



**PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN KONFLIK  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
BAGIAN SOES PT. NISSIN BISCUIT UNGARAN**

**Skripsi:**

Untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik program sarjana ekonomi

Oleh :

**SAKINAH**

**NPM : 17.5100.28**

Dosen Pembimbing :

**Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si**

**NIDN : 0-6060569-01**

**Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM**

**NIDN : 0-6220475-03**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE  
SUDIRMAN GUPPI  
(UNDARIS)  
2024**

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN KONFLIK**

**KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA**

**BAGIAN SOES PT. NISSIN BISCUIT UNGARAN**

Oleh :  
**SAKINAH**  
NPM : 17.5100.28

Bahwa skripsi ini layak di ujikan. Telah mendapatkan persetujuan pada tanggal.....

**Dosen Pembimbing Utama**



**Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si**  
NIDN : 0-6060569-01

**Dosen Pembimbing Pendamping**



**Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM**  
NIDN : 0-6220475-03

**Mengetahui,**

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis**



**Dr. Sri Rahayu, SE. M.Si.**  
NIDN : 06-060569-01

**PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN KONFLIK  
KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN SOES PT.  
NISSIN BISCUIT UNGARAN**

Oleh :

**SAKINAH**  
**NPM : 17.5100.28**

Skripsi ini telah diujikan dan mendapatkan pengesahan pada  
Tanggal.....

Tim Penguji  
Ketua



Pitaloka Dharma Ayu, S.E., MBA  
NIDN : 0-617028803

Anggota



Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
NIDN : 0-6060569-01

Anggota



Fajar Pratama, S.Sos., SE., MM  
NIDN : 0-6220475-03

## ABSTRAK

Manajemen kinerja adalah manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif antar pekerja dengan atasannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis perusahaan. Pengelolaan kinerja sebaiknya dilakukan secara adil antara pegawai, pimpinan dan organisasi melalui pemahaman dan penjelasan kerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan terencana, standar kompetensi yang di setujui bersama. Jadi untuk mencapai suatu kinerja yang tinggi dan maksimal, maka sinergi antara orang dalam suatu perusahaan menjadi sangat penting sehingga kinerja menjadi meningkat dan proses produksi menjadi lancar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, komunikasi dan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan asosiatif dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian dilakukan pada karyawan Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran dengan jumlah populasi berjumlah 85 orang dengan jumlah sampel 85 responden atau menggunakan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi, regresi, uji determinasi, uji hipotesis dengan uji t dan uji f.

Hasil analisa menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja, adalah sebesar  $(3.809) > t_{tabel} (1.989)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0,05)$  yang artinya bahwa stres kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. Variabel komunikasi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3.648) > t_{tabel} (1.989)$  dan nilai signifikan  $(0,000 < 0,05)$  yang artinya bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. Variabel konflik kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(3.370) > t_{tabel} (1.989)$  dan nilai signifikan  $(0,001 < 0,05)$  yang artinya bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. Dari pengujian semua variabel independen secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung} (45.992) > F_{tabel}$  sebesar  $(2,72)$  dengan tingkat signifikan  $(0,000 > 0,05)$ , maka menunjukkan bahwa variabel stres kerja, komunikasi dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas kerja bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, komunikasi dan konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja

Kunci : Stres Kerja, Komunikasi Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja

## ABSTRACT

*Performance management is management about creating relationships and ensuring effective communication between workers and their superiors. Performance is the result of work that has a strong relationship with the company's strategic goals. Performance management should be carried out fairly between employees, leaders and the organization through understanding and explaining work within a framework of planned goals and mutually agreed competency standards. So to achieve high and maximum performance, synergy between people in a company becomes very important so that performance increases and the production process runs smoothly. The purpose of this research is to determine the influence of work stress, communication and work conflict on work productivity at Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.*

*The research method used is an associative approach with data collection techniques using questionnaires. Research was conducted on employees of the Soes Department of PT. Nissin Biscuit Ungaran with a population of 85 people with a sample size of 85 respondents or using a saturated sample. The data analysis used is correlation analysis, regression, determination test, hypothesis testing with the t test and f test.*

*The results of the analysis show that the  $t_{count}$  value for the Job Stress variable is  $(3,809) > t_{table} (1,989)$  and the value is significant  $(0.000 < 0.05)$ , which means that Job Stress has a positive and significant effect on the Work Productivity variable at Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. The Communication variable produces a  $t_{count}$  value of  $(3,648) > t_{table} (1,989)$  and a significant value  $(0.000 < 0.05)$ , which means that the Communication variable has a positive and significant effect on the Work Productivity of the PT Soes Department. Nissin Biscuit Ungaran. The Work Conflict variable produces a  $t_{count}$  value of  $(3,370) > t_{table} (1,989)$  and a significant value  $(0.001 < 0.05)$ , which means that the Work Conflict variable has a significant effect on the Work Productivity variable at Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. From testing all independent variables simultaneously, the  $F_{count}$  value  $(45,992) > F_{table}$  is  $(2.72)$  with a significant level of  $(0.000 > 0.05)$ , indicating that the Job Stress, Communication and Work Conflict variables have a significant effect on the Soes Section Work Productivity variable. PT. Nissin Biscuit Ungaran. From the research results it can be concluded that the variables Job Stress, Communication and Work Conflict have an influence on Work Productivity*

**Key:** Work Stress, Communication and Work Conflict on Work Productivity

## KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati dan ucapan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan karunia hikmat dan pengetahuan serta bimbingan Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul. **“PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN KONFLIK KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN SOES PT. NISSIN BISCUIT UNGARAN”**

Penulisan ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna memperoleh gelar kesarjanaan dalam Ilmu Ekonomi dan Bisnis UNDARIS. Penyelesaian skripsi ini juga tidak terlepas dari bantuan, motivasi dan perhatian dari berbagai pihak yang sangat berarti bagi penulis. Tidak ada sesuatu yang patut penulis berikan selain ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Hono Sejati, SH., M.Hum selaku Rektor UNDARIS yang telah memberi kesempatan untuk menimba ilmu di UNDARIS.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E , M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS dan sekaligus Dosen pembimbing pertama yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu, memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Fajar Suryatama, S.Sos, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS dan sekaligus Dosen pembimbing Pendamping yang dengan segala kesabarannya telah berkenan meluangkan waktu,

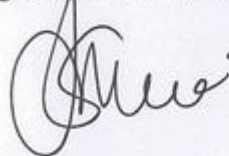


memberikan arahan, bimbingan, kritik dan saran yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

4. Ibu Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA seaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNDARIS
5. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi manajemen Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran.
6. Seluruh teman – teman Program Studi S-1 Ekonomi angkatan 2017 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS) Ungaran yang telah memberikan motivasi dan semangat penulis selama penulisan Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan dan pengetahuan penulis yang sangat terbatas. Oleh karena itu segala kritik dan saran yang bersifat membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhir kata penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Ungaran .....



Sakinah

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO**

Mencoba lebih baik daripada tidak sama sekali meski pun hasilnya tidak sesuai dengan ekspektasi.

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini saya persembahkan

1. Allah SWT, karena hanya atas izin dan karunianya maka skripsi ini dapat dapat di buat dan selesai.
2. Kedua orang tua saya yang telah memberikan dukungan serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan saya, karena tiada kata seindah lanjutan doa dan tiada doa paling khusuk selain doa yang tercapai dari orang tua.
3. Adik saya tercinta Salmah yang selalu memberi doa dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Sahabat seperjuangan ku Netty Putri dan Qusnah NurHayati yang memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Sahabat saya Jelita Fitri Muli, Cicik, Dedek yang selalu memberikan semangat dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi ini.



## DAFTAR ISI

Skripsi .....	i
PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	viii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	xii
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	xiii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Perumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Definisi Operasional .....	8
F. Sistematika Penulisan .....	10
BAB II .....	11
LANDASAN TEORI .....	11
A. Kajian Pustaka .....	11
1. Produktivitas Kerja .....	11
2. Stres Kerja .....	17
3. Komunikasi .....	24
4. Konflik Kerja .....	30
B. Penelitian Terdahulu .....	37
C. Kerangka Pikir .....	39
D. Hipotesis .....	40
BAB III .....	42

METODE PENELITIAN.....	42
A. Jenis dan Metode Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Variabel dan Indikator Penelitian.....	43
D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	44
E. Jenis Dan Sumber Data .....	45
F. Teknik Pengumpulan Data.....	46
G. Teknik Analisa Data.....	47
H. Analisis Data .....	51
BAB IV .....	59
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	59
A. Hasil Penelitian .....	59
B. Deskripsi Identitas Responden.....	62
C. Pembahasan.....	75
BAB V.....	78
KESIMPULAN DAN SARAN.....	78
A. Kesimpulan .....	78
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA .....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu. ....	38
Tabel 3.1 Variabel dan Indikator Penelitian. ....	43
Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Seluruh Variabel.....	49
Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Seluruh Variabel.....	50
Tabel 3.4 Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia. ....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	63
Tabel 4.5 Hasil analisis Uji Korelasi Sederhana.....	64
Tabel 4.6 Hasil analisis Uji Korelasi Berganda.....	66
Tabel 4.7 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stres Kerja.....	66
Tabel 4.8 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Komunikasi.....	67
Tabel 4.9 Hasil analisis Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Kerja...68	
Tabel 4.10 Hasil analisis Uji Regresi Linier Berganda.....	68
Tabel 4.11 Hasil analisis Uji Koefisien Determinasi.....	70
Tabel 4.12 Hasil analisis Uji t (Parsial). ....	71
Tabel 4.13 Hasil analisis Uji F (Simultan).....	74

