

**DAMPAK STRES KERJA DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)**

SKRIPSI



Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh derajat Sarjana
Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Oleh :

**DIDIK WIBAWAHADI
NIM : T01.2106022**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI TOTALWIN
PROGRAM STUDI S-1 MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Dampak Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas
Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)
Nama : Didik Wibawahadi
NIM : T01.2106022
Program : S-1 Majemen

Telah disetujui dan diterima oleh Pembimbing Skripsi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Untuk diujikan di Semarang tanggal

Mengetahui

Dosen Pembimbing

.....

NIDN :

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

Dampak Stres Kerja Dan
Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja
(Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)

Yang disusun oleh

Didik Wibawahadi

T01.2106022

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Program Studi S-1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin
Tanggaldan dinyatakan lulus

Dewan Penguji

Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
..... NDN :.....	Ketua Dewan Penguji	
..... NDN :.....	Penguji Utama	
..... NDN :.....	Sekretaris	

Semarang,
Mengetahui,
Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin

Prof. Dr. Hasan Abdul Rozak, S.H., C.N., M.M.
NIDN :



SERTIFIKASI

Saya, Didik Wibawahadi yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri (bukan plagiat) untuk mendapatkan gelar pada program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya kepada saya.

Semarang,

Didik Wibawahadi

ABSTRAKSI

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.

Populasi adalah semua Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang berjumlah 100 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *accidental sampling* dengan sampel dalam penelitian ini 45 responden. Data yang digunakan data primer menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Ada pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.

Kata kunci : stres kerja, konflik kerja dan produktivitas kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress on the work productivity of Semarang City Social Service Employees. To determine the effect of work conflict on the work productivity of Semarang City Social Service Employees.

The population is all Semarang City Social Service Employees totaling 100 people. The sampling method used the accidental sampling method with a sample in this study of 45 respondents. The data used are primary data using questionnaires. Data analysis used multiple linear regression analysis.

Based on the results of the study, it can be concluded that there is a negative and significant effect of work stress on the work productivity of Semarang City Social Service Employees. There is a negative and significant effect of work conflict on the work productivity of Semarang City Social Service Employees.

Key words: work stress, work conflict and work productivity

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

- ✓ *Jangan salahkan dirimu atas keputusan yg salah. Setiap orang membuatnya. Jadikan mereka pelajaran tuk keputusanmu selanjutnya.*
- ✓ *Jangan pernah meremehkan diri sendiri. Jika kamu tak bahagia dengan hidupmu, perbaiki apa yang salah, dan teruslah melangkah.*
- ✓ *Hidup tak pernah lepas dari masalah, karena masalah adalah salah satu cara Tuhan menjadikanmu pribadi yg lebih kuat dan dewasa.*

(Kata Mutiara)

PERSEMBAHAN :

Kupersembahkan untuk :

- ❖ *Keluargaku tercinta yang telah memberikan doa, semangat dan motivasi*
- ❖ *Almamater TOTALWIN tercinta*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, hidayah serta inayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul “**Dampak Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)**”.

Adapun maksud dari penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan program S1 Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin.

Penulis sadar dengan sepuh hati adanya keterbatasan akan kemampuan tenaga dan pengetahuan penulis yang masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala kritik maupun saran yang membangun demi sempurnanya skripsi ini.

Dalam kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih dan rasa hormat yang sedalam-dalamnya atas bantuan, dorongan dan saran sehingga terlaksananya skripsi ini, terutama kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Hasan Abdul Rozak, S.H., C.N., M.M. selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin yang telah memberikan izin kepada penulis didalam membuat skripsi ini.
2.selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, petunjuk, nasehat dan saran-saran yang berharga sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

3. Bapak dan Ibu Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin yang telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa perkuliahan.
4. Semua pihak yang telah memberikan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Semarang,.....

Penulis

Didik Wibawahadi

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan Orisinalitas Skripsi.....	iv
Abstraksi	v
Abstract	vi
Halaman Moto dan Persembahan	vii
Kata Pengantar	viii
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
1.5. Sistematika Penulisan	5
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	
2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu	7
2.1.1. Stres Kerja.....	7
2.1.2. Konflik Kerja.....	11
2.1.3. Produktivitas Kerja	14
2.1.4. Penelitian Terdahulu	21
2.2. Kerangka Pemikiran	23
2.3. Hipotesis	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	26
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian	27
3.3. Jenis dan Sumber Data	27

3.4. Metode Pengumpulan Data.....	28
3.5. Metode Analisa Data.....	28
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Deskripsi Hasil Penelitian	35
4.2. Analisis Data.....	40
4.3. Pembahasan	48
BAB V PENUTUP	
5.1. Kesimpulan	50
5.2. Saran.....	50
5.3. Keterbatasan Penelitian	51
5.4. Saran Penelitian Mendatang	51
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Review Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1. Usia Responden.....	35
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden.....	36
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden.....	36
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden.....	37
Tabel 4.5. Deskripsi Variabel Stres Kerja (X1).....	38
Tabel 4.6. Deskripsi Variabel Konflik Kerja (X2).....	39
Tabel 4.7. Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y).....	40
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	41
Tabel 4.9. Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian.....	42
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Normalitas.....	43
Tabel 4.11. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	44
Tabel 4.12. Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	44
Tabel 4.13. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	45
Tabel 4.14. Hasil Koefisien Determinasi.....	46
Tabel 4.15. Hasil Uji F.....	46
Tabel 4.16. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	47

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Penelitian	23

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di dalam melaksanakan tugas pokok, tanggung jawab, wewenang dalam kegiatannya, sumber daya manusia dari level atasan sampai pada para karyawan tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung, diantaranya stres kerja, konflik kerja dan produktivitas kerja (Hasibuan, 2019).

Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah stres kerja. Stres menurut Fahmi (2016) adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya. Dengan stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan oleh Wibowo dan Listen (2019) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahma (2022) serta Safitri dan Gilang (2020) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan penelitian Lucia, Kawet dan Trang (2019) yang menghasilkan stres

kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut dapat menjadikan *research gap* dalam penelitian ini.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah konflik kerja. Menurut Rivai dan Sagala (2023) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Dengan konflik kerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan oleh Rahma (2022), Lucia, Kawet dan Trang (2019) serta Wibowo dan Listen (2019) yang menghasilkan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berbeda penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Widjana (2019) serta Andanan (2018) yang menghasilkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian terdahulu tersebut menjadi *research gap* dalam penelitian ini

Produktivitas kerja atau kinerja karyawan yang baik secara langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja lembaga, dan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan tentu merupakan suatu pekerjaan yang memakan waktu dan proses yang panjang. Selain dengan meningkatkan pengawasan dan pembinaan, juga dilakukan penilaian terhadap tingkat keberhasilan produktivitas kerja yang telah dilakukan oleh para karyawannya. Hal ini bertujuan untuk mengukur tingkat

keberhasilan yang telah dicapai didalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Penilaian terhadap produktivitas kerja juga bermanfaat sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki produktivitas kerja karyawan yang bersangkutan. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019) bahwa penilaian produktivitas kerja karyawan merupakan upaya untuk memperbaiki produktivitas kerja yang dapat dilakukan secara terarah dan sistimatis.

Mangkunegara (2019) produktivitas kerja atau kinerja karyawan ialah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian diatas memberikan pemahaman bahwa produktivitas kerja karyawan merupakan sejumlah output dari *outcomes* yang dihasilkan karyawan, baik yang berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non-materi (kualitatif). Produktivitas kerja karyawan akan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Artinya, apabila produktivitas kerja karyawan didalam sebuah organisasi berjalan dengan baik maka akan berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang baik pula.

