

Pengaruh Konflik Internal, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus PT. Citra Lencana Sakti)

Lely Susmika¹⁾, Mayroza Wiska²⁾, Yesi Gusteti³⁾
¹⁾²⁾³⁾ Universitas Dharmas Indonesia, Dharmasraya, Indonesia
Email : lelysusmika@gmail.com

Abstract

The type of research used in this study is quantitative research, the sample in this study is employees at PT. Citra Lencana Sakti, totaling 75 employees, this sampling uses non-probability sampling, the sampling technique used is quota sampling. The tool used to collect data is a questionnaire. The data were analyzed using SPSS, namely using the Validity Test, Reliability Test, Multicollinearity Test, Normality Test, Heteroscedasticity Test, R2 Determination Coefficient Test, Simultaneous Significant Test (Statistical Test F), Individual Parameter Significant Test (Test Statistics t).

The results of the study partially show that the dependent variable is internal conflict (X1), work stress (X2) has a positive and significant effect on employee productivity, and the work environment (X3) has no and no significant effect on employee productivity. and the results of simultaneous research where Fcount is greater than Ftable then H0 is rejected and H1 is accepted, then internal conflict, work stress and work environment have a significant effect on employee productivity.

Keywords: Conflict, Stress and Environment Work Productivity

PENDAHULUAN

Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif perusahaan akan mampu bersaing secara global. Untuk dapat meningkatkan produktivitas, suatu perusahaan memerlukan dukungan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif dan terhindar dari masalah-masalah konflik, stres, dan interaksi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan dengan mengambil langkah-langkah cepat dalam menyelesaikan masalah-masalah dan hambatan-hambatan yang ada pada tubuh organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 10 Agustus 2020 sampai dengan 10 September 2020 adanya konflik antar karyawan karena adanya target penjualan disetiap bulannya, yaitu pada sales counter yang harus mencapai target penjualan sebanyak 45 unit perbulan, dan pada salesman harus mencapai target sebanyak 5 unit perbulan, jika target tidak dapat dicapai dalam 3 bulan berturut-turut maka karyawan tersebut akan diberhentikan. Dari target penjualan tersebut menyebabkan adanya konflik antar staf penjualan yaitu dimana konsumen sudah menghubungi salesman untuk membeli motor honda, akan tetapi konsumen tersebut tidak memberikan persyaratan kepada salesman tersebut, konsumen tersebut langsung ke *showroom* dan memberikan persyaratan ke sales counter, jadi penjualan konsumen tersebut atas nama sales counter, dari konsumen tersebut menimbulkan konflik antar staf penjualan salesmen dan sales counter.

Stres kerja muncul adanya masalah pribadi, penjualan yang tidak mencapai target yang ditentukan, adanya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan, hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat selesai tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, sehingga membangkitkan perasaan stres.

Dari Stres kerja tersebut juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja, Pada masa pandemi COVID-19 ini tingkat stres kerja setiap karyawan pasti juga akan berbeda karena system kerja juga pasti berubah mulai dari jam pelayanan dan waktu bekerja karyawan. Dan lingkungan kerja yang tidak kondusif akan, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan, dan kurang nya sarana dan prasarana dalam lingkungan kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Internal

Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah umat manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindari dan selalu akan terjadi (Suhartini & Rahmawati, 2020).

Konflik internal adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik sebagai suatu proses yang mulai terjadi bila satu pihak merasakan bahwa satu pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif (Hakim, 2015).

Stres Kerja

Danang Sunyoto dalam (Wibowo, 2018) menyatakan bahwa: “Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”.

Paramita, (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada tingkat rendah sampai moderat dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki prestasi dan kinerjanya, namun ketika stres telah mencapai tingkatan yang lebih tinggi justru dapat mengakibatkan timbulnya gangguan yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja (Wibowo, 2018).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik atau keadaan suasana pekerjaan yang baik sangat berpengaruh terhadap motivasi dan prestasi pekerjaan karyawan di suatu perusahaan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan harus diperhatikan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan baik melakukan produksi maupun tidak produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap hari (Kuncoro et al., 2018).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan,

pencapaian, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut (Wibowo, 2018).

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi (Panjaitan, 2017).