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	39
Gambar 3.1 Uji Statistik t.....	57
Gambar 3.2 Uji Simultan F .....	58
Gambar 4.1 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1. ....	72
Gambar 4.2 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2. ....	73
Gambar 4.3 Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3. ....	73
Gambar 4.4 Kurva Statistik Uji f Hipotesis .....	75

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	85
Lampiran 2 Identitas Responden.....	89
Lampiran 3 Tabulasi Uji Coba 10 Responden .....	92
Lampiran 4 Tabulasi 85 responden .....	94
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas... ..	103
Lampiran 6 Hasil Uji Reabilitas.....	107
Lampiran 7 Hasil Uji karatesitik Responden .....	108
Lampiran 8 Hasil Korelasi .....	109
Lampiran 9 Hasil Uji Regresi .....	110
Lampiran 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	112
Lampiran 11 Hasil Uji Statistik t .....	113
Lampiran 12 Titik Presentase Distribusi Uji t.....	114
Lampiran 13 Titik Presentase Distribusi Uji f .....	117

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dasar bagi perusahaan untuk mencapai keunggulan dalam persaingan adalah bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Pengelolaan sumber daya tersebut tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yaitu tenaga kerja atau karyawan. Karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Perkembangan dunia usaha dari waktu ke waktu memperlihatkan persaingan yang luar biasa. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia. Upaya pembenahan perusahaan terus menerus dilaksanakan agar perusahaan bisa bertahan dan berkembang sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik. Perkembangan yang baik tidak mungkin bisa tercapai jika karyawan tidak produktif. Karyawan yang bekerja keras dan mempunyai produktivitas kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan untuk mencapai targetnya. Begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja keras dan produktivitas kerja menurun, maka akan membuat perusahaan tersebut sulit untuk mencapai target.

Produktivitas merupakan hal yang sangat penting untuk ditingkatkan karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kesejahteraan perusahaan. Menurut Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi

dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan. Pendapat lain dikemukakan menurut Sutrisno (2019) produktivitas adalah ukuran efisiensi produk yaitu suatu perbandingan antara keluaran dan masukan. Perusahaan akan berusaha keras untuk menciptakan produktivitas kerja karyawan dengan baik. Pengukuran produktivitas tenaga kerja digunakan untuk mendukung dan mendorong efisiensi, maka kemampuan produktivitas akan memberikan kemampuan yang lebih besar bagi perusahaan untuk memperbaiki pengupahan pekerjaannya yang kemudian akan mendorong kegairahan dan semangat kerja dari para pekerja.

Fenomena yang terjadi pada Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran perusahaan telah memberikan sarana seperti 1 mesin untuk 1 karyawan. Dalam hal itu, karyawan tersebut harus mampu menguasai pekerjaannya dan memanfaatkannya untuk menghasilkan output yang telah ditetapkan perusahaan yaitu 90 pcs/jam, akan tetapi pada kenyataannya banyak karyawan yang tidak dapat mencapainya. Terdapat beberapa kendala yaitu karena karyawan yang tidak menguasai pekerjaannya atau penempatan kerja yang tidak sesuai dengan skillnya, kurangnya pengawasan dari pimpinan, kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan karyawan ataupun karyawan dengan karyawan, dan bisa juga karena adanya kendala mesin rusak. Apabila ada kendala mesin rusak terkadang perlu waktu lebih dari 1 jam untuk memperbaiki mesinnya sehingga pimpinan harus mengisi *down time* atau penghentian operasional industri untuk bukti adanya masalah dalam proses karyawan tersebut sehingga menjadikan penurunan produksi perusahaan dalam beberapa bulan ini, seperti yang terlihat dalam tabel dibawah ini:



**Tabel 1.1**  
**Laporan Produktivitas Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran**  
**(Periode Juni 2023 – Desember 2023)**

<b>Bulan</b>	<b>Target</b>	<b>Produksi</b>	<b>Produktivitas</b>
Juni	26000	21545	82,86
Juli	30200	20860	69,07
Agustus	174500	116415	66,71
September	100000	59884	59,88
Oktober	52600	39462	75,02
November	46900	37975	80,97
Desember	47500	26218	55,19

Sumber : Departemen Produksi Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran 2024

Tabel 1.1 menunjukkan pada tabel di atas bahwa terjadi penurunan pada bulan juni sampai bulan oktober mengalami penurunan tetapi di bulan november mengalami kenaikan dan di bulan desember mengalami penurunan kembali ini terlihat bahwa dalam upaya menciptakan produktivitas kerja karyawan pada Bagian Soes PT.Nissin Biscuit Ungaran nampaknya masih terdapat banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai output. Berbagai penyebab diatas dapat menghambat produksi perusahaan sehingga perusahaan mengalami kerugian biaya akibat dari penurunan produktivitas kerja.

Stres kerja merupakan kondisi dimana seseorang telah berada di dalam kondisi kelelahan dalam berkerja sehingga menggagu pola fikir dan kondisi seseorang,jika seseorang mengalami stress kerja dia tidak bisa fokus dalam melalukan pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis,lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagai besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari. Permasalahan yang terjadi di Bagian

Soes PT.Nissin Biscuit saat karyawan belum mencapai target kerja, karyawan di tuntut untuk lembur kerja sedangkan sebelumnya mereka sudah melakukan lembur. Kebijakan ini disebabkan oleh kurangnya kepedulian pemimpin terhadap kondisi karyawan dan mementingkan hasil sebagai prioritas utama, hal ini menyebabkan tidak seimbangya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berfikir, emosi, dan kondisi dirinya sendiri. Sehingga produktivitas yang dihasilkan tidak maksimal. Oleh sebab itu pihak perusahaan seharusnya dapat meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusianya. Untuk memperbaiki sistem produktivitas yang ada di perusahaan,sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. Hasil penelitian Shinta (2022) yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan lingkungan terhadap produktivitas kerja PT Delapan Naga Mas)” mengatakan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja

Komunikasi adalah aspek terpenting dari kerja tim apalagi dalam hal pekerjaan perlu ada komunikasi antara karyawan dan karyawan dengan perusahaan. Menurut Firmansyah (2020) Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara perusahaan dengan pelanggan terkait produk yang diluncurkan di pasaran sehingga setiap pelanggan dapat memahami setiap detail dan kelebihan dan kekurangan produk produk yang berusia diluncurkan oleh sebuah perusahaan. Sedangkan menurut Sopiah (2018) mendefinisikan komunikasi sebagai penyimpanan atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima, baik secara verbal, tertulis atau menggunakan alat komunikasi. Permasalahan yang ada di Bagian Soes PT.Nissin Biscuit Ungaran sering terjadi kekeliruan yang dialami karyawan dalam

mengerjakan pekerjaan akibat penyampaian perintah yang kurang baik dari leader. Fenomena yang terjadi di Karyawan Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran penerima pesan kurang mampu memahami pesan yang disampaikan, sehingga terjadi salah persepsi dalam menerima pesan dan komunikasi juga kurang berjalan dengan harmonis, hal ini ditunjukkan dengan kurangnya komunikasi ketika terjadi masalah di *line* (*Line adalah satu bagian dalam perusahaan*), baik komunikasi antar operator, *leader*, ataupun supervisor. Sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja PT. Nissin Biscuit Ungaran.

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan. Menurut Widyaningrum (2019) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Permasalahan yang terjadi di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran, tidak adanya tanggung jawab dalam pekerjaan. Hal ini terjadi karena perbedaan pandangan karyawan dan perusahaan, tidak terjalin kerja sama yang baik untuk meningkatkan produktivitas. Fenomena yang terjadi di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit karyawan tidak sungguh-sungguh dalam bekerja serta menyalah gunakan haknya seperti halnya, meninggalkan pekerjaan dengan izin ke kamar mandi, sehingga menyebabkan beban kerja di bebankan ke karyawan

lain karena kurangnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil penelitian Hartiwi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Tambang Batubara Bukit Asam)". Mengatakan bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kerja adalah dengan menghubungkan kemampuan kerja pengalaman kerja dan lingkungan kerja. Sehingga kinerja dapat meningkat dan perusahaan mampu mengetahui hubungan yang menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dari uraian di atas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran".

## **B. Perumusan Masalah**

Permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran?
3. Apakah Konflik Kerja berpengaruh Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran?
4. Apakah Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran?

### **C. Tujuan Penelitian**

Agar dapat melaksanakan penelitian ini dengan baik dan dapat mengenai sasaran sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, maka tujuan diadakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.
3. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.
4. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.

### **D. Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bagi Peneliti ini dapat memberikan manfaat sebagai sarana berlatih dalam menerapkan teori-teori ilmu manajemen sumber daya manusia dengan kenyataan di lapangan dan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman tentang analisis pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.

- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian “pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.”

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi yang menyangkut analisis pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.
- b. Bagi para akademi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai analisis pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.

## **E. Definisi Operasional**

Menurut Sugiyono (2019) definisi operasional adalah penentuan atau sifat yang akan di pelajari sehingga menjadi variabel yang dapat di ukur. Jadi dalam pengertian tersebut definisi operasional dimaksudkan untuk menghindari kesalah pahaman dan perbedaan penafsiran yang berkaitan dengan istilah-istilah dalam judul proposal skripsi. Berikut merupakan deskripsi operasional yang tertuang di dalam penelitian ini :

1. Produktivitas Kerja ( Y)

Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

2. Stres Kerja ( X<sub>1</sub>)

Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial.

3. Komunikasi (X<sub>2</sub>)

Menurut Firmansyah (2020) Komunikasi Merupakan pertukaran informasi antara perusahaan dengan pelanggan terkait produk yang diluncurkan di pasaran sehingga setiap pelanggan dapat memahami setiap detail dan kelebihan dan kekurangan produk yang beresia diluncurkan oleh sebuah perusahaan.

4. Konflik Kerja (X<sub>3</sub>)

Menurut Widyaningrum (2019) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan.



## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan digunakan dalam penelitian ini untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian. Adapun sistematika penulisannya adalah :

### **BAB I : Pendahuluan**

Bagian diawali dengan latar belakang masalah yang mendasari diadakannya penelitian ini, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, definisi operasional dan sistematika penulisan.

### **BAB II : Landasan teori**

Bagian ini berisi kajian pustaka yang digunakan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis.

### **BAB III : Metode penelitian**

Bagian ini berisi jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel, teknik sampel, teknik pengambilan data dan teknik analisis data.

### **BAB IV: Hasil dan Pembahasan**

Bagian ini berisi ciri - ciri lokasi penelitian termasuk populasinya, yang merupakan lingkungan fisik, karakteristik dari obyek yang diteliti serta memaparkan data dan menganalisis data secara statistik.

### **BAB V: Kesimpulan dan Saran**

Bagian ini berisi temuan – temuan penelitian berdasarkan hasil penelitian dan pernyataan saran teoritis tentang apa yang perlu diteliti lebih lanjut untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Serta saran praktis yang terkait dengan pernyataan penerapan ilmu pengetahuan terkait.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Kajian Pustaka**

##### **1. Produktivitas Kerja**

###### **a) Pengertian Produktivitas Kerja**

Menurut Sukardi (2021) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa dilihat dari segi dimensi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan produktivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

Sultana (2019) menggambarkan produktivitas sebagai kemampuan untuk mencapai tugas-tugas tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan seperti ketepatan, kelengkapan, biaya-biaya dan lamanya kerja. Artinya, produktivitas karyawan dinilai dari segi efisiensi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya.

Menurut Ardana (2019) menyatakan bahwa produktivitas kerja adalah hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian para ahli, dapat disimpulkan bahwa produktivitas merupakan sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dan memperoleh hasil berdasarkan sumber daya yang digunakan.

## **b) Aspek-aspek Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (2019) aspek-aspek produktivitas kerja Produktivitas mengukur output per unit input. Para ekonom melihat pertumbuhan produktivitas sebagai hal yang penting untuk meningkatkan upah, keuntungan perusahaan, dan standar hidup. Perhitungan produktivitas adalah keluaran suatu perusahaan dibagi dengan unit-unit yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut.

### **1. Perbaikan terus menerus**

Salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Hal tersebut dikarenakan suatu pekerjaan seluruh dihadapkan pada tuntutan yang terus-menerus berubah seiring dengan perkembangan zaman.

### **2. Tugas pekerjaan yang menantang**

Dalam jenis pekerjaan apapun akan selalu terdapat pekerjaan yang menganut prinsip minimalis, yang berarti sudah puas jika melaksanakan tugasnya dengan hasil yang sekedar memenuhi standar minimal. Akan tetapi tidak sedikit orang justru menginginkan tugas yang penuh tantangan.

### **3. Kondisi fisik tempat bekerja**

Telah umum dikatakan baik oleh pakar maupun praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat bekerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan produktivitas kerja.

### c) **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Soedarmayanti (2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas adalah cara untuk mengukur efisiensi. Dalam konteks ekonomi, arti kata produktivitas adalah cara mengukur hasil yang berasal dari usaha yang dilakukan.

1. Motivasi, orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, giat sehingga ia dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
2. Disiplin kerja, orang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.
3. Etos kerja, orang yang mempunyai etos kerja yang baik tampak dalam penampilan kerja sehari-hari berupa kerja sama, kehadiran, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kreativitas. Wujud tersebut akan memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pencapaian produktivitas kerja karyawan yang optimal dan mampu memenuhi harapan atau bantuan pencapaian tujuan perusahaan.
4. Kompensasi, sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa yang diberikannya kepada perusahaan.
5. Pendidikan, orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan pentingnya produktivitas.

6. Keterampilan, pada aspek tertentu karyawan yang semakin terampil akan lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik.
7. Penerapan teknologi, kemajuan teknologi sangat mempengaruhi produktivitas karena itu penerapan teknologi harus berorientasi mempertahankan produktivitas.

**d) Manfaat Produktivitas Kerja**

Menurut Hasibuan (2019) menyatakan manfaat produktivitas adalah:

1. Perusahaan dapat menilai efisiensi konversi sumber dayanya, agar dapat meningkatkan produktivitas melalui efisiensi penggunaan sumber-sumber daya itu.
2. Pengukuran produktivitas akan memberikan motivasi kepada orang-orang untuk bekerja lebih baik.
3. Evaluasi produktivitas digunakan untuk penyelesaian-penyelesaian, misalnya pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
4. Untuk keputusan penetapan misalnya promosi, transfer.
5. Nilai-nilai produktivitas yang dihasilkan dari suatu pengukuran dapat menjadi informasi yang berguna untuk merencanakan tingkat keuntungan dari perusahaan tersebut.
6. Untuk kebutuhan latihan dan pengembangan.

**e) Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja**

Menurut Siagian (2019) upaya untuk meningkatkan produktivitas antara lain perbaikan terus menerus dalam upaya peningkatan produktivitas kerja,

salah satu implikasinya adalah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Pandangan ini bukan hanya merupakan salah satu etos kerja yang penting sebagai bagian dari filsafat manajemen mutakhir pentingnya etos kerja ini terlihat dengan lebih jelas apalagi diingat bahwa suatu organisasi dihadapkan kepada tuntutan yang terus – menerus berubah, baik secara internal maupun eksternal. Secara internal perubahan yang terjadi adalah perubahan strategi organisasi, perubahan pemanfaatan teknologi, perubahan kebijaksanaan, dan perubahan dalam praktik-praktik SDM. Adapun perubahan eksternal adalah perubahan yang terjadi dengan cepat karena dampak tindakan suatu organisasi yang dominan peranannya di masyarakat.

Peningkatan mutu hasil kerja berkaitan erat dengan upaya melakukan perbaikan secara terus menerus ialah peningkatan mutu hasil pekerjaan oleh semua orang dan segala komponen organisasi. Padahal, mutu tidak hanya berkaitan dengan produk yang dihasilkan dan dipasarkan baik berupa barang maupun jasa, akan tetapi menyangkut segala jenis kegiatan di mana organisasi terlibat.

Berarti mutu menyangkut semua jenis kegiatan yang diselenggarakan oleh semua satuan kerja, baik pelaksana tugas pokok maupun pelaksana tugas penunjang dalam organisasi. Peningkatan mutu tersebut tidak hanya penting secara internal, akan tetapi juga secara eksternal karena akan tercermin dalam interaksi organisasi dengan

lingkugannya yang pada gilirannya turut membentuk citra organisasi di mata berbagai pihak di luar organisasi.

Jika ada organisasi yang mendapat penghargaan dalam bentuk ISO misalnya, penghargaan itu diberikan bukan hanya karena keberhasilan organisasi meningkatkan mutu produknya, akan tetapi karena dinilai berhasil meningkatkan mutu semua jenis pekerjaan dan proses manajerial dalam organisasi yang bersangkutan.

**f) Indikator Produktivitas Kerja**

Indikator kinerja pegawai merupakan suatu yang dihitung dan diukur dalam menetapkan indikator produktivitas kinerja. Harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang di laksanakan. Indikator produktivitas kinerja digunakan untuk menyajikan bahwa kinerja

Menurut Menurut Sukardi (2021) mengemukakan indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Kemampuan adalah kekuatan atau keterampilan yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau fakta bahwa seseorang mampu melakukan sesuatu

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Merupakan upaya untuk menambah derajat, tingkat, dan kualitas maupun kuantitas. Peningkatan juga dapat berarti penambahan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih baik. Selain itu,



peningkatan juga berarti pencapaian dalam proses, ukuran, sifat, hubungan dan sebagainya.

### 3. Semangat Kerja.

Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan, dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi.

### 4. Mutu.

Mutu adalah ukuran relatif kebaikan. Secara operasional, produk bermutu adalah produk-produk yang memenuhi harapan pelanggan.

### 5. Efisiensi.

Efisiensi adalah konsep yang sering digunakan dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk bisnis, industri, manajemen, dan ekonomi. Pada dasarnya, efisiensi merujuk pada kemampuan untuk menggunakan sumber daya melalui cara paling optimal, dan menghasilkan output maksimal, dengan pengorbanan yang minimal.

## 2. Stres Kerja

### a) Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2019) berpendapat bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja,

tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Robbins (2020), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Berdasarkan beberapa definisi tentang stres kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah sebuah interaksi antara individu dengan lingkungan kerjanya yang dapat mengancam dan mempengaruhi kondisi fisik serta kondisi psikologis pada pekerja.

#### **b) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Robbins (2020) mengungkapkan tiga faktor yang menjadi sumber stres yang potensial, yaitu:

##### **1. Faktor Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, hal ini juga memengaruhi level stres individu di dalam organisasi tersebut. Faktor Organisasional terdapat beberapa faktor organisasional yaitu:

##### **a. Tuntutan Tugas**

Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.

b. Terkait dengan pekerjaan dari individu, yaitu meliputi desain pekerjaan (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata ruang kerja secara fisik.

c. Tuntutan Peranan

Terkait dengan tekanan yang ditempatkan pada individu sebagai fungsi dari peranan tertentu dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya.

d. Tuntutan Interpersonal

Terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh para pekerja lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari para kolega dan hubungan interpersonal yang buruk dapat menyebabkan stress.