Kajian penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja akan dilakukan pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Pada saat ini Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang sedang mengalami masalah yakni kurang maksimal produktivitas kerjanya. Hal menjadi faktor pendorong Kepegawaian Dinas Sosial Kota Semarang untuk merumuskan berbagai alternatif kebijakan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai

dengan beberapa alternatif diantaranya menurunkan stres kerja dan konflik kerja di lingkungan Dinas Sosial Kota Semarang.

Berdasarkan fenomena di atas dan penelitian terdahulu yang berbeda, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian tentang Dampak Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang).

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang ?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan utama penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya konsep dan teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan bagi kepegawaian yang berhubungan dengan pengambilan kebijakan manajemen untuk membantu meningkatkan produktivitas kerja melalui penurunan stres kerja dan konflik kerja dimasa yang akan datang

b. Manfaat Bagi Universitas Totalwin Semarang

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan pendidikan Akademik dalam mendidik dan memberi ilmu kepada mahasiswa sebagai bekal untuk terjun ditengah-tengah masyarakat

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi dalam beberapa bab yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

Dalam bab ini berisi mengenai landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka penelitian serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data

BAB IV ANALISIS DATA DAN PENGUJIAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai gambaran umum responden serta analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai kesimpulan dari seluruh hasil penelitian, saran, keterbatasan penelitian dan juga saran yang diberikan kepada peneliti selanjutnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

2.1. Landasan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1. Stres Kerja

2.1.1.1. Pengertian Stres Kerja

Stres menurut Fahmi (2016) adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya. Sedangkan menurut Priansa (2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu.

Menurut Hamali (2016) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan

ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2023) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Handoko (2018) mengungkapkan bahwa hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru, sedangkan seorang karyawan lain tidak atau bahkan menolak. Bagaimanapun juga, ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi seseorang dalam menerima masalah dan bagaimana cara mengelola masalah yang pada akhirnya reaksi tersebut mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang

Menurut Sagala (2023) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan seorang. Akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan menurunnya kinerja sehingga dapat mengancam

kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, yang akhirnya mengancam pelaksanaan tugas tugasnya. Stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres akan dapat membantu perusahaan berjalan lebih efektif.

Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan dan akan terjadi konflik di lingkungan kerja. Oleh karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu perusahaan agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengganggu produktivitas. Para karyawan merasakan bahwa stres kerja itu tidak menyenangkan.

2.1.1.2. Indikator Stres Kerja

Menurut Priansa (2017) menyatakan beberapa dimensi yang dapat dibagi lagi menjadi indikator penyebab stres kerja, yaitu:

- (1) Faktor Lingkungan :
 - (a) Ketidakpastian Ekonomi Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.

- (b) Ketidakpastian Politik Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.
- (c) Ketidakpastian Teknologi Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

(2) Faktor Organisasi

(a) Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepataannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.

(b) Tuntutan Peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran

dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.

(c) Tuntutan Hubungan Antar pribadi

Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

(3) Faktor Individu

(a) Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga.sangat berharga.

(b) Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.

(c) Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.1.2. Konflik Kerja

2.1.2.1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2019) menjelaskan Konflik ialah merupakan pertentangan yang ada diantara apa yang telah diharapkan oleh setiap seseorang terhadap dirinya,

organisasi serta orang lain terhadap kebenaran apa yang di harapkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2023) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/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 kerja menurut Veithzal (2021) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering terjadinya potensinya pergesekkan antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal, sakit hati, kondisi yang tidak memungkinkan, dan membuat karyawan nyaris mustahil untuk bekerja bersama.

2.1.2.2. Bentuk Konflik Kerja

Beberapa bentuk konflik dalam batasan pengaruhnya terhadap perusahaan dapat dibedakan atas (Rivai dan Sagala, 2023) :

- (1) Konflik fungsional adalah sebuah konfrontasi di antara kelompok yang menambah keuntungan kinerja perusahaan.
- (2) Konflik disfungsional adalah setiap interaksi di antara kelompok yang merugikan perusahaan atau menghalangi pencapaian tujuan perusahaan.
- (3) Konflik dan Kinerja Perusahaan. Konflik mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola.

Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif. Di satu pihak, ketika tingkat konflik terlalu rendah, kinerjanya dapat menjadi buruk. Di lain pihak, jika tingkat konflik menjadi terlalu tinggi akan berakibat kekacauan yang dapat pula mengancam kelangsungan hidup perusahaan. Konflik dalam perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti adanya saling ketergantungan tugas, perbedaan tujuan dan prioritas, faktor birokrasi, kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan, dan persaingan atas sumber daya yang langka serta sikap menang kalah.

2.1.2.3. Indikator Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) beberapa indikator konflik kerja antara lain :

- (1) Koordinasi yang tidak dilakukan
- (2) Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
- (3) Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)
- (4) Perbedaan dalam orientasi kerja
- (5) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
- (6) Sistem insentif

2.1.3. Produktivitas Kerja

2.1.3.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja atau kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi (Mahsun, 2016). Istilah produktivitas kerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Produktivitas kerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, produktivitas kerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukur.

Pabundu (2016) mendefinisikan produktivitas kerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk

mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Produktivitas kerja merupakan proses penilaian atau evaluasi terhadap prestasi kerja dalam suatu organisasi. Lebih lanjut menurut Pabundu (2016), kinerja merupakan gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Daftar apa yang ingin dicapai tertuang dalam perumusan strategi (*strategic planning*) suatu organisasi. Secara umum, produktivitas kerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

Produktivitas kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2019). Menurut Sutrisno (2021) produktivitas kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut Mangkunegara (2019) Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

2.1.3.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Sutrisno (2021) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, yaitu:

(1) Faktor Individu

- (a) Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- (b) *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- (c) *Role/task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

(2) Faktor lingkungan

- (a) Kondisi fisik
- (b) Peralatan
- (c) Waktu
- (d) Material
- (e) Pendidikan
- (f) Supervisi
- (g) Desain Organisasi
- (h) Pelatihan
- (i) Keberuntungan

Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2019) produktivitas kerja dapat dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut :

(1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.

(2) **Komitmen Organisasional**

Komitmen organisasional dapat dikatakan sebagai suatu keadaan sejauhmana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuan serta memelihara keanggotaan dalam organisasi.

(3) **Motivasi Kerja**

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan) sehingga dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik.

(4) **Budaya organisasi**

Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya.

(5) *Leader Member Exchange* / **Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan hubungan antara dua orang dimana berbeda dalam organisasi yang menunjukkan hubungan yang terjadi antara atasan dan bawahan. Apabila hubungan kedua belah pihak baik maka akan mempengaruhi kinerja masing-masing.

(6) Pendidikan

Pendidikan dapat mendukung kinerja seorang pegawai.

(7) Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional suatu upaya untuk mengendalikan emosi dalam diri.

(8) Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat juga mempengaruhi kinerja pegawai

(9) Ketrampilan

Ketrampilan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

(10) Semangat Kerja

Semangat kerja pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai

(11) Gizi dan Kesehatan

Kesehatan tubuh seseorang dapat dipengaruhi oleh gizi dan makanan, dengan semua itu maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(12) Tingkat Gaji

Gaji yang diterima pegawai dapat mempengaruhi kinerjanya, semakin tinggi gaji yang diterima, maka akan memberikan semangat kerja tiap pegawai sehingga memacu kinerjanya.

