

Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri (Studi Kasus Di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri)

Bima Sandhi Waluya¹, Aprilia Dian Evasari², Heru Sutapa³

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kediri

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi Penulis : bimasandhi4@gmail.com

Abstract

This thesis research is motivated by a phenomenon of communication influence, conflict and work stress on employee performance productivity. This happened particular challenges for the management of human energy resources that exist in industry. They are required to change the HR management system by implementing protocols health. HR management managers changed their methods of control human resources owned by industry. Therefore, in facing the eraIn today's globalization, the quality of human resources is the main factor realizing the goals of a company. In companies, resource quality problems humans always receive special attention, because of their position in the role of resources Humans are highly expected in the development of the economy in Indonesia. The purpose of this research is to find out and explain partial influence of communication on employee work productivity at UD Harapan Jaya Kediri Regency, partial influence of conflict on work productivity employees at UD Harapan Jaya Kediri Regency, partial influence of work stress on employee work productivity at UD Harapan Jaya Kediri Regency, influence simultaneously communication, conflict and work stress on employee work productivity at UD Harapan Jaya, Kediri Regency. This research shows that: 1) Partially communication (X1) is not influence on employee work productivity at UD. Harapan Jaya Regency Kediri obtained a significant value of 0.052, which means a significant value of > 0.05. 2) Partially there is a significant effect of conflict (X2) on work productivity employees at UD. Harapan Jaya Kediri Regency obtained significant scores of 0.004 which means the significant value is < 0.05. 3) Partially, work stress (X3) is not influence on employee work productivity at UD. Harapan Jaya Regency Kediri obtained a significant value of 0.127, which means a significant value of > 0.05. 4) Simultaneously there is the influence of communication (X1), conflict (X2) and work stress (X3) on employee work (Y) on employee work productivity at UD. Jaya Hope Kediri Regency with a significant value of 0.005 means a significant value of < 0.05

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

Abstrak

Penelitian skripsi ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena pengaruh komunikasi, konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan. Perihal tersebut jadi tantangan tertentu untuk manajemen sumber energi manusia yang ada di dalam industri. Mereka dituntut buat mengganti sistem pengelolaan SDM dengan diterapkannya protokol kesehatan. Manajer pengelolaan SDM mengganti metode mereka dalam mengendalikan sumber daya manusia yang dipunyai oleh industri. Oleh karenanya dalam menghadapi era globalisasi dikala ini, mutu sumber daya manusia sebagai pemegang utama agar terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Dalam perusahaan, permasalahan mutu sumber daya manusia senantiasa memperoleh atensi spesial, sebab kedudukan dalam peran sumber daya manusia sangat diharapkan dalam pembangunan lini perekonomian di Negeri Indonesia. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komunikasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri, pengaruh konflik secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri, pengaruh stres kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri, pengaruh secara simultan komunikasi, konflik dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri. Adapun penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial komunikasi (X1) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,052 yang berarti nilai signifikan > 0,05. 2) Secara parsial terdapat pengaruh signifikan konflik (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti nilai signifikan < 0,05. 3) Secara parsial stres kerja (X3) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,127 yang berarti nilai signifikan > 0,05. 4) Secara simultan terdapat pengaruh

komunikasi (X1), konflik (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kerja karyawan (Y) pada produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan 0,005 berarti nilai signifikan < 0,05.

Kata Kunci : Komunikasi, Konflik dan Stres Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari suatu perusahaan. Melalui sumber daya manusia, sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan dengan semestinya. Disamping itu dapat menciptakan efisiensi dan efektifitas perusahaan. Membentuk SDM yang profesional, tentunya membutuhkan investasi waktu dan materi hingga karyawan tersebut dapat memberikan kontribusi seoptimal mungkin.