## 2. Faktor Pribadi

Faktor pribadi terkait dengan permasalahan keluarga, permasalahan ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian yang inheren. Hubungan keluarga, kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat. Gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan sebenarnya berpangkal di dalam kepribadian seseorang. Apabila individu memiliki sebuah karakteristik dalam diri untuk melawan suatu kejadian yang menyebabkan stres dan tetap dapat berkomitmen terhadap aktivitas dalam kehidupannya, individu tersebut akan mampu menetralkan stres kerja yang dialaminya

### c) Sumber Stress Kerja

Terdapat beberapa sumber stres menurut Ivancevich dan Matterson Suwatno dan Donni (2020) yaitu:

#### 1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya.

Stres yang bersumber dari lingkungan fisik diantaranya adalah: kondisi penerangan di tempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.

#### 2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu

Stres yang bersumber dari tingkatan individu adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya. Salah satu sumber stres dalam hal ini adalah:

##### a. Konflik peran (*role conflict*)

Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan pada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran, maka timbullah konflik. Konflik di dalam lingkungan pekerjaan akan mengakibatkan ketidaknyamanan.

##### b. Peran yang rancu atau tidak jelas (*role ambiguity*)

Ketidakjelasan seseorang mengenai peran yang harus dilaksanakannya, baik yang berkaitan dengan tugas yang harus

dilakukan maupun dengan tanggung jawab sehubungan dengan posisinya.

c. Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. Disebut kualitatif jika seseorang menghayati kurangnya kemampuan dirinya untuk menyelesaikan pekerjaannya atau pekerjaan yang ia hadapi menuntut keahlian melebihi kemampuannya. Tingkat stres yang optimal menghadirkan keseimbangan akan tantangan, tanggung jawab dan rewards.

d. Tanggung jawab terhadap orang lain (*responsibility for people*)

Tanggung jawab di sini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain atau hal-hal lain. Dalam banyak kasus, tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres karena tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karier

Sumber stres yang dimaksud dalam kesempatan untuk mengembangkan karier adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan kariernya.

#### **d) Upaya Penanggulangan Stres Kerja**

Menurut Sondang (2020) terdapat beberapa upaya penanggulangan stres adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan kebijaksanaan manajemen dalam membantu para pekerja menghadapi berbagai stres
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh pekerja sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stres.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala gejala stres di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stres itu berdampak negatif.
4. Melatih para pekerja untuk mengenali dan menghilangkan sumber sumber stres.
5. Terus menerus membuka jalur komunikasi dengan para pekerja sehingga mereka benar benar di ikutsertakan untuk mengatasi stres yang di hadapinya.
6. Memantau terus menerus kegiatan kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stres dapat di identifikasikan.
7. Menyempurnakan rancang bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stres yang berasal dari kondisi kerja dapat di hindari.

#### e) **Indikator Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2019) indikator dari stress kerja adalah sebagai berikut:

1. **Beban kerja**

Pekerja sering diberi pekerjaan yang melebihi dari kemampuannya dalam bekerja sehingga beban kerja juga perlu diperhatikan.

2. **Sikap pemimpin**

Perbedaan pemikiran antara atasan dan bawahan yang sering terjadi dapat memicu konflik sehingga hal tersebut dapat mengakibatkan frustrasi dan tekanan kepada para pekerja dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat mengakibatkan stres kepada pekerja.

3. **Waktu kerja**

Pemberian waktu kerja yang diberikan kepada pekerja. Pemberian waktu kerja jika berlebihan akan memberikan tekanan pada pekerja. Sedangkan pemberian waktu yang pas akan meningkatkan kinerja.

4. **Konflik kerja**

Konflik kerja yaitu perselisihan antar pegawai dan menimbulkan perpecahan dalam suatu organisasi tersebut. Konflik jika tidak segera diatasi maka akan berakibat yang buruk.

5. **Komunikasi**

Komunikasi yaitu komunikasi antara atasan dan bawahan mutlak di perlukan agar menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan, tak hanya menjalin pertautan secara emosional



komunikasi yang efektif juga bisa menjadi salah satu solusi efektif terciptanya tujuan perusahaan.

### **3. Komunikasi**

#### **a. Pengertian Komunikasi**

Menurut Firmansyah (2020) Komunikasi merupakan pertukaran informasi antara perusahaan dengan pelanggan terkait produk yang diluncurkan di pasaran sehingga setiap pelanggan dapat memahami setiap detail dan kelebihan dan kekurangan produk yang beresia diluncurkan oleh sebuah perusahaan.

Menurut Sutrisno (2021) komunikasi adalah sebuah konsep yang mempunyai banyak arti. Makna komunikasi dapat dibedakan menjadi proses komunikasi sosial makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Para ilmuwan sosial menggunakan metode ini untuk penelitian biasanya fokus pada aktivitas manusia dan komunikasi itu terkait pesan dan perilaku.

Dari pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa komunikasi adalah sebuah proses penyampaian pesan dari seseorang ke orang lain dengan tujuan untuk saling memperoleh suatu informasi dari suatu pihak. Dengan melalui komunikasi, informasi yang diperoleh akan lebih cepat tersampaikan. Dengan berkomunikasi, permasalahan yang terjadi di dalam pekerjaan dapat segera terselesaikan. Komunikasi didalam suatu pekerjaan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja.

## **b. Tujuan Komunikasi**

Menurut Effendy (2019) dalam berkomunikasi, komunikator pasti memiliki suatu tujuan tertentu. Tujuan dari komunikasi dibagi menjadi empat yaitu :

1. Mengubah sikap (*to change the attitude*) adalah proses mengubah atau memodifikasi opini, keyakinan, atau perasaan seseorang tentang subjek tertentu. Ini melibatkan transformasi perspektif seseorang dan mengadopsi sudut pandang baru
2. Mengubah opini/pendapat (*to change the opinion*) adalah pendapat individu atau kelompok terhadap sesuatu menjadi berubah atas informasi yang mereka terima.
3. Mengubah perilaku (*to change the behavior*) adalah Modifikasi perilaku merupakan upaya, proses, atau tindakan untuk mengubah perilaku dengan menerapkan prinsip-prinsip belajar yang teruji secara sistematis untuk mengubah perilaku maladaptif menjadi perilaku adaptif.
4. Mengubah masyarakat (*to change the society*) adalah perubahan pada lembaga-lembaga kemasyarakatan di dalam suatu masyarakat yang mempengaruhi sistem sosialnya, termasuk nilai-nilai, sikap dan perilaku diantara kelompok-kelompok dalam masyarakat.

## **c. Unsur-Unsur Utama Komunikasi**

Menurut Nurlaila (2012) mengemukakan bahwa komunikasi memiliki tujuh unsur utama, antara lain :

1. Pengirim

Orang yang memiliki informasi dan kehendak menyampaikan kepada orang lain. Pengirim atau komunikator dalam organisasi bisa dari karyawan bisa juga dari pemimpin.

2. Penyandian (*encoding*)

Proses mengubah informasi ke dalam isyarat-isyarat atau simbol-simbol tertentu. Proses penyediaan ini dilakukan oleh pengirim.

3. Pesan

Informasi yang hendak disampaikan pengirim kepada penerima.

4. Saluran atau media

Saluran merupakan jalan melalui apa informasi secara berpindah dari pengirim ke penerima pesan.

5. Penerima

Orang yang menerima informasi dari pengirim pesan. Penerima melakukan proses penafsiran atas informasi yang diterima dari pengirim pesan.

6. Penafsiran (*decoding*)

adalah proses dimana penerima menerjemahkan atau mengartikan pesan yang diterima.

7. Umpan balik (*feedback*)

Pada dasarnya merupakan tanggapan penerima atas informasi yang disampaikan pengirim.

#### **d. Fungsi-Fungsi Komunikasi**

Hermanto (2020) menjelaskan bahwa fungsi-fungsi komunikasi antara lain :

##### **1. Pengawasan**

Setiap organisasi mempunyai struktur dan garis komando. Berdasarkan garis komando tersebut, bila karyawan mengkomunikasikan keluhan kepada atasannya berkaitan dengan pekerjaannya, sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan kebijakan perusahaan, maka komunikasi tersebut sudah menjalankan fungsi pengawasan.

##### **2. Memotivasi**

Memberikan staf deskripsi tentang apa yang harus dilakukan, menyusun tujuan yang lebih spesifik untuk meningkatkan kinerja. Menetapkan tujuan yang lebih spesifik dan memotivasi pekerja selama melakukan aktivitas mereka dengan baik akan mendorong kinerja yang lebih efisien.

##### **3. Pengungkapan emosi**

Komunikasi merupakan sarana dalam melepaskan rasa emosi sebagai rasa untuk memenuhi kebutuhan sosial.

##### **4. Informasi**

Fungsi ini berkaitan dengan pengambilan keputusan. Melalui kegiatan komunikasi dapat memberikan informasi kepada individu atau kelompok dalam pengambilan keputusan.

#### **e. Bentuk-Bentuk Komunikasi**

Menurut Arifi (2019) bentuk-bentuk komunikasi dikelompokkan sebagai berikut :

1. Perbincangan tak resmi, merupakan bentuk komunikasi yang paling dasar. Cocok untuk hubungan sehari-hari, pengarahan, tukar-menukar informasi, meninjau kemajuan, maupun untuk memelihara efektifitas hubungan pribadi.
2. Pembicaraan lewat telepon, panggilan telepon bermanfaat untuk pengecekan cepat atau pengiriman dan penerimaan informasi, instruksi atau data.

#### **f. Hambatan Dalam komunikasi**

Komunikasi tidak selalu berjalan lancar, terkadang komunikasi mengalami hambatan. Menurut Nitisemoto (2020) hambatan-hambatan dalam komunikasi antara lain :

1. Hambatan psikologis  
Hambatan psikologis terjadi misalnya karena komunikasi yang disampaikan sering kali keliru dan diralat.
2. Hambatan kurangnya motivasi  
Kemampuan perusahaan untuk memotivasi karyawannya merupakan kunci bagi karyawan untuk melaksanakan rencana, petunjuk dan saran yang dikomunikasikan.
3. Hambatan karena banyaknya perantara

Suatu komunikasi dalam penyampaiannya mungkin harus melalui beberapa perantara. Semakin banyak perantara, maka kemungkinan berubahnya komunikasi semakin besar.