(13) Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja

Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja di dalamnya yang mempunyai bagian antara lain hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan, dan sebagainya harus menjadi perhatian agar tidak mengganggu kinerja pegawai

(14) Teknologi

Teknologi dapat mendukung tingkat produksi dan mempermudah SDM dalam melaksanakan pekerjaan.

(15) Sarana kerja

Sarana kerja dapat digunakan untuk kerja dan saling membantu dalam suatu proses kerja.

(16) Jaminan Sosial

Jamainan sosial yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai

(17) Manajemen

Manajemen yang baik membuat pegawai meningkatkan kinerjanya.

(18) Kesempatan Promosi Jabatan / Pengembangan Karir

Kesempatan promosi jabatan / pengembangan karir akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

Jika dilakukan suatu pekerjaan maka hasil dari pekerjaan itu disebut produk atau output. Apabila hasil atau output mulai diperhatikan, maka hal ini menyangkut pengertian produktivitas kerja. Produktivitas kerja selalu dilihat dari dua segi yaitu dari segi masukan (input) dan segi hasil (output). Perbandingan antara dua segi itu akan menjadi ukuran produktivitas kerja seseorang. Karyawan mempunyai produktivitas kerja yang baik apabila menunjukkan hasil yang lebih besar.

2.1.3.3. Indikator Produktivitas Kerja

Pekerjaan dengan hasil yang tinggi harus dicapai oleh karyawan. Nasution (2021) menyatakan bahwa ukuran yang perlu diperhatikan dalam produktivitas kerja antara lain :

(1) Kualitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah ketepatan kerja, keterampilan kerja, ketelitian kerja, dan kerapihan kerja.

(2) Kuantitas kerja.

Kriteria penilaiannya adalah kecepatan kerja.

(3) Disiplin kerja.

Kriteria penilaiannya adalah mengikuti instruksi atasan, mematuhi peraturan perusahaan, dan ketaatan waktu kehadiran.

(4) Inisiatif.

Kriteria penilaiannya adalah selalu aktif atau semangat menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan artinya tidak pasif atau bekerja atas dorongan dari atasan.

(5) Kerjasama.

Kriteria penilaiannya adalah kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri serta kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangannya.

2.1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1
Review Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, tahun dan judul	Variabel Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Wibowo dan Listen (2019) Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja	Independent : 1. Stres kerja 2. Konflik kerja Dependent : Produktivitas	Analisis Regresi Linier	1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas 2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
2	Safitri dan Gilang (2020) Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi	Independent : Stres kerja Dependent : Produktivitas	Analisis Regresi Linier	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas
3	Rahma (2022) Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Padaperusahaan Rokok Gagak Hitam Di Kabupaten Bondowoso	Independent : 1. Konflik kerja 2. Stres kerja Dependent : 1. Disiplin kerja 2. Produktivitas	Analisis Regresi Linier	1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas 2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
4	Lucia, Kawet dan Trang (2019) Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado	Independent : 1. Konflik kerja 2. Stres kerja Dependent : Produktivitas Mediasi : Kepuasan kerja	Analisis Regresi Linier	1. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas 2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas
5	Iqbal dan Widjana (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Surya Madistrindo Regional Office Bandung	Independent : 1. Kepemimpinan 2. Konflik kerja 3. Kecerdasan Emosional Dependent : Produktivitas	Analisis Regresi Linier	Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

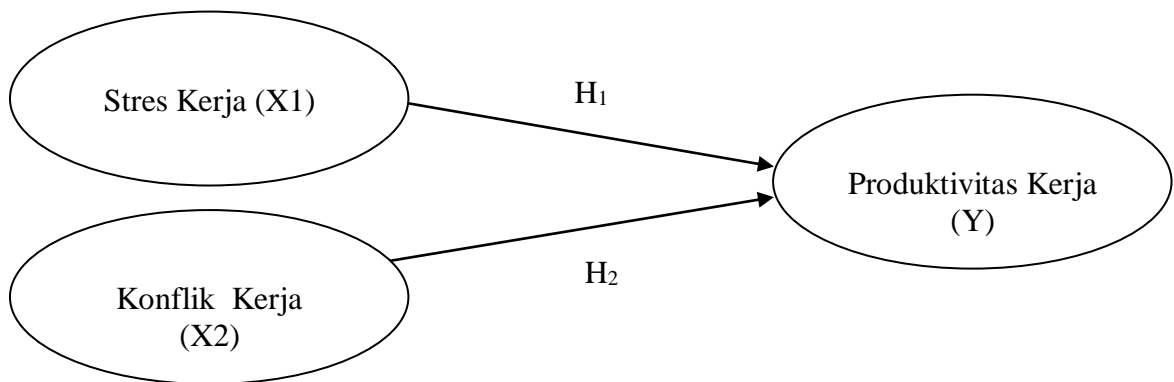
Sumber : Disarikan dari berbagai penelitian

2.2. Kerangka Penelitian

Sumber daya yang dimiliki oleh organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai produktivitas kerja yang optimal. Produktivitas kerja dapat konsisten apabila setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan lingkungan kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya seperti stres kerja dan konflik kerja pegawai (Hasibuan, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat digambarkan kerangka penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Penelitian



2.3. Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja

Stres menurut Fahmi (2016) adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap.menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan

berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya. Dengan stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan oleh Rahma (2022) serta Safitri dan Gilang (2020) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

2.3.2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2023) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Dengan konflik kerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan oleh Iqbal dan Widjana (2019) serta Andanan (2018) yang menghasilkan konflik kerja berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel penelitian, definisi konsep, operasional dan pengukuran variabel disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	
			Indikator	Pengukuran
1	Stres Kerja (X1)	Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai dan Sagala, 2023)	1) Tuntutan tugas 2) Tuntutan Peran 3) Hubungan Antar pribadi 4) Masalah keluarga 5) Masalah ekonomi (Priansa, 2017)	Skala Likert 1 - 5
2	Konflik Kerja (X2)	Konflik kerja ialah merupakan pertentangan yang ada diantara apa yang telah diharapkan oleh setiap seseorang terhadap dirinya, organisasi serta orang lain terhadap kebenaran apa yang di harapkannya (Mangkunagara, 2019)	1. Koordinasi yang tidak dilakukan 2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas 3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) 4. Perbedaan dalam orientasi kerja 5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi 6. Sistem insentif (Mangkunagara, 2019)	Skala Likert 1 - 5
3	Produktivitas kerja (Y)	Produktivitas kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya (Mangkunegara, 2019)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas 3) Disiplin kerja 4) Inisiatif 5) Kerja sama (Nasution, 2021)	Skala Likert 1 - 5

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi Penelitian

Populasi menurut Sugiyono (2022) adalah sekumpulan dari seluruh elemen-elemen yang dalam hal ini diartikan sebagai obyek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Semarang yang berjumlah 100 orang.

3.3.2. Sampel Penelitian

Sampel menurut Sugiyono (2022) adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Sosial Kota Semarang

Metode pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode *accidental sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak semua populasi mendapatkan kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel (Sugiyono, 2022). Adapun sampel diperoleh berjumlah 45 responden sampai batas waktu yang telah ditentukan peneliti.

