

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka ini menjelaskan mengenai pengertian-pengertian yang mendasari dari stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja dengan mengambil beberapa referensi yang berkaitan dengan judul penelitian.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengetian Stres Kerja

Stres dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai sebuah gangguan dan kekacauan mental maupun emosional yang disebabkan dari luar diri sendiri (Sumber KBBI, 2016). Hal ini yang menjadikan stres sebagai gangguan yang tidak hanya menyerang kepada mental seseorang, namun juga dapat berdampak kepada orang disekitarnya dan dapat mempengaruhi kegiatan individu.

Menurut Robbins dan Judge (2016) mengatakan bahwa

Stres merupakan kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting.

Stres menurut Pranoto, et al. (2016) menganggap stres sebagai suatu hal yang bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Dan stres juga menjadi

salah satu masalah besar di dunia global karena sebagian besar karyawan sering bahkan sangat sering merasa stres karena pekerjaan (Chen, 2019).

Menurut Maamari dan Majdalani (2017) mengungkapkan bahwa

Stres sendiri telah menjadi bagian utama dalam kehidupan manusia di era saat ini dan hal ini terus menjadi ancaman dan tantangan untuk kesehatan dan kesejahteraan individu. Keadaan yang tidak pasti saat ini membuat tekanan, frustrasi, tuntutan hingga kegagalan yang dirasakan atau didapat di tempat kerja membuat stres tidak bisa dihindari.

Menurut Priansa dalam Amelia (2019), stres kerja adalah suatu ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban suatu pekerjaan. Stres kerja juga dapat mempengaruhi aspek yang berkenaan dengan emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu hal yang dirasakan oleh individu yang berpengaruh terhadap berbagai aspek baik dari tekanan, tuntutan, dan aspek lainnya yang masih belum dapat dijangkau oleh kemampuan individu yang menjadikan tidak seimbangnya antara kemampuan fisik dan psikis.

2.2.2 Penyebab Stres Kerja

Menurut Stavroula, et al. dalam Suryani dan Yoga (2019), dalam kegiatan pekerjaan sehari-hari, karyawan yang mengalami stres disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya :

1. Jenis pekerjaan. Kurangnya tantangan dan kurangnya variasi tugas yang diberikan membuat karyawan merasa stres dan merasa tidak nyaman akan pekerjaannya.
2. Jenis pekerjaan. Kurangnya tantangan dan kurangnya variasi tugas yang diberikan membuat karyawan merasa stres dan merasa tidak nyaman akan pekerjaannya.
3. Beban kerja dan kecepatan kerja. Sedikitnya waktu kerja yang diberikan, jadwal kerja yang ketat hingga pekerjaan di bawah tekanan waktu membuat stres dapat terjadi kepada karyawan karena jadwal dan beban kerja tidak dirancang dengan baik.
4. Partisipasi dan kontrol. Kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan hingga kurang kontrol yang dilakukan saat bekerja membuat stres bisa saja terjadi.
5. Pengembangan karir, status pekerjaan dan kurangnya prospek promosi yang membuat sistem evaluasi kinerja yang tidak jelas membuat stres dapat terjadi kepada karyawan.
6. Hubungan kerja seperti hubungan yang buruk dengan rekan kerja, penindasan, hingga kekerasan juga dapat menimbulkan stres dalam kerja.
7. Budaya organisasi yang buruk, sistem kepemimpinan yang buruk dan kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi.
8. Masalah pribadi, kurangnya dukungan di tempat kerja.

2.2.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016), terdapat 3 kategori dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, diantaranya :

1. Gejala Fisiologis. Banyaknya perhatian yang sangat awal dengan stres diarahkan pada gejala-gejala fisiologis dan hal ini sangat menarik perhatian ilmu kesehatan medis dan diteliti oleh spesialis dibidangnya dengan hasil riset menyimpulkan bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkat fungsi jantung, pernapasan hingga tekanan darah, sakit kepala hingga dapat menyebabkan serangan jantung.
2. Gejala Psikologis. Selain menimbulkan gejala fisiologis, hal seperti ketidakpuasan dalam bekerja juga dapat timbul yang menyebabkan efek psikologis terjadi karena stres akan ketidakpuasan yang dialami. Kelelahan, depresi, hilangnya kesabaran, gelisah, kekecewaan hingga sering menunda-nunda pekerjaan merupakan hal psikologis yang muncul diakibatkan oleh stres.
3. Gejala Perilaku. Gejala stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, gelisah dan sulit tidur.

