tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di CV Hadid Al Barokah. Koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas ( $X_1$  dan  $X_2$ ) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) memiliki memiliki hubungan sangat rendah. Koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 1,9% sedangkan sisanya sebesar 98,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel  $X_1$  dan  $X_2$ . Dengan demikian didapat hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan atas konflik kerja dan stres kerja Terhadap Produktivitas kerja karyawan di CV Hadid Albarokah.

### Saran

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian di lapangan maka peneliti bermaksud memberikan saran yang mudah – mudahan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun peneliti selanjutnya, CV Hadid Al Baroqah harus terus memperhatikan adanya konflik kerja yang terjadi di perusahaan, karena masalah konflik memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Untuk itu manajemen perusahaan harus bisa meminimalisir dan menyelesaikan konflik yang ada dengan cara tidak memberikan tugas yang berlebihan sehingga karyawan tidak tergantung kepada karyawan lainnya dan karyawan dapat bekerja dengan baik. CV Hadid Al Baroqah juga harus memperhatikan masalah stres kerja yang ada di perusahaan karena berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan sehingga manajemen perusahaan harus memperhatikan kondisi psikologis karyawan karna adanya peningkatan stres kerja pada perusahaan sehingga mengakibatkan sakit sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja karyawan, dengan cara melakukan kegiatan hiburan atau memberikan tempat yang nyaman agar karyawan tidak merasakan stres.

Selanjutnya bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan perkembangan diri dalam menggali potensi diri dalam hal menganalisis potensi dan permasalahan yang ada di administrasi bisnis secara sistematis, serta sebagai syarat kelulusan sarjana.

### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- A Mulyapradana, AD Anjarini, H Harnoto. (2020) *Jesya Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*. 3 (1), 26-38, 13.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amsrong, Michael (1990), *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia, Terjemahan :Sofyan Cikmat dan Haryanto*, Elex Media Computindo, Jakarta
- Andi Supangat, (th), *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi, dan Nonparametik*, Bandung: Kencana penada media group
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Christy, S., & Yan, K. (2020). *Work family conflict dan subjective well-being pada Polisi wanita*. *Humanitas .Jurnal Psikologi*. 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.28932/humanitas.v4i1.2204>
- David Wijaya, (2017). *“Manajemen Keuangan Konsep dan Penerapannya”*. Jakarta: PT. Grasindo
- Edy Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH.
- Ghozali, Imam. (2006). *Analisis Multivariate Lanjutan dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima*. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Hasibuan, Malayu.S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Health and Safety Executive 2018, 'Work related stress depression or anxiety statistics in Great Britain 2018', Oktober 2018, hlm. 1–10.
- Junaidi. (2010). Tabel titik persentase distribusi F untuk probabilita 0,05. <https://junaidichaniago.wordpress.com/2010/04/22/download-tabel-f-lengkap/>
- Khaerul Umam. (2012) *Perilaku Organisasi*, Pustaka Setia, Bandung.
- Lestari, D., et al. (2015). *Pengembangan Instrumen Penilaian Habits OF Mind Pada Pembelajaran IPA Berbasis Proyek Tema Penceraan Lingkungan Untuk Siswa SMP*. (Online). 4,(1), <http://journal.unnes.ai.id>
- M. Manullang (2018). *Dasar-dasar Manajemen, edisi revisi, setakan tujuh*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm. 2
- Maulana, Ahmad (2021). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa*. *Jurnal Madani*. LKD-PM.Universitas Pamulang. 4(1),12 – 23.
- Natalia R.Onibala, Bernhard Tewal, & Greis M.Sendow. (2017) "Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, , dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayan Kekayaan Negara dan Lelang Manado". *Jurnal EMBA*. Hlm. 2792
- R. Supomo dan Eti Nurhayati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yrama Widya, Bandung.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2017). *Organizational Behavior, Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16*, Jakarta, Salemba Empat.
- Robbins, Stephen, P, and Coulter, Marry. (2017). *Management*, New Jersey: Pearson Education,inc.
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi*, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.
- Savvy Sleeper. (2019). *The Cities with The Highest Burnout*. Savvy Sleeper. <https://savvysleeper.org/cities-with-highest-burnout/>
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta
- Suwarno, Muji. (2017). Tabel distribusi t dan cara membacanya. <https://www.materimatematika.com/2017/11/tabel-distribusi-t-dan-cara-membacanya.html>
- Tirtarahardja, Umar dan S. L. La Sulo. (2015). *Pengantar pendidikan*. Jakarta:Rineka Cipta.