3.3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini antara lain :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan pertanyaan dengan responden

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari sumber lain di luar responden. Data ini diperoleh dengan cara meminta pada perusahaan mengenai data karyawan yang berkaitan jumlah, usia, jenis kelamin, pendidikan dan masa kerja yang telah berjalan serta literatur yang berhubungan dengan penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini sesuai dengan jenis data yang diperlukan maka metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Suatu taraf dimana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan dalam pengumpulan data sehingga instrumen penting yang dilakukan pengujian terlebih dahulu. Sehingga suatu penelitian yang menggunakan questioner sebagai alat pengukur data perlu diuji validitasnya. Uji validitas dilakukan dengan *Pearson Correlation* dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 22 (Ghozali, 2016) dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel maka kuesioner valid.
- b) Apabila nilai r hitung $<$ dari r tabel maka kuesioner tidak valid.

2) Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan koefisien *Alpha Cronbach* dengan tingkat signifikansi 0,05 menggunakan SPSS For Windows versi 22 (Ghozali, 2016) dengan kriteria :

- a) Bila nilai $\alpha > 0,6$ maka instrumen reliabel
- b) Bila nilai $\alpha < 0,6$ maka instrumen tidak reliabel

3.5.2. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan dijabarkan metode yang digunakan dalam mengolah data dan menganalisis data hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Deskriptif analitis merupakan metode yang bertujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap suatu obyek penelitian yang diteliti melalui sampel atau data yang telah terkumpul dan membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2022). Ukuran deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah distribusi frekuensi dan rata-rata.

3.5.3. Analisis Inferensial

Suatu analisa yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang telah diolah dengan angka-angka dan pembahasan melalui perhitungan statistik. Dalam analisis inferensial alat analisis yang digunakan adalah :

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan $> 0,05$ maka variabel terdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2016).

3.5.3.2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dalam model regresi perlu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari pengujian Heteroskedastisitas dan uji Multikolinieritas.

(1) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya. Pengujian ini dilakukan untuk merespon variabel x sebagai variabel independen dengan nilai *absolut unstandardized* residual regresi sebagai variabel dependent. Apabila hasil uji diatas level signifikan ($\rho > 0,05$) berarti tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya apabila level dibawah signifikan ($\rho < 0,05$) berarti terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016).

(2) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti ada hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang independen dari model yang ada. Akibat adanya multikolinearitas ini koefisien regresi tidak tertentu dan kesalahan standarnya tidak terhingga. Hal ini akan menimbulkan bias dalam spesifikasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (Ghozali, 2016).

Metode untuk menguji adanya multikolinearitas ini dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika

nilai $VIF < 10$ artinya model tersebut dinyatakan bebas dari kasus multikolinearitas.

3.5.3.3. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda merupakan alat yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Rumus yang digunakan (Ghozali, 2016) :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

a = Konstanta

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Konflik Kerja

β = Koefisien regresi

e = Error

$\alpha = 0,05$

3.5.3.4. Uji *Goodness of Fit* (Uji Model)

(1) Koefisien determinasi

Koefisien determinasi (*Goodness of fit*), yang dinotasikan dengan R^2 merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi. Determinasi (R^2) mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi

adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel (Ghozali, 2016).

(2) Uji Signifikan F

Uji signifikan yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau untuk mengetahui model regresi yang digunakan baik atau tidak dengan menggunakan SPSS versi 22 (Ghozali, 2016). Adapun kriterianya apabila taraf signifikan (α) < 0,05. Pengambilan keputusan :

- (a) Jika tingkat signifikan < 0,05, maka seluruh variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- (b) Jika tingkat signifikan > 0,05, maka seluruh variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen

3.5.3.5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan model regresi linier berganda yaitu untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independent

terhadap variabel dependent secara parsial dengan menggunakan SPSS versi 22 (Ghozali, 2016). Adapun kriteria hipotesis diterima bila taraf signifikan (α) < 0,05. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

Ho : $\beta = 0$, Artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

Ha : $\beta > 0$, Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Responden

Di dalam deskripsi responden pegawai Dinas Sosial Kota Semarang yang berjumlah 45 dapat dijelaskan mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja responden :

1) Usia Responden

Identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel

4.1. di bawah ini :

Tabel 4.1
Usia Responden

No	Usia	Responden	Persentase
1	20 – 30 tahun	4 orang	8,9 %
2	31 – 40 tahun	18 orang	40,0 %
3	41 – 50 tahun	21 orang	46,7 %
4	> 50 tahun	2 orang	4,4 %
Jumlah		45 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.1 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 21 orang (46,7%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Semarang mayoritas masih usia kerja sehingga masih produktif memajukan usaha instansi.

2) Jenis Kelamin Responden

Identitas responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2. di bawah ini :

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Responden	Persentase
1	Pria	36 orang	80 %
2	Wanita	9 orang	20 %
Jumlah		45 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.2. maka jenis kelamin responden yang paling besar adalah pria sebanyak 36 orang (80 %). Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Dinas Sosial Kota Semarang adalah pria sedangkan wanita sebesar 9 orang (20%).

3) Tingkat Pendidikan Responden

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3. di bawah ini :

Tabel 4.3
Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Responden	Persentase
1	S1	28 orang	62,2 %
2	Diploma	6 orang	13,3 %
3	SLTA	11 orang	24,5 %
Jumlah		45 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.3 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 28 orang (62,2%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Sosial Kota Semarang mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi.

4) Masa Kerja Responden

Identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4. di bawah ini :

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Responden	Persentase
1	1 – 5 tahun	0 orang	0 %
2	6 – 10 tahun	10 orang	22,2 %
3	11 – 15 tahun	27 orang	60,0 %
4	> 15 tahun	8 orang	17,8 %
Jumlah		45 orang	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.4 hasil penelitian menunjukkan bahwa responden terbesar dengan lama masa kerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 27 orang (60%). Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sudah lama berkerja sebagai pegawai Dinas Sosial Kota Semarang sehingga mempunyai pengalaman kerja yang banyak dalam menangani masalah sosial.

4.1.2. Deskripsi Variabel

Data dalam penelitian ini merupakan suatu skala pengukuran yang dikuantifikasikan dengan pemberian skor, dimana angka-angka tersebut

menunjukkan suatu posisi berdasarkan atas tanggapan para responden terhadap masing-masing item atau indikator pertanyaan sebagai berikut :

1) Variabel Stres Kerja (X₁)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel stres kerja pada 45 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel Stres Kerja (X₁)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Tuntutan tugas	0	0	2	4,4	6	13,3	13	28,9	24	53,3	45 (100%)
2	Tuntutan Peran	0	0	6	13,3	11	24,4	15	33,3	13	28,9	45 (100%)
3	Hubungan Antar pribadi	0	0	0	0	3	6,7	13	28,9	29	64,4	45 (100%)
4	Masalah keluarga	0	0	2	4,4	6	13,3	13	28,9	24	53,3	45 (100%)
5	Masalah ekonomi	0	0	6	13,3	11	24,4	15	33,3	13	28,9	45 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.5 hasil penelitian dari pertanyaan indikator stres kerja yang diberikan kepada responden dapat diketahui sebagian besar menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang tergolong tinggi

2) Variabel Konflik Kerja (X₂)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel konflik kerja pada 45 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Konflik Kerja (X₂)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Koordinasi yang tidak dilakukan	0	0	4	8,9	8	17,8	10	22,2	23	51,1	45 (100%)
2	Ketertanggung dalam pelaksanaan tugas	0	0	0	0	2	4,4	19	42,2	24	53,3	45 (100%)
3	Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan)	0	0	0	0	12	26,7	8	17,8	25	55,6	45 (100%)
4	Perbedaan dalam orientasi kerja	0	0	0	0	2	4,4	18	40,0	25	55,6	45 (100%)
5	Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi	0	0	0	0	6	13,3	13	28,9	26	57,8	45 (100%)
6	Sistem insentif	0	0	4	8,9	8	17,8	10	22,2	23	51,1	45 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.6 hasil penelitian dari pertanyaan indikator konflik kerja yang diberikan kepada responden dapat diketahui sebagian besar menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang tergolong tinggi

3) Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan penyebaran angket penelitian terhadap variabel produktivitas kerja pada 45 responden, maka dari jawaban responden tersebut dapat dilihat dalam bentuk tabel di bawah ini :

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Indikator	STS		TS		CS		S		SS		Total
		Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	Jml	%	
1	Kualitas kerja	0	0	3	6,7	7	15,6	13	28,9	22	48,9	45 (100%)
2	Kuantitas	0	0	4	8,9	17	37,8	15	33,3	9	20,0	45 (100%)
3	Disiplin kerja	0	0	2	4,4	10	22,2	12	26,7	21	46,7	45 (100%)
4	Inisiatif	0	0	0	0	8	17,8	17	37,8	20	44,4	45 (100%)
5	Kerja sama	0	0	7	15,6	10	22,2	15	33,3	13	28,9	45 (100%)

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 4

Berdasarkan tabel 4.7 hasil penelitian dari pertanyaan indikator kinerja yang diberikan kepada responden dapat diketahui sebagian besar menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja pegawai Dinas Sosial Kota Semarang tergolong tinggi

4.2. Analisis Data

4.2.1. Pengujian Instrumen Penelitian

4.2.1.1. Uji Validitas

Suatu taraf dimana alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Kuesioner merupakan suatu alat yang digunakan dalam pengumpulan data sehingga instrumen penting yang dilakukan pengujian terlebih dahulu. Sehingga suatu penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengukur data perlu diuji validitasnya. Uji validitas dilakukan dengan *Pearson Correlation*

dengan menggunakan SPSS For Windows Versi 22 (Ghozali, 2016)

dengan kriteria sebagai berikut :

- Apabila nilai r hitung $>$ dari r tabel maka kuesioner valid.
- Apabila nilai r hitung $<$ dari r tabel maka kuesioner tidak valid.

Adapun pengujian validitas variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres kerja (X_1)	X1.1	0,928	0,294	Valid
	X1.2	0,898	0,294	Valid
	X1.3	0,924	0,294	Valid
	X1.4	0,828	0,294	Valid
	X1.5	0,798	0,294	Valid
Konflik Kerja (X_2)	X2.1	0,841	0,294	Valid
	X2.2	0,581	0,294	Valid
	X2.3	0,888	0,294	Valid
	X2.4	0,582	0,294	Valid
	X2.5	0,883	0,294	Valid
	X2.6	0,841	0,294	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	Y1.1	0,697	0,294	Valid
	Y1.2	0,889	0,294	Valid
	Y1.3	0,771	0,294	Valid
	Y1.4	0,555	0,294	Valid
	Y1.5	0,940	0,294	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 5 dan 10

Berdasarkan tabel 4.8 di atas diketahui semua indikator variabel stres kerja, konflik kerja dan produktivitas kerja valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur instrumen disebut reliabel, jika alat tersebut dalam mengukur segala sesuatu pada waktu berlainan, menunjukkan hasil yang relatif sama. Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan

dengan koefisien *Alpha Cronbach* menggunakan SPSS For Windows versi 22 dengan kriteria :

- a. Bila nilai alpha > 0,6 maka instrumen reliabel
- b. Bila nilai alpha < 0,6 maka instrumen tidak reliabel

Adapun pengujian reliabilitas variabel penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Pengujian Reliabilitas Variabel-variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Angka Standar Reliabel	Kriteria
1	Stres Kerja (X_1)	0,898	0,6	Reliabel
2	Konflik Kerja (X_2)	0,818	0,6	Reliabel
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,837	0,6	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2024, Lampiran 6

Pada uji reliabilitas tabel 4.9 di atas variabel stres kerja, konflik kerja dan produktivitas kerja dikatakan reliabel karena *Alpha Cronbach* > 0,6 sehingga layak untuk diujikan ke pengujian selanjutnya

4.2.2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* satu arah. Pengambilan kesimpulan untuk menentukan apakah suatu data mengikuti distribusi normal atau tidak adalah dengan menilai nilai signifikannya. Jika signifikan > 0,05 maka variabel

berdistribusi normal dan sebaliknya jika signifikan $< 0,05$ maka variabel tidak berdistribusi normal. Hasil uji Normalitas dengan menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil pengujian normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95034164
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,079
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 7

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui bahwa tingkat signifikan variabel penelitian $0,081 > 0,05$ maka model regresi terdistribusi normal, oleh sebab itu dapat dilakukan proses selanjutnya.

4.2.3. Uji Asumsi Klasik

1) Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah suatu keadaan dimana varians dan kesalahan pengganggu tidak konstan untuk semua variabel bebas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansinya.

Tabel 4.11
Hasil uji heterokedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,727	2,900		,940	,352
Stres Kerja	-,046	,117	-,063	-,395	,695
Konflik Kerja	,007	,098	,011	,068	,946

a. Dependent Variable: ABS

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.11 hasil penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas karena tingkat signifikan semua variabel penelitian di atas 0,05.

2) Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil pengujian multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	,940	1,064
Konflik Kerja	,940	1,064

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui model regresi yang bebas multikolinieritas karena koefisien regresi antar variabel independen mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10.

4.2.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Suatu analisa yang digunakan untuk mengetahui persamaan regresi yang menunjukkan pengaruh antara variabel dependent dan variabel independent. Hasil analisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut :

Tabel 4.13
Hasil analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,218	4,695		,472	,639
Stres Kerja	-,818	,189	-,566	-4,321	,000
Konflik Kerja	-,343	,159	-,283	-2,157	,037

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

Dilihat dari tabel 4.13 di atas dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -0,566 X_1 - 0,283 X_2.$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- Nilai koefisien regresi stres kerja (b_1) sebesar -0,566 berarti ada pengaruh negatif, apabila stres kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan meningkat
- Nilai koefisien regresi konflik kerja (b_2) sebesar -0,283 berarti ada pengaruh negatif, apabila konflik kerja semakin tinggi, maka produktivitas kerja akan meningkat

4.2.5. Goodness of fit (Uji model)

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji mode menggunakan koefisien determinasi (R^2) yang merupakan alat untuk mengetahui besarnya hubungan persentase dari variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.14
Hasil koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,322	,290	3,020

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

Untuk koefisien determinasi didapatkan angka koefisien *adjusted R Square* sebesar 0,290. Hal ini berarti bahwa sebesar 29 % produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja dan konflik kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 29\% = 71\%$ dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel stres kerja dan konflik kerja.

2) Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji kesesuaian model yang digunakan untuk analisis. Model dinyatakan fit jika nilai sig F lebih kecil dari 0,05. Variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama/simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 4.15
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,979	2	90,990	9,978	,000 ^b
	Residual	382,999	42	9,119		
	Total	564,978	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui hasil F hitung 9,978 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja atau model regresi yang digunakan baik.