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja (Nugroho, 2015) secara teknis merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.

Produktivitas “adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.” Menurut (Sunarsi & Kusjono, 2019) bahwa “produktivitas adalah: Kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal.”

Hipotesis:

H1: Konflik internal berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

H2: Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan

H4: secara bersama-sama antara konflik internal, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono, (2013) “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah PT Citra Lencana Sakti

Menurut Sugiyono, (2013) dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D menyatakan bahwa: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Jumlah sampel adalah 75 orang karyawan pada PT. Citra Lencana Sakti.

Metode pengumpulan data

Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang akan bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, 2013).

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Product Moment*. Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 5%. Sedangkan untuk,

mengukur reliabilitas dilakukan dengan *Cronbach Alpha*. Instrumen penelitian dalam penelitian ini dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6 (As'ad & Utama, 2018).

Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi: uji muktikolinieritas, uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Dilanjutkan uji signifikansi parameter individual (uji t), uji simultan (uji f) dan uji koefisien determinasi (r^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No pertanyaan	r hitung n = 75	r tabel 5% Df = N = 75	Keterangan
Konflik Internal (X1)	1	0,474	0,230	Valid
	2	0,663	0,230	Valid
	3	0,553	0,230	Valid
	4	0,439	0,230	Valid
	5	0,646	0,230	Valid
	6	0,304	0,230	Valid
	7	0,434	0,230	Valid
	8	0,238	0,230	Valid
	9	0,293	0,230	Valid
	10	0,346	0,230	Valid
Stres Kerja (X2)	1	0,372	0,230	Valid
	2	0,326	0,230	Valid
	3	0,355	0,230	Valid
	4	0,502	0,230	Valid
	5	0,274	0,230	Valid
	6	0,466	0,230	Valid
	7	0,354	0,230	Valid
	8	0,424	0,230	Valid
	9	0,471	0,230	Valid
	10	0,336	0,230	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	1	0,230	0,230	Valid
	2	0,422	0,230	Valid
	3	0,499	0,230	Valid
	4	0,374	0,230	Valid
	5	0,559	0,230	Valid
	6	0,469	0,230	Valid
	7	0,232	0,230	Valid
	8	0,323	0,230	Valid
	9	0,232	0,230	Valid
	10	0,308	0,230	Valid

Produktivitas Karyawan (Y)	1	0,431	0,230	Valid
	2	0,479	0,230	Valid
	3	0,389	0,230	Valid
	4	0,446	0,230	Valid
	5	0,301	0,230	Valid
	6	0,283	0,230	Valid
	7	0,241	0,230	Valid
	8	0,248	0,230	Valid
	9	0,343	0,230	Valid
	10	0,486	0,230	Valid

dari tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} , yang artinya bahwa variabel konflik internal (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3), dan lingkungan kerja (Y) tersebut adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel yang diuji. Apabila *Cronbach Alpha* >0.60 dapat dikatakan reliabel, sedangkan apabila *Cronbach Alpha* < 0.60 dapat dinyatakan kurang reliabel. Hasil reliabilitas yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N = 75		Rule of thumb	Keputusan
	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpa		
Konflik Internal (X1)	10	0,623	0,10	Reliabel
Stres Kerja (X2)	10	0,669	0,10	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	10	0,648	0,10	Reliabel
Produktivitas Karyawan	10	0,636	0,10	Reliabel

Sumber : data spss versi 23 yang diolah

Dari tabel 2 terlihat seluruh instrumen berdasarkan analisis realibilitas diatas variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpa* untuk semua variabel adalah 0,10 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali mengukur objek yang sama.

Uji multikolinieritas

Dalam penelitian ini untuk melihat ada tidaknya multikolenirietas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variable bebas. Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 3
Uji multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.666	7.143		2.473	.016		
X1	.166	.082	.227	2.036	.045	.962	1.039
X2	.262	.092	.322	2.852	.006	.935	1.070
X3	.119	.123	.111	.968	.336	.901	1.110