4. Hambatan kurangnya partisipasi

Kurangnya partisipasi antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, terutama pihak atasan dan bawahan merupakan hambatan terhadap komunikasi yang disampaikan.

**g. Indikator Komunikasi**

Menurut Firmansyah (2020) indikator-indikator dalam komunikasi antara lain :

1. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana yang dimaksudkan oleh komunikator.

2. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak.

3. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya.

4. Hubungan yang semakin baik

Bahwa proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal.

5. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

#### **4. Konflik Kerja**

##### **a. Pengertian Konflik Kerja**

Menurut Widyaningrum (2019) konflik merupakan kondisi antara dua pihak atau lebih yang menganggap ada suatu kondisi yang tidak sesuai dengan tujuan, ada pihak-pihak yang menghalangi pihak lain dalam mencapai tujuan. Sedangkan Menurut Sinambela (2021) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah.

Veithzal Rivai (2019) mengartikan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara 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.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu,

antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

**b. Faktor Penyebab Konflik Kerja.**

Menurut Robbins (2020) faktor-faktor penyebab timbulnya konflik dipadatkan ke dalam tiga kategori umum, yaitu :

1. Masalah komunikasi Pertukaran informasi merupakan hambatan komunikasi dan kondisi potensial yang menimbulkan konflik.
2. Masalah struktur Kelompok-kelompok dalam organisasi memiliki tujuan yang beragam. Ketika kelompok-kelompok dalam sebuah organisasi mengejar tujuan beragam, peluang terjadinya konflik pun meningkat.
3. Masalah pribadi Dalam masalah ini meliputi kepribadian seperti, emosi dan nilai-nilai yang berbeda dapat menjelaskan munculnya konflik.

**c. Jenis Konflik Kerja**

Veithzal Rivai (2020) mengemukakan bahwa ada enam jenis konflik, yaitu :

1. Konflik dalam diri seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.



## 2. Konflik antar individu

Konflik antar individu terjadi seringkali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan.

## 3. Konflik antar anggota kelompok

Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Jika anggota dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik substantif. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.

## 4. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

## 5. Konflik intra perusahaan

Konflik intra perusahaan meliputi empat subjenis, yaitu konflik vertikal, horizontal, lini-staff, dan peran konflik. Konflik vertikal terjadi antara manajer dengan bawahannya. Konflik horizontal terjadi antara karyawan atau departemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Konflik linistaff yang sering terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staff (staf ahli) dalam proses

pengambilan keputusan oleh manajer lini. Konflik peran dapat terjadi karena seseorang memiliki lebih dari satu peran yang bertentangan.

6. Konflik antar perusahaan

Konflik dapat terjadi antar organisasi karena mereka memiliki saling ketergantungan satu sama lain terhadap pemasok, pelanggan, maupun distributor.

**d. Ciri-ciri Konflik**

Ciri-ciri konflik menurut Sudarmanto (2021) Adanya dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok yang terlibat dalam interaksi yang bertentangan. Dalam mencapai tujuan, ambisius dan memainkan peran perusahaan terjadi pertentangan antara dua pihak atau lebih, perseorangan atau kelompok karena norma yang bertolak belakang. Terjadinya interaksi yang ditandai dengan gejala pada perilaku seseorang atau kelompok dengan unsur kesengajaan untuk menekan, meniadakan dan mengurangi pihak lain untuk mendapatkan keuntungan, seperti:

**e. Cara dan Strategi Mengatasi Konflik dalam Organisasi**

Mengelola konflik menurut Sinambela (2021) dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Menghindar.

Menghindari suatu konflik dapat dilakukan jika isu atau masalah yang memicu konflik tersebut tidak terlalu penting atau jika berpotensi konfrontasinya tidak seimbang dengan akibat yang akan ditimbulkan.

Penghindaran merupakan strategi yang memungkinkan pihak-pihak yang berkonfrontasi untuk menenangkan diri.

2. Mengakomodasi.

Memberikan kesempatan pada orang lain untuk mengatur strategi pemecahan masalah, khususnya apabila isu tersebut penting bagi orang lain. Hal ini juga dapat menimbulkan kerja sama dengan memberi kesempatan pada mereka untuk membuat keputusan. Anggota tim yang menjadi bagian dari konflik dapat mengakomodasikan anggota lain dengan menempatkan kebutuhan dia di tempat yang pertama.

3. Kompetisi.

Metode ini dapat digunakan jika dipercaya memiliki lebih banyak informasi dan keahlian dibandingkan yang lainnya atau ketika tidak ingin berkompromi. Metode ini mungkin dapat memicu konflik, tetapi bisa jadi merupakan metode yang penting untuk alasan-alasan keamanan.

4. Kompromi atau negosiasi.

Masing-masing memberikan dan menawarkan sesuatu pada saat yang bersamaan, saling memberi dan menerima, serta meminimalisir kekurangan semua pihak yang dapat menguntungkan semua pihak.

5. Memecahkan masalah atau kolaborasi. Pemecahan masalah atau kolaborasi dapat dilakukan melalui:

- a) Pemecahan sama-sama menang di mana anggota tim yang terlibat mempunyai tujuan kerja yang sama

- b) Perlunya menyatukan komitmen dari semua pihak yang terlibat untuk saling mendukung dan saling memperhatikan satu sama lainnya.

**f. Cara lain dalam mengelola konflik kerja**

Berikut adalah cara lain untuk mengelola konflik kerja menurut Sinambela (2021) berikut dengan penjelasannya:

a) *Integrating (problem solving)*

Pada strategi ini, pihak yang berkepentingan bersama-sama mengidentifikasi masalah yang dihadapi, lalu mencari, mempertimbangkan, dan memilih solusi untuk masalah tersebut.

b) *Obliging (smoothing)*

Seseorang yang memiliki gaya seperti ini biasanya lebih memusatkan perhatiannya pada upaya untuk memuaskan pihak lain daripada dirinya sendiri. Obliging biasa disebut juga smoothing (melicinkan). Smoothing bertujuan untuk mengurangi adanya perbedaan dan menekan persamaan atau kebersamaan antar pihak yang terlibat dalam sebuah konflik. Kekuatan pada strategi ini dikarenakan adanya sebuah dorongan untuk bekerja sama. Namun strategi ini memiliki kelemahan karena penyelesaiannya hanya bersifat sementara dan tidak sampai ke masalah pokok yang ingin dipecahkan.

c) *Dominating (forcing)*

Pada strategi ini berupaya mendorong seseorang untuk menggunakan taktik "Saya menang, kamu kalah". Strategi ini disebut juga dengan

*forcing* (memaksa) karena menggunakan legalitas yang formal dalam menyelesaikan masalah yang terjadi. Kekuatan pada strategi ini adalah minimalnya waktu yang digunakan. Kelemahannya adalah sering menimbulkan perasaan jengkel atau perasaan berat hati untuk menerima keputusan oleh pihak yang terlibat.

d) *Avoiding*

Strategi ini disebut juga strategi menghindar. Strategi ini sangat cocok digunakan untuk mengatasi masalah yang sepele. Kekuatan dari strategi ini adalah dapat menghadapi situasi yang membingungkan. Kelemahan strategi ini adalah tidak dapat menyelesaikan pokok masalah dan bersifat sementara.

e) *Compromising*

Strategi ini merupakan pendekatan untuk saling memberi dan menerima dari pihak yang terlibat. Kompromi sangat cocok untuk digunakan menangani masalah yang melibatkan pihak yang memiliki tujuan yang berbeda, namun memiliki kekuatan yang sama. Kekuatan dari strategi ini adalah prosesnya yang demokratis dan tidak membuat pihak manapun merasa dikalahkan. Kelemahan dari strategi ini adalah penyelesaian yang bersifat sementara dan mencegah munculnya kreativitas dalam menyelesaikan sebuah masalah.

**g. Indikator Konflik Kerja**

Menurut Widyaningrum (2019) Konflik kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Konflik dalam diri seseorang

Konflik dalam diri seseorang umumnya terjadi karena seseorang berhadapan dengan tujuan yang bertentangan.

2. Konflik antar individu

Konflik antar individu pada umumnya dipicu oleh adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah tujuan, dimana hasil dan keputusan bersama dinilai sangat menentukan.

3. Konflik antar anggota kelompok

Konflik dalam kelompok dapat bersifat afektif atau substantif. Konflik afektif adalah konflik yang timbul karena adanya tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. Sedangkan konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena perbedaan latar belakang keahlian.

4. Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok umumnya terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.