2.2.4 Dimensi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016) terdapat 3 dimensi dalam stres kerja, diantaranya :

1. Faktor Lingkungan.

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional yang dapat berpengaruh terhadap level stres karyawan di dalam suatu organisasi. Perubahan seperti dalam siklus bisnis pun dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi hingga ketidakpastian politik.

2. Faktor Organisasional

Faktor seperti tuntutan tugas, peranan hingga tuntutan interpersonal yang terjadi tidak terdapat kekurangan faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Berbagai tekanan dan tuntutan yang diberikan dan yang dirasakan oleh karyawan adalah contoh dari beberapa faktor yang menyebabkan stres dalam suatu organisasi.

3. Faktor Pribadi

Kategori ini terdapat faktor-faktor yang terjadi dalam kehidupan pribadi karyawan seperti permasalahan keluarga, ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang inheren

2.2.5 Indikator Stres Kerja

Terdapat beberapa indikator yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2016), diantaranya :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi

Tabel 2.1
Dimensi dan Indikator Stres Kerja

No.	Dimensi	Indikator
1.	Faktor Lingkungan	1. Tuntutan tugas
2.	Faktor Organisasional	1. Tuntutan peran 2. Struktur organisasi
3.	Faktor Individu	1. Tuntutan antar pribadi

Sumber : Robbins dan Judge (2016)

2.3 Konflik Kerja

2.3.1 Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja adalah suatu pertentangan antara pihak-pihak yang saling berselisih dalam tercapainya suatu tujuan yang ingin dicapai. (Budiarti, et al. 2018). Konflik menjadi hal yang sering dijumpai dalam suatu organisasi karena perbedaan

pendapat dan pemikiran antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang tidaklah mudah untuk menjadi satu pemikiran dalam mencapai tujuan tersebut.

Menurut Budiarti, et al. (2018) mengatakan bahwa :

Konflik adalah suatu proses interaksi terhadap suatu pendapat yang saling berbeda satu sama lainnya dan berakibatkan kepada perselisihan yang terjadi antara pihak yang bertentangan dan akan bertambah semakin parah apabila antara pihak yang bertentangan tidak ada yang mau kalah.

Dalam kehidupan manusia akan selalu memiliki persepsi dimana perbedaan sudut pandang akan sesuatu yang dimana dari perbedaan itulah yang menimbulkan konflik (Suryani dalam Sepang, et al. 2018). Konflik akan terjadi bila salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif terhadap segala sesuatu hal yang dipedulikan oleh pihak pertama (Robbins dan Judge. 2016). Sehingga konflik menjadi tidak sehat jika dihindari atau ditangani dengan dasar menang atau kalah karena akan mengakibatkan permusuhan antar individu dan membuat produktivitas kerja perlahan menurun (Budiarti, et al. 2018).

Menurut Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan bahwa :

Konflik kerja adalah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah memengaruhi secara negatif atau akan berpengaruh secara negatif.

Menurut Sepang, et al. (2018) mengungkapkan bahwa :

Konflik kerja adalah suatu hal yang terjadi dalam suatu organisasi yang pada umumnya terjadi karena ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota dalam organisasi dengan harus membagi segala keterbatasan sumber daya atau kegiatan kerja karena mereka menyadari akan perbedaan dalam berbagai hal.

Sehingga dari pengertian konflik di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja adalah suatu pertentangan baik antar individu atau kelompok dalam suatu organisasi dimana yang diharapkan oleh individu dengan orang lain dalam mencapai suatu tujuan berbeda dan menimbulkan perselisihan. Bila konflik sering terjadi dalam suatu organisasi akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dalam mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

2.3.2 Jenis-jenis Konflik Kerja

Ada banyak bentuk konflik yang dapat terjadi dalam organisasi. Menurut Tidajoh, et al. (2017), konflik dapat diklarifikasikan ke dalam beberapa jenis konflik agar memudahkan dalam mengidentifikasinya, diantaranya :

1. Konflik dalam diri individu, terjadi apabila seorang individu menghadapi suatu ketidakpastian akan pekerjaan yang diharapkan.
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, hal ini dapat sering dijumpai karena perbedaan suatu kepribadian antar individu.
3. Konflik antar individu dan kelompok, hal ini berhubungan dengan individu yang menanggapi suatu tekanan untuk kesamarataan yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, dapat terjadi karena perbedaan atau pertentangan antar kelompok.
5. Konflik antar organisasi yang sama, timbul sebagai akibat dari bentuk persaingan ekonomi dan perekonomian dalam suatu negara.