4.2.6. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial dengan taraf signifikan 0,05 :

Tabel 4.16
Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t)

No	Variabel	b	Signifikan	Keterangan
1	Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja	-0,566	0,000	Ada pengaruh negatif dan signifikan
2	Pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja	-0,283	0,037	Ada pengaruh negatif dan signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2025, Lampiran 9

- 1) Uji hipotesis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil koefisien regresi (b_1) stres kerja sebesar -0,566 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka **hipotesis pertama H_1 : Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja Dinas Sosial Kota Semarang, diterima.**

- 2) Uji hipotesis pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil koefisien regresi (b_2) konflik kerja sebesar -0,283 dan tingkat signifikan $0,037 < 0,05$, maka **hipotesis kedua H_2 : Ada pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, diterima**

4.3. Pembahasan

Hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui dampak stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang adalah sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil koefisien regresi (b_1) stres kerja sebesar $-0,566$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka **hipotesis pertama H_1 : Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, diterima.** Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan oleh Rahma (2022) serta Safitri dan Gilang (2020) yang menghasilkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Stres menurut Fahmi (2016) adalah suatu keadaan diluar batas kemampuan seseorang yang dianggap menekan diri dan jiwa seseorang, sehingga jika hal tersebut terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan. Stres ditimbulkan oleh berbagai macam peristiwa yang dialami seseorang umumnya peristiwa itu terjadi di luar kemampuannya. Dengan stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

2. Uji hipotesis pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja

Hasil koefisien regresi (b_2) konflik kerja sebesar $-0,283$ dan tingkat signifikan $0,037 < 0,05$, maka **hipotesis kedua H_2 : Ada pengaruh**

negatif dan signifikan konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya mengenai pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pernah dilakukan oleh Iqbal dan Widjana (2019) serta Andanan (2018) yang menghasilkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut Rivai dan Sagala (2023) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Dengan konflik kerja yang tinggi akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai dampak stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Dengan stres kerja yang tinggi, maka akan menurunkan produktivitas kerja .
2. Ada pengaruh negatif dan signifikan konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang. Dengan konflik kerja yang tinggi, maka akan menurunkan produktivitas kerja

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai dampak Stres Kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, maka dapat dikemukakan beberapa saran :

1. Kepegawaian Dinas Sosial Kota Semarang perlu memperhatikan lagi variabel konflik kerja karena mempunyai pengaruh terbesar terhadap produktivitas kerja dilihat dari koefisien regresinya, oleh sebab itu perlu memperhatikan dan menurunkan lagi penyebab konflik kerja melalui indikatornya.
2. Kepegawai Dinas Sosial Kota Semarang perlu memperhatikan lagi variabel stres kerja karena mempunyai pengaruh terkecil terhadap

produktivitas kerja dilihat dari koefisien regresinya, oleh sebab itu perlu memperhatikan lagi stres kerja dengan menurunkan penyebab stres kerja melalui indikatornya

3. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengidentifikasi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal ini dalam rangka melengkapi hasil penelitian terdahulu sehingga dapat diambil kesimpulan tentang apa yang sebenarnya mempengaruhi produktivitas kerja seperti kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan lain-lain.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Kelemahan sekaligus merupakan keterbatasan dari penelitian ini antara lain :

1. Hasil penelitian *Adjusted R Square* 29 % yang artinya masih banyak variabel yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini hanya diteliti dengan dua variabel independent.
2. Penelitian hanya mengambil Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang saja yang jumlahnya kecil, untuk itu sebaiknya pada penelitian berikut lebih memperluas obyek penelitian, sehingga dapat mencerminkan keakuratan data penelitian secara keseluruhan.

5.4 Saran Penelitian Mendatang

Setelah penelitian ini memberikan hasil atas perumusan masalah yang diajukan dan telah memberikan kesimpulan penelitian, selanjutnya adalah menyetengahkan saran-saran bagi penelitian yang akan datang, antara lain :

1. Sampel penelitian perlu diperbanyak lagi, tidak hanya terbatas pada 45 Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang, sehingga dapat digeneralisasi hasil-hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja.
2. Banyak faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, yang dimungkinkan akan lebih relevan dan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja, diantaranya seperti : kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, kompetensi dan lain-lain.
3. Adanya keterbatasan ruang lingkup penelitian, maka untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan penelitian pada organisasi yang lain, agar dapat diketahui konsistensi teori yang telah ada sehingga dapat dikembangkan teori-teori lain dalam meningkatkan tingkat produktivitas kerja pada umumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, 2017, *Seri Ilmu Sumber Daya manusia*, Psikologi Industri. Liberty
- Bacal Robert. 2019. *Performance Management* (alih bahasa oleh Surya Dharma). Jakarta: PT Sun.
- Coulter, 2019, *Management*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Hariandja, Marihot T.E, 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Undip, Semarang.
- Iqbal dan Widjana , 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Surya Madistrindo Regional Office Bandung, *Jurnal Manajemen Universitas Komputer Indonesia*
- Lawasi dan Triatmanto, 2017, Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan , Vol 5 No. 1 2017*
- Lucia, Kawet dan Trang, 2019, Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado, *Jurnal EMBA 719 Vol.3 No.3 Sept. 2019, Hal.719-728*
- Mahsun. 2016. *Akuntansi sektor Publik*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UGM
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan 6. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marpaung, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan *Teamwork* terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Sekjen Kemdikbud Senayan Jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya , 2*.
- Nasution, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Pabundu, Moh. 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara

- Rahma, 2022, Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Padaperusahaan Rokok Gagak Hitam Di Kabupaten Bondowoso, *Jurnal Manajemen Universitas Jember*
- Rivai, V. dan E.J. Sagala, 2023, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. (Edisi II), PT RajaGrafindo Perkasa, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2016, *Organization Behavior*, Prentice Hall International, New Jersey.
- Robbins, S. P., dan T. A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*, Edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri dan Gilang, 2020 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi, *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 1, 2020*
- Saputro, 2016, Pengaruh Komunikasi, *Team Work* dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi, UMKM dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Jepara, *Jurnal Ekonomi & Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro Semarang*
- Sarboini, Surya dan Safiansyah, 2017, Pengaruh Kepemimpinan dan *Team Work* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh, *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi, 1(2), 2017,86-90*
- Sedarmayanti, 2019, *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah : Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Rekstrukturisasi dan Pemberdayaan*, Cetakan kedua, Mandar Maju, Bandung.
- Siagian P. Sondang. 2019. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta: STIEYKPN.
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. ALFABETA
- Suwatno dan Priansa Juni,. 2021. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbitan Alfabeta: Bandung
- Sutrisno. 2021. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo. 2019. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo dan Listen, 2019, Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis - Vol. 17. No. 1 (2019)*

Wirawan, 2019, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta, Salemba Empat.

Yusuf, Burhauddin. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Cet. 1, Jakarta: Rajawali Press.

LAMPIRAN 1

Perihal : Pengisian Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Bapak / Ibu / Saudara
di
Tempat

Dengan hormat,

Dengan adanya rencana penelitian yang akan penulis lakukan maka sudilah Bapak / Ibu / Saudara berkenan untuk mengisi angket / daftar pertanyaan yang ada di bawah ini.

Maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah semata-mata untuk tujuan ilmiah. Tidak ada jawaban yang benar dan salah, Oleh karena itu sudilah untuk mengisi sesuai dengan kondisi Bapak / Ibu / Saudara yang sesungguhnya.

Kerahasiaan dari jawaban Bapak / Ibu / Saudara terjaga dan tidak akan mempengaruhi apapun terhadap Bapak / Ibu / Saudara.

Atas kesediaannya mengisi angket yang saya berikan, saya mengucapkan banyak-banyak terima kasih.