5. Konflik emosional

Adanya emosi yang berbeda dan berlawanan sehubungan dengan situasi yang baru saja terjadi atau sedang berlangsung

## **B. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu bertujuan sebagai pendukung dalam sebuah penelitian. Pada penelitian-penelitian sebelumnya mengkaji masalah stres kerja, komunikasi, dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja dan beberapa penelitian lain yang

masih memiliki keterikatan variabel dalam penelitian ini. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

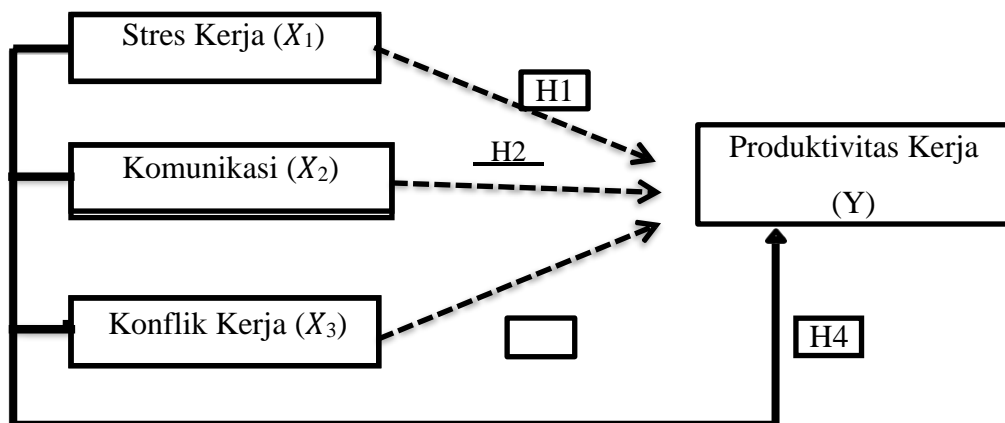
No	Judul dan Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Stres Kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja PT Delapan Naga Mas Tiara Shinta (2020)	Analisis regresi linier berganda	hasil penelitian ini menunjuk kan bahwa Stres Kerja Dan konflik Kerja Terhadap kinerja pegawai Pada Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya. Secara simultan variabel independen (Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) pada Pekerja Pt. Delapan Naga Mas Kecamatan tenayan Raya.
2	Pengaruh komunikasi dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja PT Busana Textile Wachid Hasyim (2021)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ditunjukkan nilai Fhitung = 3.656 > Ftabel= 2,54 dengan taraf signifikansi 0,032 < 0,05 .
3	Pengaruh stress kerja dan konflik Kerja terhadap produktivitas kerja.Trafoindo Prima Perkasa Aulia Nur Jamalia (2020)	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja
4	Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja bagian produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT.PTPN V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kab. Rokan HULU Fitria Afriyani Christian & Lena Farida (2022)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin tenaga kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 76,9% sedangkan 23,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya.
5	Pengaruh stres kerja dan disiplin kerja	Analisis regresi linier berganda	Hasil tes yang dilakukan tes regresi simultan atau tes f menunjukkan

	terhadap produktivitas kerja di PT.Indah Kiat PULP dan Paper TBK Perawang Kharisma Putri (2022)		bahwa stres dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hasil tes parsial tes menunjukkan bahwa variabel stres sebagian berpengaruh signifikan pada pekerja.
6	Kristina Munthe dan Ermina Tiorida (2017) dengan judul Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap produktivitas kerja	Analisis regresi linier berganda	komunikasi internal tidak berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja atau peningkatan komunikasi internal akan diikuti dengan peningkatan kinerja

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu (2024)

### C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah penjelasan sementara terhadap suatu gejala yang menjadi objek permasalahan kita. Kerangka pikir ini disusun dengan berdasarkan pada tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan atau terkait. Kerangka pikir ini merupakan suatu argumentasi kita dalam merumuskan hipotesis. Dalam merumuskan suatu hipotesis, argumentasi kerangka berpikir menggunakan logika *deduktif* (untuk metode kuantitatif) dengan memakai pengetahuan ilmiah sebagai *premis* dasarnya.



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



Parsial   
Simultan 

Keterangan :

Y = variabel dependen Produktivitas Kerja

X1 = variabel independen Stres Kerja

X2 = variabel independen Komunikasi

X3 = variabel independen Konflik Kerja

#### D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris Sugiyono (2016).

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut :

Ha<sub>1</sub>: Ada pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

Ho<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara Stres Kerja (X1) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

Ha<sub>2</sub>: Ada pengaruh antara Komunikasi (X2) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

Ho<sub>2</sub>: Tidak ada pengaruh antara Komunikasi (X<sub>2</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

Ha<sub>3</sub>: Ada pengaruh antara Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

Ho<sub>3</sub>: Tidak ada pengaruh antara Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

Ha<sub>4</sub>: Ada pengaruh secara simultan antara Stres Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

Ho<sub>4</sub>: Tidak ada pengaruh secara simultan antara Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis dan Metode Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019) metode penelitian ini diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang pendidikan.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian asosiatif adalah pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variable terikat). Dalam penelitian ini akan berupaya menjelaskan hubungan antar variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) dengan Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit (Y) .

#### **B. Lokasi Penelitian**

Lokasi yang telah ditetapkan oleh peneliti yaitu Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Indonesia Jl. Raya Semarang Salatiga KM. 23, Babadan, Gedanganak, Kec. Ungaran Tim., Kabupaten Semarang, Jawa Tengah 50519

### C. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2019).

Ada 2 variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung dan tidak dipengaruhi oleh variabel lain atau menjadi sebab timbulnya variabel terikat Variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ )

#### 2. Variabel Terikat (Variabel Dependen).

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: Produktivitas Kerja PT. Nissin Biskuit (Y). Selanjutnya indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memudahkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Variabel Penelitian**

Variabel	Indikator	Skala Likert
Stres Kerja ( $X_1$ )	1) Beban Kerja 2) Sikap Pemimpin 3) Waktu Kerja 4) Konflik Kerja 5) Komunikasi Menurut Mangkunegara (2019)	Skala Likert 1-5

Komunikasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pemahaman</li> <li>2. Kesenangan</li> <li>3. Pengaruh pada sikap</li> <li>4. Hubungan yang semakin baik</li> <li>5. Tindakan</li> </ol> <p>Menurut Firmansyah (2020)</p>	Skala Likert 1-5
Konflik Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konflik dalam diri seseorang</li> <li>2. Konflik antar individu</li> <li>3. Konflik antar anggota kelompok</li> <li>4. Konflik antar kelompok</li> <li>5. Visi yang berbeda dalam pekerjaan</li> </ol> <p>Menurut Widyaningrum (2019)</p>	Skala Likert 1-5
Produktivitas Kerja (Y)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan.</li> <li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai.</li> <li>3. Semangat Kerja.</li> <li>4. Mutu.</li> <li>5. Efisiensi.</li> </ol> <p>Menurut Sukardi (2021)</p>	Skala Likert 1-5

Sumber data di peroleh dari : Peneliti 2024

## D. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

### 1. Populasi dan Sample

Menurut Sugiyono (2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bagian Soes PT. Nissin Biscuit sejumlah 85 orang. Populasi adalah sekelompok objek atau individu atau peristiwa yang menjadi perhatian peneliti, yang akan dikenai generalisasi penelitian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sugiyono (2019)

## 2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah sebagian populasi yang karakteristik hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yaitu sebanyak 85 responden. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sensus. Sensus adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel Sugiyono (2016).

### E. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data berdasarkan sumbernya terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Sedangkan berdasarkan sifatnya terbagi menjadi dua, yaitu data kuantitatif dan data kualitatif.

#### 1. Jenis Data

Hardani (2020) mengelompokkan jenis data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Jenis data kualitatif adalah data yang menunjukkan kualitas, bentuk angka non parametric (ordinal dan nominal). Data kualitatif dalam penelitian ini diambil dari identitas responden (jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja) dan tanggapan atau jawaban responden melalui penyebaran kuesioner.
- b. Jenis data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka *absolute (parametric)*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah validitas, reliabilitas, korelasi sederhana dan berganda, regresi linier sederhana dan berganda, determinasi (*adjusted r square*), uji t dan f.

## **2. Sumber Data**

Hardani (2020) mengelompokkan sumber data menjadi dua macam data yang selanjutnya digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a. Sumber data primer adalah data yang telah dikumpulkan secara langsung. Cara paling umum untuk mengumpulkan data primer untuk penelitian kuantitatif adalah penggunaan eksperimen dan survei. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung dengan melakukan pengadaaan data kepada populasi yang telah ditentukan melalui penyebaran kuesioner.
- b. Sumber data sekunder adalah data yang tersedia sebelumnya yang dikumpulkan dari sumber-sumber tidak langsung atau tangan kedua misalnya dari sumber-sumber tertulis milik pemerintah atau perpustakaan. Sumber data sekunder diperoleh dari buku, jurnal skripsi, catatan atau laporan dari perusahaan yang dijadikan tempat penelitian.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data adalah cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkap informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Dalam metode ini menggunakan metode pengumpulan data melalui kuesioner dan dokumentasi yang dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Kuesioner /Angket**

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat alat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Menurut Sugiyono (2019) skala likert digunakan

untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial.

Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrument yang dapat berupa pertanyaan. Dalam penelitian ini menggunakan skala likert, maka jawaban responden dapat diberi skor atau nilai dengan interval 1 sampai dengan 5 skala pengukurannya sebagai berikut :

1. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
2. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
3. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
4. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
5. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

## **2. Dokumentasi**

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, transip, arsip, buku, surat kabar, majalah, agenda dan sebagainya. Dokumentasi dari asal dokumen yang artinya data yang diperoleh dari data dokumentasi dapat dimanfaatkan untuk mengetahui, menafsirkan bahkan meramalkan.

## **G. Teknik Analisa Data**

Analisis data diperlukan untuk membuat sebuah keputusan untuk menerima atau menolak hipotesa sebagai bagian dari penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini berbasis perhitungan statistik dengan memanfaatkan Aplikasi SPSS versi 23. sebagai media perhitungan statistik.



## 1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner Ghozali (2019). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23. Kriteria dalam pengujian validitas menurut Ghozali (2016) adalah :

Jika  $r_{hitung}$  positif  $> r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah valid. Jika  $r_{hitung}$  negatif  $< r_{tabel}$  maka item pertanyaan adalah tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk tingkat signifikansi 5 % dari *degree of freedom* (df)= n-2, dalam hal menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dimana :

r = nilai koefisien korelasi antar item dan total

y = jumlah skor total (Produktivitas Kerja)

x = jumlah skor item (Stres Kerja X<sub>1</sub>, Komunikasi X<sub>2</sub> dan Konflik Kerja X<sub>3</sub>)

n = jumlah responden

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pernyataan yang diajukan. Hasil r hitung dibandingkan r tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r hitung  $>$  r tabel maka item pernyataan adalah valid.
2. Jika r hitung  $<$  r tabel maka item pernyataan adalah tidak valid.