2.3.3 Bentuk-bentuk Konflik

Konflik yang terjadi dalam suatu organisasi atau dalam masyarakat menurut Budiarti, et al. (2018) terbagi dalam beberapa bentuk, yaitu :

1. Konflik antara bawahan di divisi berbeda dalam organisasi
2. Konflik antara bawahan dan pimpinan di divisi berbeda dalam organisasi
3. Konflik antara bawahan di divisi yang berbeda dalam organisasi
4. Konflik antara pimpinan dan bawahan di divisi yang berbeda dalam organisasi.
5. Konflik antara pimpinan divisi yang berbeda dalam organisasi.

2.3.4 Indikator Konflik Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2016) terdapat 3 dimensi dalam konflik kerja, diantaranya :

1. Komunikasi, yang menjadi penyebab konflik yang muncul dari kesulitan simantic seperti perbedaan pelatihan, persepsi selektif hingga informasi dari orang lain yang tidak cukup, dan hambatan dalam saluran komunikasi
2. Struktur, dalam konteks konflik kerja, struktur yang digunakan adalah variabel ukuran untuk tingkat kerutinan spesialisasi dan standarisasi tugas yang dibebankan kepada anggota kelompok. Keheterogenan kelompok, gaya kepemimpinan, sistem penghargaanpun menjadi struktur yang digunakan dalam konflik kerja

3. Faktor pribadi, keistimewaan dan perbedaan individu. Perilaku seperti saling tergantung satu sama lain dalam penyelesaian tugas hingga pemberian afeksi yang salah menjadikan hal yang dapat menimbulkan konflik kerja tersebut.

Tabel 2.2
Indikator Konflik Kerja

No.	Indikator
1.	Komunikasi
2.	Struktur
3.	Faktor Pribadi

Sumber : Robbins dan Judge (2016)

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang penting yang perlu di perhatikan dalam perusahaan walau perusahaan tidak melaksanakan proses produksi karena berbagai faktor dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan terlebih terhadap kinerja dan produktivitas karyawan di perusahaan.

Menurut Sedarmayanti dalam Rizal (2019) mengatakan bahwa

Lingkungan kerja adalah keseluruhan dari alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya,

serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja juga merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan seperti kebersihan, musik dan sebagainya. (Nitisemito dalam Denok, et al. 2019). Hal ini yang menjadikan lingkungan kerja sebagai komponen yang sangat penting dalam karyawan melakukan pekerjaannya, karena lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat memacu produktivitas kerja karyawan yang tinggi dalam usaha menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan (Sri, 2018).

Lingkungan kerja yang meliputi fisik dan non fisik dapat berkaitan langsung dengan apa yang berbentuk fisik di sekitar dan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun bawahan (Maludin, 2018).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang terjadi di sekitar lingkup area kerja yang meliputi fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang merupakan tempat berlangsungnya pekerjaan perlu diperhatikan oleh perusahaan mulai dari lokasi perusahaan, penataan cahaya, kebersihan, hingga hal seperti hubungan antara rekan kerja, atasan maupun bawahan karena memiliki keterkaitan dalam mendukung produktivitas kerja karyawan di perusahaan.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto dalam Maludin (2018) menjelaskan beberapa faktor-faktor lingkungan kerja yang meliputi sebagai berikut :

1. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan terbagi menjadi dua yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok

2. Tingkat kebisingan lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang terlalu bising dapat menimbulkan ketidaknyamanan dan ketidaktenangan dalam bekerja.

3. Peraturan kerja

Peraturan yang diberikan dalam perusahaan memberikan contoh yang baik dalam kepuasan dan produktivitas kerja karyawan guna pengembangan karir dan diri di perusahaan tersebut.

4. Penerangan

Penerangan dalam lingkungan kerja tidak hanya penerangan yang dihasilkan oleh listrik namun penerangan dari sinar matahari juga menjadi faktor lingkungan kerja.

5. Sirkulasi udara

Pengadaan ventilasi udara perlu dilakukan guna pertukaran udara yang baik dan memadai.

6. Keamanan

Dengan rassa aman saat bekerja akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dan memberikan dorongan semangat untuk melakukan pekerjaan.