Semarang, 2025

Hormat saya

()

**DAMPAK STRES KERJA DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
(Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Sosial Kota Semarang)**

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Usia :tahun
3. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
4. Pendidikan Terakhir
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. D3
 - e. S1
 - f. S2
5. Masa Kerja . :
 - a. 1 – 5 tahun
 - b. 6 – 10 tahun
 - c. 11 – 15 tahun
 - d. Di atas 15 tahun

II. Petunjuk Pengisian

Berikan tanda \surd pada salah satu kolom sesuai dengan pendapat Saudara yang tercantum pada sisi kiri tabel.

Keterangan :

- STS = Sangat Tidak Setuju
 TS = Tidak Setuju
 CS = Cukup Setuju
 S = Setuju
 SS = Sangat Setuju

1. STRES KERJA

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	CS	S	SS
1) Tuntutan tugas yang berat harus saya selesaikan tepat waktu dapat membuat saya stres					
2) Tuntutan peran yang kurang saya kuasai membuat stres kerja					
3) Hubungan antar pribadi yang kurang baik dengan rekan kerja dapat menjadikan stres					
4) Masalah keluarga yang dibawa di tempat kerja dapat mendukung terciptanya stres					
5) Masalah ekonomi keluarga dapat menciptakan stres dalam bekerja					

2. KONFLIK KERJA

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	CS	S	SS
1) Koordinasi yang tidak dilakukan antar pegawai dalam pekerjaan dapat menciptakan konflik kerja					
2) Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas antar pegawai dapat menimbulkan konflik kerja bila salah satunya tidak ada					
3) Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan) dapat menimbulkan konflik dalam bekerja					
4) Perbedaan dalam orientasi kerja antar pegawai dapat menciptakan konflik kerja					
5) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi dapat menimbulkan konflik kerja					
6) Sistem intensif yang tidak adil dapat menciptakan konflik dalam bekerja					

3. PRODUKTIVITAS KERJA

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	CS	S	SS
1) Saya selalu mengutamakan kualitas hasil pekerjaan					
2) Saya selalu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan					
3) Saya selalu hadir di kantor tepat waktu					
4) Saya selalu berusaha berinisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
5) Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.					

No	Usia (Th)	JK	Tingkat Pendidikan	Masa Kerja	Stres Kerja (X1)					
					1	2	3	4	5	Jml
1	48	P	S1	11 - 15 th	4	4	4	4	4	20
2	38	P	SLTA	6 - 10 th	5	5	5	5	5	25
3	46	P	Diploma	6 - 10 th	4	5	5	4	5	23
4	45	P	S1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
5	47	W	S1	> 15 th	5	5	5	5	5	25
6	49	P	S1	> 15 th	3	3	4	3	3	16
7	30	P	S1	11 - 15 th	4	2	4	4	2	16
8	38	P	SLTA	11 - 15 th	5	4	5	5	4	23
9	37	P	S1	11 - 15 th	3	2	4	3	2	14
10	49	W	SLTA	11 - 15 th	5	4	5	5	4	23
11	35	W	Diploma	11 - 15 th	4	3	4	4	3	18
12	46	P	S1	11 - 15 th	5	4	5	5	4	23
13	47	P	S1	> 15 th	4	3	4	4	3	18
14	39	P	S1	6 - 10 th	3	3	2	3	3	14
15	36	P	Diploma	11 - 15 th	4	4	5	4	4	21
16	52	P	S1	11 - 15 th	5	3	5	5	3	21
17	47	P	S1	11 - 15 th	5	4	5	5	4	23
18	39	P	S1	11 - 15 th	4	3	4	4	3	18
19	38	W	S1	11 - 15 th	3	3	4	3	3	16
20	44	P	Diploma	> 15 th	5	4	5	5	4	23
21	45	P	SLTA	11 - 15 th	3	3	4	3	3	16
22	44	W	Diploma	> 15 th	4	2	4	4	2	16
23	37	P	SLTA	11 - 15 th	5	4	5	5	4	23
24	38	P	SLTA	11 - 15 th	3	2	4	3	2	14
25	47	P	S1	11 - 15 th	5	4	5	5	4	23
26	38	P	S1	6 - 10 th	4	3	4	4	3	18
27	39	P	S1	6 - 10 th	5	4	5	5	4	23
28	44	P	S1	11 - 15 th	4	3	4	4	3	18
29	37	P	S1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
30	47	P	SLTA	> 15 th	4	4	5	4	4	21
31	38	P	S1	11 - 15 th	2	2	2	2	2	10
32	47	P	S1	> 15 th	5	4	5	5	4	23
33	39	P	S1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
34	44	W	SLTA	> 15 th	5	5	5	5	5	25
35	32	P	S1	6 - 10 th	4	4	5	4	4	21
36	28	P	SLTA	6 - 10 th	5	3	5	5	3	21
37	40	W	Diploma	11 - 15 th	5	4	5	5	4	23

38	42	P	SLTA	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
39	49	P	S1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
40	29	P	S1	6 - 10 th	5	4	5	5	4	23
41	30	P	S1	6 - 10 th	5	5	5	5	5	25
42	45	P	S1	11 - 15 th	4	5	5	4	5	23
43	52	W	S1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
44	44	W	S1	11 - 15 th	5	5	5	5	5	25
45	31	P	SLTA	6 - 10 th	2	2	2	2	2	10

No	Konflik Kerja (X2)							Produktivitas Kerja (Y)					
	1	2	3	4	5	6	JML	1	2	3	4	5	JML
1	5	5	5	4	5	5	29	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
5	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	5	30	4	3	2	3	3	15
7	5	5	5	5	5	5	30	4	2	5	4	4	19
8	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	3	4	21
9	5	4	5	4	5	5	28	3	2	3	4	2	14
10	5	3	5	4	4	5	26	5	4	4	5	4	22
11	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	4	2	16
12	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	5	5	23
13	3	4	4	4	4	3	22	4	3	3	4	3	17
14	3	5	3	5	4	3	23	2	3	4	5	3	17
15	4	4	4	4	5	4	25	3	4	5	4	4	20
16	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	4	20
17	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	3	4	20
18	2	5	3	5	3	2	20	4	3	3	4	3	17
19	2	4	3	5	4	2	20	3	3	4	4	2	16
20	3	4	3	3	3	3	19	5	4	5	5	4	23
21	5	5	5	5	5	5	30	4	3	2	3	3	15
22	5	5	5	5	5	5	30	4	2	5	4	4	19
23	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	3	4	21
24	5	4	5	4	5	5	28	3	2	3	4	2	14
25	5	3	5	4	4	5	26	5	4	4	5	4	22
26	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	4	2	16
27	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	5	5	23
28	3	4	4	4	4	3	22	4	3	3	4	3	17
29	3	5	3	5	4	3	23	2	3	4	5	3	17
30	4	4	4	4	5	4	25	3	4	5	4	4	20
31	5	5	5	5	5	5	30	4	3	3	4	2	16
32	4	4	3	4	4	4	23	5	4	4	5	5	23
33	3	4	4	4	4	3	22	4	3	3	4	3	17
34	3	5	3	5	4	3	23	2	3	4	5	3	17
35	4	4	4	4	5	4	25	3	4	5	4	4	20
36	5	5	5	5	5	5	30	5	3	5	3	4	20

37	4	4	4	4	3	4	23	5	4	4	3	4	20
38	2	5	3	5	3	2	20	4	3	3	4	3	17
39	2	4	3	5	4	2	20	3	3	4	4	2	16
40	3	4	3	3	3	3	19	5	4	5	5	4	23
41	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
42	5	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25
44	4	5	5	5	5	4	28	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	25