Dari tabel 3 diatas, dapat diketahui dari hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance untuk variabel Konflik Internal (X1) 0.962, Stres Kerja (X2) sebesar 0.935, Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,901. Nilai tolerance yang diperoleh pada variabel tersebut > 0.1 serta nilai VIF untuk variabel konflik internal sebesar 1.039, stres kerja sebesar 1.070 dan lingkungan kerja sebesar 1.110. Jadi dimana nilai VIF pada variabel tersebut < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data atau dengan kata lain asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal. Maksudnya bahwa data penelitian mengikuti bentuk distribusi normal. Dalam hasil uji normalitas ini menggunakan one simple Kolmogorov-smirnov Test. Jika model regresi tersebut berdistribusi secara normal maka Probability dari Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 4
Hasil uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52458368
	Most Extreme Absolute Differences	.075
	Positive	.075
	Negative	-.072
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Dari keterangan tabel 4, bahwa hasil uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.200. dan untuk tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0.05. Jadi menunjukkan hasil bahwa data yang digunakan adalah data terdistribusi secara normal, karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0.200 > 0.05 .

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas, sedangkan untuk varian yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Apabila nilai VIF < 10 maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.666	7.143		2.473	.016		
X1	.166	.082	.227	2.036	.045	.962	1.039
X2	.262	.092	.322	2.852	.006	.935	1.070
X3	.119	.123	.111	.968	.336	.901	1.110

Sumber : data spss versi 23 yang diolah

Dari keterangan tabel 5 diatas, hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikan untuk variabel konflik internal sebesar 0.045, stres kerja sebesar 0.006 dan lingkungan kerja 0.336. maka dapat disimpulkan bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui hubungan konflik internal, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas secara simultan dapat dilihat pada tabel berikut berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.666	7.143		2.473	.016		
X1	.166	.082	.227	2.036	.045	.962	1.039
X2	.262	.092	.322	2.852	.006	.935	1.070
X3	.119	.123	.111	.968	.336	.901	1.110

Sumber : data spss versi 23 yang diolah

Berdasarkan tabel 6 di atas maka dapat dilihat persamaan regresinya yaitu :

$$Y = 17,666 + 0,166 X_1 + 0,262 X_2 + 0,119 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 17,666 artinya apabila konflik internal, stres kerja dan lingkungan kerja tidak ada maka produktivitas karyawan tetap sebesar konstanta 17,666.
2. Apabila konflik internal ditingkatkan sebesar 1%, dengan asumsi stres kerja dan lingkungan diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada produktivitas karyawan sebesar 0,166.
3. Apabila stres kerja ditingkatkan sebesar 1%, dengan asumsi konflik internal dan lingkungan kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas sebesar sebesar 0,262.
4. Apabila lingkungan kerja ditingkatkan sebesar 1%, dengan asumsi konflik internal dan lingkungan kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan produktivitas karyawan sebesar 0,119.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 7
Hasil Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17.666	7.143		2.473	.016		
X1	.166	.082	.227	2.036	.045	.962	1.039
X2	.262	.092	.322	2.852	.006	.935	1.070
X3	.119	.123	.111	.968	.336	.901	1.110

Sumber : data spss versi 23 yang diolah

1. Pengaruh konflik internal (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Dari tabel 7 terlihat t_{hitung} 2,036 dan t_{tabel} 1.666 dimana t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,036 > 1.666$) ini menunjukkan variabel bebas konflik internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan. Dan tingkat signifikan terhadap lebih kecil dari alpha ($0,016 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya konflik internal (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

2. Pengaruh stres kerja (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Dari tabel 7 terlihat t_{hitung} 2,852 dan t_{tabel} 1.666 dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($2,852 > 1.666$) ini menunjukkan variabel bebas stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan. Dan tingkat signifikan terhadap lebih besar dari alpha ($0,006 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

3. Pengaruh lingkungan kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Dari tabel 7 terlihat t_{hitung} 0,968 dan t_{tabel} 1.666 dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,968 < 1.668$) ini menunjukkan variabel bebas lingkungan kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat produktivitas karyawan. Dan tingkat signifikan terhadap lebih besar dari alpha ($0,336 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan cocok atau tidak. Jadi pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat secara bersama-sama ataupun secara terpisah. Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah:

- Nilai signifikan $< 0,05$, maka model regresi tidak cocok H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Nilai signifikan $> 0,05$, maka model regresi cocok H_0 diterima dan H_1 ditolak.