2.4.3 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam Rizal (2019), yang menjadi dimensi dan indikator dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

No	Dimensi	Indikator
1.	Lingkungan Kerja Fisik	Penerangan cahaya Suhu Udara Kebersihan Penggunaan Warna Keamanan Jam Kerja
2.	Lingkungan Kerja Non-Fisik	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan Hubungan kerja antar rekan kerja

Sumber : Sedarmayanti dalam Rizal (2019)

2.5 Produktivitas Kerja

2.5.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas dalam bekerja menjadi hal yang sangat penting dalam pekerjaan,, karena tingkat keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya dilihat dari hasil yang dicapai oleh para karyawan dalam periode waktu tertentu.

Menurut Sedarmayanti dalam Amelia dan Alini (2019) mengungkapkan bahwa

Produktivitas adalah sebuah perbandingan antara hasil yang didapat dengan keseluruhan daya atau faktor produksi yang dipergunakan. Atau bisa berupa jumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam periode waktu tertentu.

Produktivitas dapat diartikan sebagai hubungan antara keluaran baik berupa produk maupun jasa dengan masukan seperti karyawan, sumber daya, bahan baku dan uang) (Sutrisno dalam Wibowo, 2017). Produktivitas kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kuantitas dan kualitas kerja yang dilakukan oleh karyawan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mencapai pekerjaan (Hanaysha, 2016). Usiapun dapat mempengaruhi produktivitas kerja usia yang masih produktif biasanya mempunyai tingkat produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berusia tua sehingga fisik yang dimiliki menjadi lemah dan terbatas. (Aprilyanti dalam Amelia dan Alini, 2019).

Menurut Sri (2018) mengungkapkan bahwa

Produktivitas merupakan sebuah ukuran mengenai suatu proses dalam menghasilkan suatu keluaran, produktivitas juga dapat diartikan sebagai rasio antara masukan dan keluaran sehingga sebuah masukan dibatasi dengan masukan tenaga kerja dan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk, nilai maupun hasil dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sebuah ukuran terhadap masukan dari berbagai hal yang digunakan dan keluaran yang dihasilkan dari tenaga kerja dalam waktu tertentu. Produktivitas kerja dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas keluaran yang dihasilkan oleh karyawan guna mencapai tujuan tersebut

2.5.2 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Sutrisno dalam Wibowo (2017), dimensi dan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

No..	Dimensi	Indikator
1.	Kemampuan	Kemampuan menyelesaikan tugas
2.	Kuantitas Kerja	Meningkatkan hasil kerja
3.	Etos Kerja	Semangat dalam kerja
4.	Efisiensi	Pengembangan diri
5.	Kualitas Kerja	Mutu

Sumber : Sutrisno dalam Wibowo (2017)

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu dan teori yang sudah dikemukakan sehingga dapat membedakan penelitian ini :

Tabel 2.4
Penelitian Terdahulu

NO.	PENULIS/TAHUN	JUDUL/METODE	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN/PERBEDAAN
1.	Darman Syafie, Hilmi Wiranawata (2020)	Judul : Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indomareco Prismatama (Studi Kasus Pada Indomareco Baturaja) Metode : Analisis Kuantitatif	Didapatkan hasil bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan: Menggunakan stres kerja dan konflik kerja sebagai variable x, dan menggunakan produktivitas sebagai variable y Perbedaan: lokasi penelitian berbeda
2.	Dendi Depiansah, Maliah, Asmawati (2020)	Judul : Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Indomareco Prismatama Palembang Metode : Analisis Kuantitatif dan Kualitatif	Didapatkan hasil bahwa stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.	Persamaan: Menggunakan stres kerja dan konflik kerja sebagai variabel x dan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel y Perbedaan: lokasi penelitian berbeda
3.	Fx Pudjo Wibowo, Georgius Listen (2019)	Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja Metode : Analisis Kuantitatif	Didapatkan hasil bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan: Menggunakan stres kerja dan konflik kerja sebagai variabel x dan menggunakan produktivitas kerja sebagai variabel y Perbedaan: lokasi penelitian berbeda