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktivitas tinggi serta mengembangkan kreatifitas dan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intem dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Produktivitas sangat penting bagi pihak individu (karyawan) dan perusahaan. Bagi setiap individu, produktivitas yang tinggi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan perekonomian mereka masing-masing melalui gaji yang diterima

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan yaitu komunikasi. Menurut Emmanuel (2012) menyatakan bahwa ketika karyawan berkomunikasi secara efektif dengan satu sama lain, produktivitas akan meningkat karena komunikasi yang efektif berarti keluhan akan berkurang dan pekerjaan lebih banyak dapat dilakukan. Hal itu diwujudkan dengan adanya komunikasi.

Efektivitas proses komunikasi antar sesama karyawan dalam suatu organisasi adalah penting untuk mengidentifikasi permasalahan yang dapat menimbulkan gejala stres. Adanya indikasi penyebab stres dalam UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri, maka akan diketahui cara yang potensial untuk pemecahan permasalahan tersebut. Akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan

menurunnya produktivitas sehingga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan.

UD Harapan Jaya merupakan salah satu usaha pengolahan jagung marning yang ada di Desa Bangkok Kecamatan Gurah Kabupaten Kediri. UD Harapan Jaya berdiri sejak tahun 2008 atau 16 tahun yang lalu. Adapun olahan produk jagung marning di UD. Harapan Jaya diperoleh dari hasil panen miliknya sendiri yang berada di Kabupaten Kediri. UD Harapan Jaya adalah perusahaan swasta yang bergerak di bidang pengolahan jagung marning.

Pentingnya mempelajari komunikasi, konflik, stres kerja dan produktivitas kerja karyawan maka akan mendorong pemahaman pencegahan dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan konflik dan stres kerja karyawan. Terhindarnya konflik yang merugikan produktivitas kerja perusahaan serta pemecahan masalah yang menyebabkan stres kerja karyawan, maka akan memacu perusahaan dalam kondisi stabil dalam melakukan aktivitas kinerja perusahaan. Terpacunya produktivitas perusahaan yang berdampak pada penambahan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan kepada latar belakang diatas fenomena yang terjadi, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menuangkannya dalam bentuk judul **“Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Harapan Jaya Kabupaten Kediri”**

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2011) menjelaskan bahwa “metode penelitian kuantitatif dapat digunakan sebagai metode berdasarkan filosofi positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, (2011) menjelaskan bahwa “populasi merupakan generalisasi wilayah yang terdiri dari atas obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri berjumlah 49 orang.

Menurut Sugiyono, (2011) menjelaskan bahwa “ sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri berjumlah 49 orang

Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012:45), Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas ini menggunakan *Pearson Correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan-pernyataan. Suatu pernyataan dikatakan valid jika tingkat signifikannya berada di bawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012:47) reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau layak apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel atau layak jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 dan dikatakan tidak reliabel atau tidak layak jika *cronbach's alpha* < 0,60.

3. Uji Normalitas

Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam model regresi yaitu dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan dapat membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. (Ghozali, 2013)

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi terjadi ditemukannya adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi yaitu dengan melihat dari nilai tolerance dan lawannya yaitu *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai *cut off* yang sering digunakan untuk menunjukan

adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.0 atau sama dengan nilai VIF < 10. (Ghozali, 2013)

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan dan pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual. (Ghozali, 2013)

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turun) variabel dependent (kriterium), bila dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi/dinaik turunkan nilainya

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

7. Uji t (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:51), Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*independent*) secara parsial memiliki pengaruh signifikan atau tidak dengan variabel terikat (*dependent*).

8. Uji f (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012:53), Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) variabel independen terhadap variabel dependen dengan derajat kepercayaan 0,05. Uji f dalam penelitian ini dibantu dengan program SPSS 22.0.

9. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2012:47), koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika (R²) semakin

besar, maka persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

| Variabel | Item | Pearson Correlation (r_{hitung}) | r_{tabel} | Hasil Validitas |
|------------------------------------|-------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------|
| Komunikasi (X1) | X1.1 | 0,826 | 0,355 | Valid |
| | X1.2 | 0,504 | 0,355 | Valid |
| | X1.3 | 0,585 | 0,355 | Valid |
| | X1.4 | 0,678 | 0,355 | Valid |
| | X1.5 | 0,650 | 0,355 | Valid |
| | X1.6 | 0,591 | 0,355 | Valid |
| Konflik (X2) | X1.1 | 0,428 | 0,355 | Valid |
| | X1.2 | 0,516 | 0,355 | Valid |
| | X1.3 | 0,802 | 0,355 | Valid |
| | X1.4 | 0,500 | 0,355 | Valid |
| | X1.5 | 0,596 | 0,355 | Valid |
| | X1.6 | 0,802 | 0,355 | Valid |
| Stres Kerja (X3) | X1.1 | 0,411 | 0,355 | Valid |
| | X1.2 | 0,631 | 0,355 | Valid |
| | X1.3 | 0,597 | 0,355 | Valid |
| | X1.4 | 0,654 | 0,355 | Valid |
| | X1.5 | 0,457 | 0,355 | Valid |
| | X1.6 | 0,766 | 0,355 | Valid |
| Produktivitas Kerja (Y) | Y.1 | 0,831 | 0,355 | Valid |
| | Y.2 | 0,693 | 0,355 | Valid |
| | Y.3 | 0,618 | 0,355 | Valid |
| | Y.4 | 0,599 | 0,355 | Valid |
| | Y.5 | 0,528 | 0,355 | Valid |
| | Y.6 | 0,385 | 0,355 | Valid |
| | Y.7 | 0,585 | 0,355 | Valid |

| | | | | |
|--|-----|-------|-------|-------|
| | Y.8 | 0,678 | 0,355 | Valid |
|--|-----|-------|-------|-------|

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas instrumen penelitian dari variabel komunikasi, konflik, stres kerja, dan produktivitas kerja karyawan dengan masing-masing pernyataan mendapatkan nilai R dengan sig 0,000 dibawah 0,05 sehingga penelitian tersebut dapat dikatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Reliabilitas | Keterangan |
|-----------------------------------------|----------------|--------------|------------|
| Komunikasi (X1) | 0,660 | 0,6 | Reliabel |
| Konflik (X2) | 0,631 | 0,6 | Reliabel |
| Stres Kerja (X3) | 0,658 | 0,6 | Reliabel |
| Produktivitas Kerja Karyawan (Y) | 0,838 | 0,6 | Reliabel |

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa hasil nilai cronbach's alpha variabel komunikasi, konflik, stres kerja, dan produktivitas kerja karyawan $>0,60$ sehingga indikator atau kuisioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak sebagai alat ukur variabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

| No | Variabel | Tolerance | VIF |
|----|-------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Komunikasi (X1) | 0,928 | 1,077 |
| 2 | Konflik (X2) | 0,967 | 1,034 |
| 3 | Stres Kerja (X3) | 0,916 | 1,092 |

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan tabel 3 diperoleh hasil bahwa nilai VIF pada variabel komunikasi sebesar $1,077 < 10$, variabel konflik sebesar $1,034 < 10$, variabel stres kerja sebesar $1,092 < 10$ maka dari itu tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Regresi (B) | t hitung | Sig-t | Keterangan |
|----------------------------------------------|-------------|----------|--------------------------------|---------------|
| Komunikasi (X1) | -0,609 | -2,036 | 0,052 | Ha : Ditolak |
| Konflik (X2) | -0,987 | -3,193 | 0,004 | Ha : Diterima |
| Stres Kerja (X3) | 0,505 | 1,576 | 0,127 | Ha : Ditolak |
| Konstanta (a) | | | 56,483 | |
| Nilai korelasi (R) | | | 0,608 | |
| Nilai Koefisien determinan (R ²) | | | 0,369 | |
| F hitung | | | 5,271 | |
| Signifikansi F | | | 0,005 | Ha diterima |
| Y | | | Produktivitas Kinerja Karyawan | |

(Sumber :Data diolah peneliti, 2022)

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

$$Y = 56,483 + (-0,609)X_1 + (-0,987)X_2 + 0,505X_3 + e$$

1. Nilai Konstanta (a) = 56,483

Dapat diartikan bahwa jika variabel bebas yang meliputi komunikasi, konflik dan stres kerja tidak mengalami perubahan, maka besarnya produktivitas kinerja karyawan sebesar 56,483 satuan.