Tabel 8
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.039	3	28.680	4.317	.007 ^b
	Residual	471.641	71	6.643		
	Total	557.680	74			

Sumber : data spss versi 23 yang diolah

Dapat dilihat dari tabel 8 diatas, dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} ($4.317 > 3,12$). Tingkat nilai signifikan ($0,007 < 0,05$). Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara konflik internal, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Uji Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0, artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Adapun nilai koefisien determinasi ialah sebagai berikut:

Tabel 9
Uji determinasi R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.656	.619	2.577

a. Predictors: (Constant), X_3 , X_1 , X_2

Sumber : data spss versi 23 yang diolah

Dapat kita lihat dari tabel 9, determinasi Adjusted R Square sebesar 0.619 jadi hasil ini dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel independen (Konflik Internal (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3)) mempengaruhi variabel independen (Produktivitas Karyawan) sebesar 61,9% sedangkan sisanya 38.1% dipengaruhi variabel lain yang diluar model saat ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh konflik internal, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan (studi kasus PT. Citra Lencana Sakti). Maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa konflik internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Citra Lencana Sakti Bangko, Artinya konflik internal mempengaruhi produktivitas karyawan, konflik internal di PT Citra Lencana Sakti masih bisa diatasi secara kekeluargaan dan karena pekerjaan di PT Citra Lencana Sakti menuntut kekompakan tim dalam bekerja. Jadi semakin banyak konflik internal yang terjadi dalam perusahaan yang dilakukan oleh seseorang dan konflik yang baik juga akan mempengaruhi peningkatan kualitas dalam produktivitas karyawan dalam bekerja.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Citra Lencana Sakti Bangko, Artinya stres kerja mempengaruhi produktivitas karyawan di PT Citra Lencana Sakti, karena tingkat stres yang di hadapi karyawan dapat bersifat relatif dan bergantung pada kemampuan seseorang, stres tingkat sedang dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan sendiri dipicu oleh faktor organisasi, dimana organisasi memberikan target yang harus dipenuhi oleh pada staf penjualan yang akan menimbulkan stres kerja pada staf penjualan, jika tercapainya target tersebut staf penjualan akan mendapatkan insentif yang lebih banyak. Dan dari stres tersebut sangat mempengaruhi produktivitas pada karyawan.

Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Citra Lencana Sakti Bangko, Artinya jika lingkungan kerja suasana nya kondusif atau tidak kondusif tidak mempengaruhi produktivitas karyawan pada PT Citra Lencana Sakti. Karena PT Citra Lencana Sakti merupakan dealer penjualan sepeda motor dimana banyaknya pengunjung yang datang membeli sepeda motor dan adanya bengkel resmi Honda jadi suasana dealer nya tidak kondusif dan bising .dan adanya sebagian karyawan melakukan promosi ke lapangan.

Secara simultan dapat dilihat pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} karena nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikan Maka diperoleh H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti hal ini dilakukan secara bersama-sama antara konflik internal, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan:

1. Konflik internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Citra Lencana Sakti Bangko
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Citra Lencana Sakti Bangko
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT.Citra Lencana Sakti Bangko

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh, untuk itu saran kepada PT.Citra Lencana Sakti Bangko untuk memperhatikan hal ini. lingkungan kerja harus dapat mendukung munculnya produktivitas kerja karyawan. Selain itu, untuk penelitian mendatang dapat menggunakan variabel lain dalam memprediksi produktivitas kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Hakim, I. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Konflik Internal Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Tri Bakti Sarimas Kab Kuantan Singingi. *Jom FEKON*, 2(9), 1–17.

- Kuncoro, W. S., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di PT Roberta Prima Tobacco*. 4, 1–12.
- Nugroho, A. (2015). *Analisis Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pada PT SIANTAR PUTRA MANDIRI*. 2015.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1–5.
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.La Luna Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Kontemporer*, 5(9), 1–21.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19 ed).
- Suhartini, E., & Rahmawati, I. A. (2020). pengaruh conflict dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Kabupaten Gowa. *jurnal of study of scientific and behavioral management (SSBM)*, 1(7), 13.
- Sunarsi, D., & Kusjono, G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Dan Turn Over Intention Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cv. Usaha Mandiri Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(3), 38–52.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2), 211–228