Uji validitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian yang sesungguhnya bertujuan untuk menguji kelayakan instrument (alat ukur) penelitian.

**Tabel 3.2**  
**Tabel Uji Validitas Data**

Variabel	Item/kode	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,979	0,631	0,000	Valid
	X1.2	0,951	0,631	0,000	Valid
	X1.3	0,934	0,631	0,000	Valid
	X1.4	0,984	0,631	0,000	Valid
	X1.5	0,951	0,631	0,000	Valid
Komunikasi (X2)	X2.1	0,992	0,631	0,000	Valid
	X2.2	0,992	0,631	0,000	Valid
	X2.3	0,992	0,631	0,000	Valid
	X2.4	0,992	0,631	0,000	Valid
	X2.5	0,879	0,631	0,001	Valid
Konflik Kerja (X3)	X3.1	0,900	0,631	0,000	Valid
	X3.2	0,978	0,631	0,000	Valid
	X3.3	0,900	0,631	0,000	Valid
	X3.4	0,949	0,631	0,000	Valid
	X3.5	0,949	0,631	0,000	Valid
Produktivitas Kerja (Y)	X4.1	0,989	0,631	0,000	Valid
	X4.2	0,989	0,631	0,000	Valid
	X4.3	0,989	0,631	0,000	Valid
	X4.4	0,989	0,631	0,000	Valid
	X4.5	0,852	0,631	0,002	Valid

Sumber : Data yang diolah SPSS versi 23 (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.2 diatas yang sudah diolah menggunakan SPSS versi 23 pada Lampiran 11 halaman 115 diketahui bahwa r hitung berkisar antara 0,852 – 0,992. tampak bahwa  $r_{hitung}$  lebih besar bila dibandingkan  $r_{tabel} = 0,230$  Sehingga bisa disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan adalah valid

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kehandalan kuesioner jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali 2019). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70. Uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Dimana :

$r$  = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

$k$  = Banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Total varians butir dan,

$\sigma_t^2$  = Total varian

Uji realibitas dilakukan terhadap 10 responden diluar penelitian sesungguhnya untuk menguji kelayakan intrumen (alat ukur) penelitian.

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Alpha Pembanding	Keterangan
1	Stres Kerja	0,978	0,70	Reliabel
2	Komunikasi	0,983	0,70	Reliabel
3	Konflik Kerja	0,964	0,70	Reliabel
4	Produktivitas Kerja	0,977	0,70	Reliabel

Sumber : Data yang diolah (2024)

Berdasarkan sebagaimana tabel 3.3 diatas maka dapat dilihat bahwa nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang dapat diartikan bahwa kehandalan kuesioner yang diajukan kepada responden memiliki kekonsistenan dan dinyatakan *reliable*.

## H. Analisis Data

### 1. Uji Korelasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antar dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel terikat dengan variabel bebas Ghazali (2019). Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 23 Interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel dengan kriteria menurut Sugiyono (2016) sebagai berikut :

**Tabel 3.2**  
**Interprestasi Koefisien Korelasi**

Koefisien korelasi	Interprestasi
0,00 – 0,199	Hubungan korelasi sangat rendah
0,20 – 0,399	Hubungan korelasi rendah
0,40 – 0,599	Hubungan korelasi sedang
0,60 – 0,799	Hubungan korelasi kuat
0,80 – 1,000	Hubungan korelasi sangat kuat

Sumber data: data sekunder,2024

Uji korelasi dalam penelitian ini menggunakan korelasi sederhana dan berganda penjelasannya sebagai berikut :

#### a. Analisis Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menguji dua variabel (satu variabel bebas dan satu terikat) apakah ada hubungannya atau tidak. Perhitungan korelasi sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 23. Uji korelasi sederhana menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Dimana :

$r_{xy}$  = Nilai koefisien korelasi

$y$  = Jumlah skor  $y$  (*organizational citizenship behavior*)

$x$  = Jumlah skor  $x$  (Stres Kerja  $x_1$ , Komunikasi  $X_2$  dan Konflik Kerja  $x_3$ )

Koefisien korelasi sederhana yang dinyatakan dengan simbol “ $r$ ” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua variabel.

Koefisien korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui hubungan antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) dan Konflik Kerja ( $x_3$ ) dengan Produktivitas Kerja ( $y$ ) secara parsial.

#### b. Analisis Korelasi Berganda

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan secara simultan antara dua atau lebih variabel bebas dan satu variabel terikat, serta untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi.

Uji korelasi berganda menggunakan program SPSS versi 23 dengan melihat nilai R pada determinasi. Uji korelasi berganda menggunakan rumus yang dapat dituliskan sebagai berikut :

$$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3} = \sqrt{\frac{r^2 Y X_1 + r^2 Y X_2 + r^2 Y X_3 - 2 r Y X_1 r Y X_2 r Y X_3 r X_1 X_2 X_3}{1 - r^2 X_1 X_2 X_3}}$$

Dimana :

$R_{y \cdot X_1 X_2 X_3}$  = koefisien korelasi ganda antara variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$

secara bersama-sama dengan variabel  $Y$

$r_{yx1}$  = koefisien korelasi  $X_1$  dengan  $Y$

$r_{yx2}$  = koefisien korelasi  $X_2$  dengan  $Y$

$r_{yx3}$  = koefisien korelasi  $X_3$  dengan  $Y$

$r_{x1x2x3}$  = koefisien korelasi  $X_1, X_2, X_3$

Koefisien korelasi berganda yang dinyatakan dengan simbol “R” menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien korelasi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara Stres Kerja, Komunikasi, Konflik Kerja dan Produktivitas Kerja secara simultan.

## 2. Analisis Uji Regresi

Regresi digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variable bebas dan variabel terikat Sugiyono (2019 ).

### a. Regresi linier sederhana

Digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Model persamaan regresi linier sederhana dengan rumus menurut Sugiyono. (2016) sebagai berikut :

$$Y' = a + bx + e$$

Dimana :

$Y'$  = Variabel terikat (Produktivitas Kerja  $Y$ ).

$X$  = Variabel bebas (Stres Kerja  $X_1$ , Komunikasi  $X_2$  dan Konflik Kerja  $X_3$ )

$a$  = Bilangan konstanta

$b$  = Bilangan regresi

$e$  = Tingkat kesalahan yang ditolelir (*error*)

Jika koefisien  $b$  bernilai positif, maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat korelasi positif atau searah. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan variabel bebas diikuti dengan kenaikan

atau penurunan variabel terikat. Sedangkan jika koefisien b bernilai negatif, maka menunjukkan arah yang berlawanan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan kata lain, setiap peningkatan variabel bebas akan diikuti dengan penurunan variabel terikat atau sebaliknya.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat Sugiyono (2019). Model persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Dimana :

Y = Variabel Produktivitas Kerja

X<sub>1</sub> = Variabel Stres Kerja

X<sub>2</sub> = Variabel Komunikasi

X<sub>3</sub> = Variabel Konflik Kerja

a = Bilangan konstanta

b<sub>1,2,3</sub> = Koefisien regresi

Penggunaan analisis ini karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan hubungan linier antara Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit.

**3. Analisis Uji R<sup>2</sup> (koefisien determinasi)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat Ghozali (2016).

Uji determinasi dalam penelitian ini untuk menguji seberapa jauh variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit.) dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.

Kelemahan mendasar menggunakan koefisien determinasi adalah biasa terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka R Square pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R Square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R Square* dapat naik atau turun apabila satu variabel bebas ditambahkan kedalam model Ghozali (2019).

#### **4. Pengujian Hipotesis**

Rancangan pengujian hipotesis ini dinilai dengan penetapan hipotesis nol dan hipotesis alternatif, penelitian uji statistik dan perhitungan nilai uji statistik, perhitungan hipotesis, penetapan tingkat signifikan dan penarikan kesimpulan. Hipotesis yang akan digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hipotesis nol ( $H_0$ ) tidak terdapat pengaruh yang signifikan dan Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) menunjukkan adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara parsial menggunakan Uji *t*, sedangkan Pengujian hipotesis dalam penelitian ini secara simultan menggunakan Uji *F*.



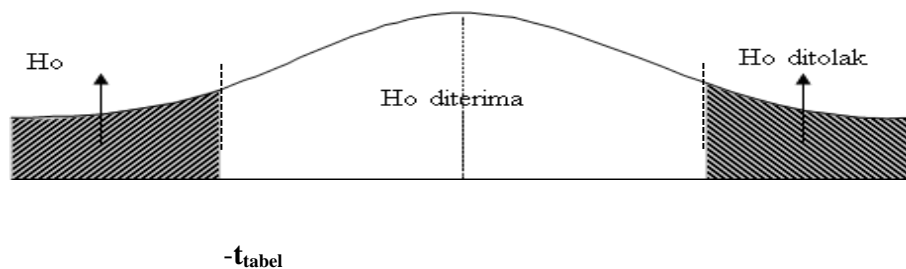
**a. Uji t (Pengujian secara Parsial)**

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial (sendiri) yang diberikan variabel bebas (X) yaitu Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja terhadap variabel terikat (Y) yaitu Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit apabila nilai signifikansi  $< 0.05$ , atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel terikat (Y). Menurut Ghozali (2019) uji t digunakan untuk menguji signifikan antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Y). Secara grafis uji t parsial disajikan dalam Gambar 3.1. Kriteria dalam pengujian t sebagai berikut:

- 1) Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji dua arah).
  - a.  $H_0 : \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat Produktivitas di Bagian Soes Kerja PT. Nissin Biscuit.
  - b.  $H_a : \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit.
- 2) Menentukan  $t_{tabel}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
- 3) Menentukan  $t_{hitung}$  dan tingkat signifikansi 0,05 di peroleh hasil dari pengolahan data melalui SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$  dan dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$

#### 4) Membuat kesimpulan

Apabila  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau menerima  $H_a$ , artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit) dan apabila  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan tingkat sig.  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau menolak  $H_a$ , artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) secara parsial terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit)



**Gambar 3.1.**  
**Uji t Parsial**

#### b. Uji F (Pengujian secara Simultan)

Menurut Ghozali (2019) uji F digunakan untuk menguji tingkat signifikansi hubungan antara variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Kurva uji F simultan ini diilustrasikan dalam Gambar 3.2.