2. Koefisien Regresi Komunikasi = -0,609 X₁

Dapat diartikan bahwa jika setiap penambahan satu satuan variabel komunikasi maka akan mempengaruhi perubahan produktivitas kinerja karyawan akan turun sebesar - 0,609 begitupun sebaliknya.

3. Koefisien regresi Konflik = -0,987 X₂

Dapat diartikan bahwa jika setiap penambahan satu satuan variabel konflik maka akan mempengaruhi perubahan produktivitas kinerja karyawan akan turun sebesar -0,987 begitupun sebaliknya.

4. Koefisien regresi Stres Kerja = 0,505 X₃

Dapat diartikan bahwa jika setiap penambahan satu satuan variabel stres kerja maka akan mempengaruhi perubahan produktivitas kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,505 begitupun sebaliknya.

Uji t (Parsial)

Tabel 5. Uji t (Parsial)

| Variabel | t | Sig |
|-------------------------------|--------|-------|
| Komunikasi (X ₁) | -2,036 | 0,052 |
| Konflik (X ₂) | -3,193 | 0,004 |
| Stres Kerja (X ₃) | 1,576 | 0,127 |

(Sumber : Data diolah, 2022)

1. Dari hasil analisis uji t untuk variabel komunikasi (X₁) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,052 > 0,05$ maka dinyatakan bahwa H₀ diterima dan H₁ ditolak.
2. Dari hasil analisis uji t untuk variabel konflik (X₂) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$ maka dinyatakan bahwa H₀ ditolak dan H₂ diterima.
3. Dari hasil analisis uji t untuk variabel stres kerja (X₃) tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai signifikan $0,127 > 0,05$ maka dinyatakan bahwa H₀ diterima dan H₃ ditolak.

Uji f (Simultan)

Tabel 6. Uji f (Simultan)

| Hipotesis | F Sig | Keterangan |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
| Diduga Komunikasi (X₁), Konflik (X₂), Stres Kerja (X₃) dan Produktivitas Kinerja Karyawan (Y) | F hitung sebesar 5,271 dengan signifikansi F sebesar 0,005 < 0,05 | Ha diterima dan H₀ ditolak |

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan pada tabel 6 dapat dilihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai Sig $0,005 < 0,05$ dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $5,271 > 2,81$ yang menyatakan bahwa H_a diterima yang artinya memiliki pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinan

Tabel 7. Uji Koefisien Determinan (R^2)

| Variabel | Nilai Korelasi (R) | Koefisien Determinan (R^2) | Adjusted R Square |
|-----------------------|--------------------|--------------------------------|-------------------|
| Komunikasi (X_1) | 0,608 | 0,369 | 0,299 |
| Konflik (X_2) | | | |
| Stres Kerja (X_3) | | | |

(Sumber : Data diolah, 2022)

Berdasarkan dari tabel 7 dapat dilihat kontribusi variabel komunikasi (X_1), konflik (X_2), dan stres kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada pengujian data didapatkan nilai *Adjusted R Square* = 0,299 yang berarti sebesar 29,9% sedangkan sisanya sebesar 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Interpretasi Data

Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi terhadap produktivitas pegawai pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri menunjukkan komunikasi secara parsial tidak berpengaruh. Variabel komunikasi (X_1) secara parsial tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan $0,052 > 0,05$. Jadi berdasarkan uji t dalam penelitian ini menerima hipotesis H_0 dan menolak H_1 , dimana variabel (X_1) komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Sehubungan dengan teori di atas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Intan Tri Handayani (2019) Universitas Maritim Raja Ali Haji dengan judul Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompensasi, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap

Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT X bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan dengan nilai signifikan $0,039 < 0,05$.

Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas Pegawai (X3) pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri. Variabel konflik (X2) memiliki pengaruh parsial secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Jadi berdasarkan uji t dalam penelitian ini menerima hipotesis H2 dan menolak H0 dimana variabel Kepeimpinan (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Pudjo Wibowo (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta menyatakan bahwa konflik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas pegawai pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y) pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan $0,127 > 0,05$. Jadi berdasarkan uji t dalam penelitian ini menerima hipotesis H0 dan menolak H3 Dimana variabel Stres Kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan hal ini disebabkan terlalu ketat peraturan yang tertera sehingga membuat karyawan UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri harus melaksanakan tugas sebagai tugas pokoknya. Selain itu butuh motivasi dan waktu untuk refreshing agar pegawai tidak jenuh saat bekerja. Sehubungan dengan teori diatas dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Patricia Dhiana Paramita (2019) dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja

Terhadap Stres Kerja yang berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT La Luna Semarang. Stres kerja tidak menghambat produktivitas kerja karyawan.

Pengaruh Komunikasi, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi, konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan. Variabel komunikasi (X1), konflik (X2) dan stres kerja (X3) memiliki pengaruh simultan secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan $0,005 < 0,05$. Jadi berdasarkan uji t dalam penelitian ini menerima hipotesis H4 dan menolak H0. Dimana variabel Komunikasi (X1), Konflik (X2), dan Stres Kerja (X3) menunjukkan adanya pengaruh secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y).

Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Intan Tri Handayani (2019) dengan judul pengaruh Komunikasi Interpersonal, Kompensasi, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap produktivitas Kerja Pada PT X bahwa bahwa komunikasi, konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Secara parsial komunikasi (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,052 yang berarti nilai signifikan $> 0,05$
2. Secara parsial terdapat pengaruh signifikan konflik (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,004 yang berarti nilai signifikan $< 0,05$.
3. Secara parsial stres kerja (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,127 yang berarti nilai signifikan $> 0,05$

4. Secara simultan terdapat pengaruh komunikasi (X1), konflik (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pada produktivitas kerja karyawan pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri dengan nilai signifikan 0,005 berarti nilai signifikan $< 0,05$.

SARAN

1. Agar karyawan dalam berkomunikasi baik antar karyawan dengan karyawan lain maupun dengan pimpinan perusahaan harus selalu diperhatikan, sehingga karyawan akan merasa lebih senang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat lebih bersemangat serta dapat meningkatkan kinerjanya lebih dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Konflik pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri, maka pemimpin harus selalu memperhatikan dan selalu memberi nasihat dan solusi kepada karyawannya agar dalam meningkatkan keprofesionalitasan kinerja pegawai sehingga bisa terus mengacu rasa semangat pegawai untuk menjalankan tugasnya.
3. Stres kerja pada UD. Harapan Jaya Kabupaten Kediri harus diperhatikan oleh pemimpin oleh perusahaan sehingga bisa terus mengacu rasa semangat pegawai untuk menjalankan tugasnya.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan judul atau variabel yang sama, untuk lebih teliti dan detail agar memperoleh hasil yang bervariasi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan harapan agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Prenanda Media Grup.
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Effendy. (2003). *Ilmu Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung PT. Citra Aditya Bakti.
- Flippo, 2003. *Management Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Buku Seru.

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hartantik. (2014). *Mengembangkan SDM (I)*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
Semarang: Universitas Diponegoro.
- Suharsono. (2012). *Pengetahuan Dasar Organisasi*. Universitas Atma Jaya. Jakarta
- Susan, N. (2009). *Sosiologi Konflik&Isu-Isu Konflik Kontemporer*. Jakarta: Kencana.
- Swastha, B. (2002). *Azas-azas Marketing*. Yogyakarta: Liberty.
- Ulber, S. (2011). *Asas Asas Manajemen*. Refika Aditama.
- Umam, K. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Umar, D. . (2012). *Pelatihan Metodologi Penelitian*. Jakarta.
- Wibowo, P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12 (2), 211–228, Surakarta.
- Winardi. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Selemba Empat.
Yogyakarta: BPFE.