4.	Cristine Julvina (2016)	Judul : Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Metode : Analisis Kuantitatif	Diketahui bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, konflik kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Persamaan: Menggunakan stres kerja dan konflik kerja sebagai variable x Perbedaan: Penggunaan variabel Y dan lokasi penelitian
5.	Alice H. Y. Hon, Wilco W. Chan (2016)	Judul : The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance Metode : Analisis Kuantitatif	Stres dan Konflik kerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan	Persamaan: Menggunakan stres kerja dan konflik kerja sebagai variable x, dan menggunakan kinerja sebagai variable y Perbedaan: lokasi penelitian berbeda
6.	Rosmani, SE., MM	Judul : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Binjai	Stres, Konflik dan Lingkungan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap semangat kerja	Persamaan : Menggunakan stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel x Perbedaan : Penggunaan variabel Y dan lokasi penelitian
7.	Wisnu Sri Kuncoro, Heru Sri Wulan, SE. MM., Andri Haryono, SE, MM.	Judul : Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di Pt Roberta Prima Tobacco	Konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja,	Persamaan : Menggunakan stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel x Perbedaan : Penggunaan variabel Y, tidak menggunakan variabel intervening dan lokasi penelitian.

Sumber : Data diolah peneliti (2022)

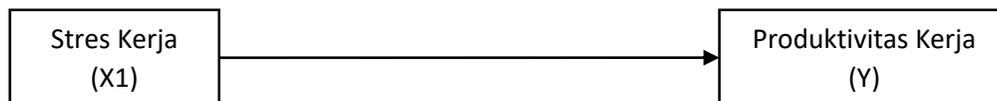
2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka teoritis sendiri merupakan sebuah hubungan dari setiap variable yang telah disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan penelitian-penelitian dan teori-teori terdahulu, terdapat hubungan pengaruh antar variabel.

Penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel dependen yaitu Produktivitas Kerja (Y).

2.7.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Menurut Darman dan Hilmi (2020), dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini disebabkan karena salah satu hal yang berpengaruh bagi karyawan yaitu stres kerja yang dialami oleh karyawan terlihat dari banyaknya dampak stres kerja bagi karyawan seperti perasaan bingung, cemas, dan gelisah. Stres pada karyawan dapat timbul karena adanya permasalahan yang dihadapi karyawan.



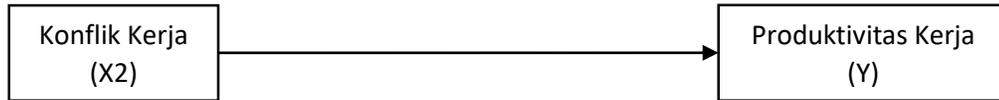
H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gambar 2.1
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

2.7.2 Pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Patricia (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Konflik terlihat dari penambahan beban kerja yang dibebankan kepada karyawan sehingga timbulnya suatu konflik terhadap karyawan yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Darman dan Hilmi (2020), dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa konflik berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, ditemukan pertentangan antara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan di antaranya yaitu tujuan yang berbeda, saling

ketergantungan tugas, komunikasi yang tidak baik, sehingga menimbulkan konflik antar karyawan.

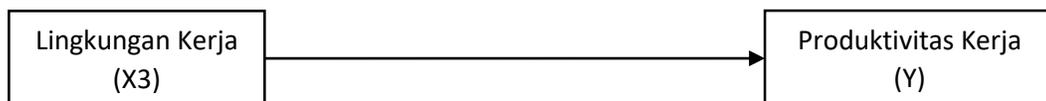


H2 : Konflik kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gambar 2.II.2
Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Dari penelitian yang dilakukan oleh Sri (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja yang artinya apabila dilakukan peningkatan lingkungan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Dan pada penelitian yang dilakukan oleh Maludin (2018) membuktikan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Namun dalam penelitian Mega (2019) diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan.

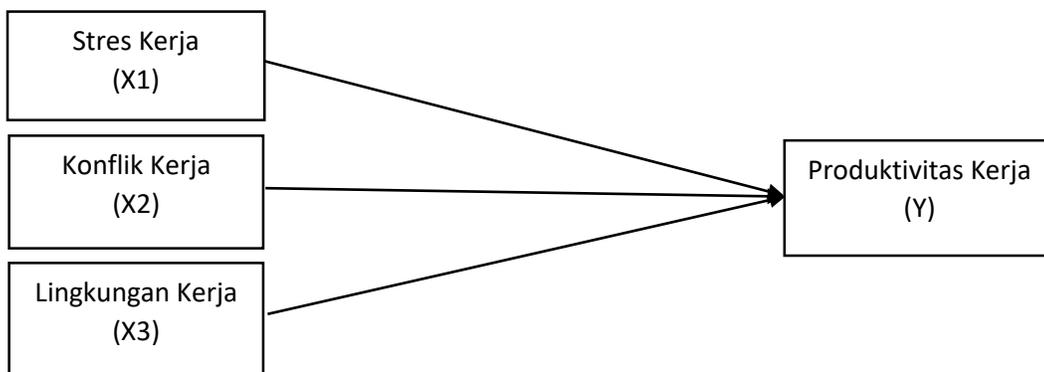


H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Gambar 2.3
Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