LAMPIRAN 3

FREQUENCIES RESPONDEN

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	2,2	2,2	2,2
	29	1	2,2	2,2	4,4
	30	2	4,4	4,4	8,9
	31	1	2,2	2,2	11,1
	32	1	2,2	2,2	13,3
	35	1	2,2	2,2	15,6
	36	1	2,2	2,2	17,8
	37	3	6,7	6,7	24,4
	38	6	13,3	13,3	37,8
	39	4	8,9	8,9	46,7
	40	1	2,2	2,2	48,9
	42	1	2,2	2,2	51,1
	44	5	11,1	11,1	62,2
	45	3	6,7	6,7	68,9
	46	2	4,4	4,4	73,3
	47	6	13,3	13,3	86,7
	48	1	2,2	2,2	88,9
	49	3	6,7	6,7	95,6
	52	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	P	36	80,0	80,0	80,0
	W	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma	6	13,3	13,3	13,3
	SLTA	11	24,4	24,4	38,7
	S1	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 15 th	8	17,8	17,8	17,8
11 - 15 th	27	60,0	60,0	77,8
6 - 10 th	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4**FREQUENCY VARIABLE****Stres Kerja (X1)****X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,4	4,4	4,4
	3	6	13,3	13,3	17,8
	4	13	28,9	28,9	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	11	24,4	24,4	37,8
	4	15	33,3	33,3	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,7	6,7	6,7
	4	13	28,9	28,9	35,6
	5	29	64,4	64,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,4	4,4	4,4
	3	6	13,3	13,3	17,8
	4	13	28,9	28,9	46,7
	5	24	53,3	53,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	11	24,4	24,4	37,8
	4	15	33,3	33,3	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Konflik Kerja (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	8,9	8,9	8,9
3	8	17,8	17,8	26,7
4	10	22,2	22,2	48,9
5	23	51,1	51,1	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4,4	4,4	4,4
4	19	42,2	42,2	46,7
5	24	53,3	53,3	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	26,7	26,7	26,7
4	8	17,8	17,8	44,4
5	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4,4	4,4	4,4
4	18	40,0	40,0	44,4
5	25	55,6	55,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	13,3	13,3	13,3
4	13	28,9	28,9	42,2
5	26	57,8	57,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	

2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,9	8,9	8,9
	3	8	17,8	17,8	26,7
	4	10	22,2	22,2	48,9
	5	23	51,1	51,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Produktivitas Kerja (Y)

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6,7	6,7	6,7
	3	7	15,6	15,6	22,2
	4	13	28,9	28,9	51,1
	5	22	48,9	48,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8,9	8,9	8,9
	3	17	37,8	37,8	46,7
	4	15	33,3	33,3	80,0
	5	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4,4	4,4	4,4
	3	10	22,2	22,2	26,7
	4	12	26,7	26,7	53,3
	5	21	46,7	46,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	17,8	17,8	17,8
	4	17	37,8	37,8	55,6
	5	20	44,4	44,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15,6	15,6	15,6
	3	10	22,2	22,2	37,8
	4	15	33,3	33,3	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

UJI VALIDITAS

Correlations Stres Kerja (X1)

		Stres Kerja
X1.1	Pearson Correlation	,928**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.2	Pearson Correlation	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.3	Pearson Correlation	,924**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.4	Pearson Correlation	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.5	Pearson Correlation	,798**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Stres Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Correlations Konflik Kerja (X2)

		Konflik Kerja
X2.1	Pearson Correlation	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.2	Pearson Correlation	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.3	Pearson Correlation	,888**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.4	Pearson Correlation	,582**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.5	Pearson Correlation	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.6	Pearson Correlation	,741**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

Correlations Produktivitas Kerja (Y)

		Produktivitas Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	,697**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y1.2	Pearson Correlation	,889**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y1.3	Pearson Correlation	,771**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y1.4	Pearson Correlation	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y1.5	Pearson Correlation	,940**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	45

UJI RELIABILITAS

Reliability Stres Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,898	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	4,31	,874	45
X1.2	3,78	1,020	45
X1.3	4,51	,815	45
X1.4	3,31	1,139	45
X1.5	4,24	,832	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	8,29	2,892	,840	,821
X1.2	8,82	2,649	,742	,921
X1.3	8,09	3,083	,841	,829
X1.4	8,14	2,113	,733	,934
X1.5	8,36	3,562	,825	,852

Reliability Konflik Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,818	6

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X2.1	4,16	1,021	45
X2.2	4,49	,589	45
X2.3	4,29	,869	45
X2.4	4,51	,589	45
X2.5	4,44	,725	45
X2.6	4,23	,724	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	17,73	4,700	,676	,773
X2.2	17,40	7,064	,424	,829
X2.3	17,60	4,927	,792	,721
X2.4	17,38	7,059	,426	,829
X2.5	17,44	5,480	,805	,727
X2.6	17,22	5,325	,814	,789

Reliability Produktivitas Kerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,837	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1.1	4,20	,944	45
Y1.2	3,64	,908	45
Y1.3	4,16	,928	45
Y1.4	4,27	,751	45
Y1.5	3,76	1,048	45

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	15,82	9,013	,518	,838
Y1.2	16,38	7,877	,812	,755
Y1.3	15,87	8,573	,627	,808
Y1.4	15,76	10,416	,384	,863
Y1.5	16,27	6,882	,884	,725

UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,95034164
Most Extreme Differences	Absolute	,124
	Positive	,124
	Negative	-,079
Test Statistic		,124
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

LAMPIRAN 8

UJI HETEROKEDASTISITAS

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesempatan Karir, Stres Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: ABS

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,066 ^a	,004	-,043	1,86508

a. Predictors: (Constant), Kesempatan Karir, Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,643	2	,321	,092	,912 ^b
	Residual	146,097	42	3,479		
	Total	146,740	44			

a. Dependent Variable: ABS

b. Predictors: (Constant), Kesempatan Karir, Stres Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,727	2,900		,940	,352
Stres Kerja	-,046	,117	-,063	-,395	,695
Kesempatan Karir	,007	,098	,011	,068	,946

a. Dependent Variable: ABS

LAMPIRAN 9

UJI REGRESI

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kesempatan Karir, Stres Kerja ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,322	,290	3,020

- a. Predictors: (Constant), Kesempatan Karir, Stres Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181,979	2	90,990	9,978	,000 ^b
	Residual	382,999	42	9,119		
	Total	564,978	44			

- a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja
 b. Predictors: (Constant), Kesempatan Karir, Stres Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,218	4,695		,472	,639		
	Stres Kerja	-,818	,189	-,566	-4,321	,000	,940	1,064
	Kesempatan Karir	-,343	,159	-,283	-2,157	,037	,940	1,064

- a. Dependent Variable:Produktivitas Kerja

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	27	0.381	0.487	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	28	0.374	0.478	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	29	0.367	0.470	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	30	0.361	0.463	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	31	0.355	0.456	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	32	0.349	0.449	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	33	0.344	0.442	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	34	0.339	0.436	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	35	0.334	0.430	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	36	0.329	0.424	100	0.195	0.256
13	0.553	0.684	37	0.325	0.418	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	38	0.320	0.413	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	39	0.316	0.408	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	40	0.312	0.403	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	41	0.308	0.398	300	0.113	0.148
18	0.468	0.590	42	0.304	0.393	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	43	0.301	0.389	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	44	0.297	0.384	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	45	0.294	0.380	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	46	0.291	0.376	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	47	0.288	0.372	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	48	0.284	0.368	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	49	0.281	0.364			
26	0.388	0.496	50	0.279	0.361			