2.7.4 Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

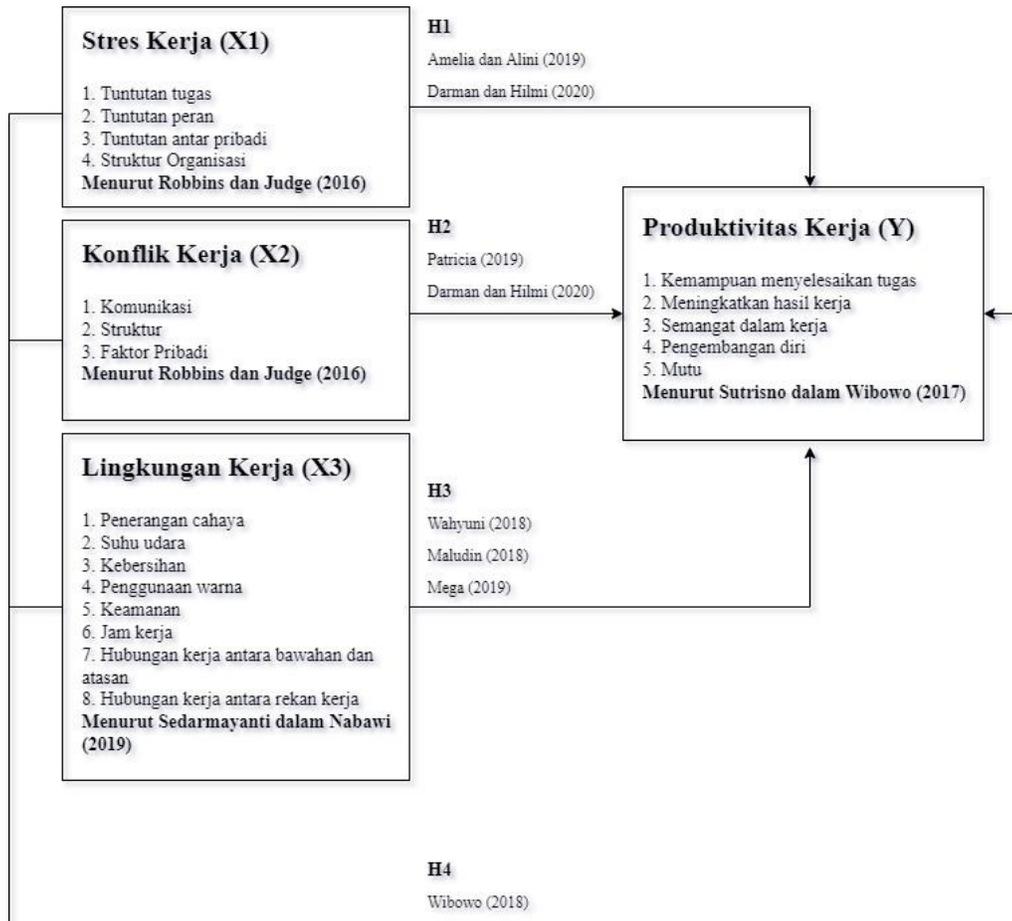
Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2018) bahwa stres kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki hubungan sangat positif dan cukup kuat terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.



H4 : Stres kerja, Konflik kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Gambar 2.4
Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Dari kerangka pemikiran tersebut, maka dapat diperoleh tabel analisis jalur seperti di bawah ini :



Gambar 2.5
Paradigma Penelitian

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, Sugiyono (2018). Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Maka, sesuai dengan variable-variabel yang akan diteliti, berikut adalah hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

Sub Hipotesis

- H2: Diduga Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Interior Design Indo Bandung
- H3: Diduga Konflik Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Interior Design Indo Bandung
- H4: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Interior Design Indo Bandung
- H5: Diduga Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Interior Design Indo Bandung