Kriteria dalam pengujian F sebagai berikut :

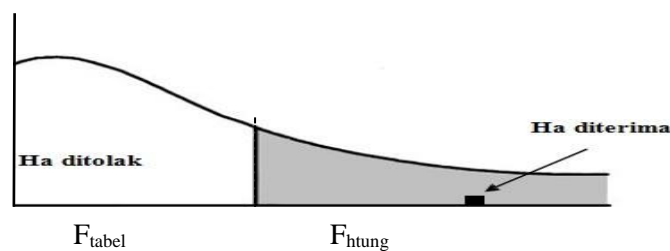
1. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata 5% (uji satu arah)
  - a.  $H_0 = \beta_1 \beta_2 \beta_3 = 0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara

antara variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit

b.  $H_a = \beta_1 \beta_2 \beta_3 \neq 0$  artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit.

2. Menentukan  $F_{\text{tabel}}$  dengan rumus  $df = n-k-1$
3. Menentukan  $F_{\text{hitung}}$  dan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh hasil dari pengolahan data melalui program SPSS versi 23. Dikatakan signifikan jika  $< 0,05$  dan dikatakan tidak signifikan jika  $> 0,05$
4. Membuat kesimpulan

Apabila  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh antara variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) secara simultan terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja PT. Nissin Biscuit) Dan apabila  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  dan tingkat signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya tidak Produktivitas Kerja di Bagian Soes PT. Nissin Biscuit)



**Gambar 3.2**  
**Uji Simultan**

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Perusahaan**

###### **a. Sejarah PT Nissin Biscuit Ungaran**

PT. Nissin Biscuit Indonesia mengawali produksi komersial pertama pada Januari 1977 di atas lahan seluas sekitar 8 hektar. Produk-produk pertama yang dihasilkan adalah biskuit *Butter Coconut*, *Frychip*, *Madu*, *Aynako* dan *Longer Stick*. Seiring dengan berjalannya waktu, PT. Nissin Biscuit Indonesia telah memproduksi beragam jenis biskuit, kukis, krekers, *wafer* dan snack dengan merek Nissin, Monde dan Khong Guan.

Dalam menghadapi persaingan di industri makanan yang semakin ketat, PT. Nissin Biscuit Indonesia selalu bertekad untuk menyajikan produk yang berkualitas melalui inovasi yang selalu berkelanjutan. Inovasi yang dilakukan meliputi jenis produk, mesin, proses dan kemasan. Dengan dukungan inovasi, sumber daya manusia dan teknologi sampai dengan saat ini PT. Nissin Biscuit Indonesia terus berkembang dan berhasil memproduksi berbagai merek biskuit yang telah menjadi pemimpin pasar.

###### **b. Visi dan Misi PT Nissin Biscuit Ungaran**

1. Visi PT Nissin Biscuit Ungaran adalah bertekad menjadi produsen biskuit terbaik.

2. Misi PT Nissin Biscuit Ungaran adalah memproduksi biscuit yang bergizi tinggi, higienis dan berkualitas dengan citarasa tinggi serta terjamin mutunya bagi pelanggan dengan cara terbaik yang dikembangkan oleh sumber daya manusia yang unggul melalui teknologi yang modern.

**c. Proses Produksi PT Nissin Biscuit Ungaran**

Proses produksi pada PT Nissin Biscuit Ungaran adalah sebagai berikut:

1. Penerimaan bahan baku

Bahan baku yang datang dari pemasok disimpan di gudang bahan baku setelah melalui proses pemeriksaan dokumen dan pengujian sampel bahan.

2. Penimbangan

Sebelum bahan baku digunakan dalam proses produksi, dilakukan proses penimbangan sesuai formula dari masing-masing produk.

3. Pengayakan

Sebelum diproses lebih lanjut, bahan-bahan baku yang berbentuk tepung (misalnya tepung terigu, gula halus, susu bubuk dan lain sebagainya) terlebih dahulu diayak guna memperoleh ukuran partikel yang sesuai. Proses pengayakan memastikan tidak ada bahan baku yang menggumpal saat masuk ke tahap pencampuran.

4. Pencampuran bahan dengan langsung fermentasi

Proses pencampuran dilakukan dengan kecepatan dan waktu yang terstandar, dengan tujuan memperoleh campuran adonan yang homogen dan konsistensi yang sesuai dengan yang diinginkan sehingga adonan yang dihasilkan siap untuk diproses pada tahap proses berikutnya.

5. Pencetakan adonan dengan langsung fermentasi

Untuk produk-produk tertentu yang menggunakan *yeast* dalam pembuatannya, dibutuhkan tahap fermentasi dengan suhu, kelembapan dan waktu tertentu untuk memberi kesempatan pada *yeast* untuk berkembang biak. Setelah waktu fermentasi selesai, adonan siap diproses ke tahap pembentukan. Pembentukan biscuit umumnya didahului dengan proses pembentukan lembaran adonan dengan ketebalan tertentu. Selanjutnya lembaran adonan dipotong/dicetak hingga menjadi kepingan adonan yang siap dipanggang. Selain itu, ada pula beberapa metode pembentukan kepingan adonan yang dilakukan tanpa melalui proses pembentukan lembaran adonan.

6. Pemanggangan

Setelah melalui proses pembentukan, kepingan adonan biscuit dipanggang dalam oven dengan suhu dan waktu tertentu sehingga diperoleh biscuit matang yang berwarna kecokelatan

7. Pemberian minyak dan bumbu, pendinginan bersamaan dengan pelapisan krim

Untuk jenis-jenis produk biscuit tertentu, setelah selesai proses pemanggangan, dilakukan tahap selanjutnya, misalnya penyemprotan

dengan minyak nabati, penaburan dengan garam dan bumbu tabor, pelapisan dengan krim atau penyalutan dengan coklat guna mendapatkan citarasa yang di inginkan.

#### 8. Pengepakan bersamaan dengan pelapisan krim

Bahan pengemas yang umum digunakan untuk mengemas biscuit adalah *plastic, metalized plastic, tray plastic, cup* kertas dan kaleng dengan kotak karton sebagai pengemas luarnya.

#### 9. Penggudangan

Produk jadi, selanjutnya disimpan dalam gudang sambil menunggu waktu untuk didistribusikan.

#### 10. Distribusi

Produk selanjutnya, didistribusikan melalui jaringan distribusi sehingga dapat dengan mudah dijumpai oleh konsumen diberbagai tempat penjualan di daerah-daerah di seluruh Indonesia dan juga di berbagai negara lainnya.

### **B. Deskripsi Identitas Responden**

#### **1. Deskripsi Responden**

Deskripsi responden penelitian memberi gambaran tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia ,pendidikan dan domisili. Untuk mengetahui gambaran umum responden dan selanjutnya hasil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

a) Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel 4.1**  
Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	9	10,6	10,6	10,6
Perempuan	76	89,4	89,4	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelamin yaitu Laki-laki 9 responden (10,6%), jenis kelamin yaitu Perempuan 76 responden (89,4%).

b) Deskripsi responden berdasarkan usia

**Tabel 4.2**  
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-35	73	85,9	85,9	85,9
36-50	12	14,1	14,1	100,0
Total	85	100,0	100,0	

Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 4.2, didapatkan data jumlah responden menurut usia yaitu berusia 20-30 tahun 73 responden (85,9%), berusia antara 36 – 50 tahun 12 responden (14,1%)

c) Deskripsi responden berdasarkan pendidikan

**Tabel 4.3**  
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMP	6	7,1	7,1	7,1
SMK/SMA	78	91,8	91,8	98,8
S-1	1	1,2	1,2	100,0
Total	85	100,0	100,0	



Sumber : Data Diolah Tahun 2024

Berdasarkan data tabel 4.3, didapatkan data jumlah responden menurut tingkat pendidikan yaitu SMP 6 (7,1%) SMA/SMK 78 responden (91,8%), S-1 1 responden (1,2%)

## 2. Hasil Analisis Data

Hasil Analisis Data dibawah ini menggunakan Analisis kuantitatif. adalah suatu analisa yang digunakan untuk menganalisa atau membuktikan keterangan variabel yang dibuktikan dengan pengujian hipotesis secara statistik yang meliputi estimasi dan penguji hipotesis yang berdasarkan suatu data atau sampel.

### a. Korelasi Sederhana

Analisa korelasi sederhana dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara parsial dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) PT. Nissin Biscuit Ungaran Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut.

**Tabel 4.5**  
**Uji Korelasi Sederhana**

		Correlations			
		Stres Kerja	Komunikasi	Konflik Kerja	Produktivitas Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.494**	.607**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
Komunikasi	Pearson Correlation	.494**	1	.556**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.607**	.556**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000

	N	85	85	85	85
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.672**	.642**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

1. Korelasi sederhana variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y).  
 Nilai korelasi sebesar 0,672 artinya hasil kuat dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60–0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 44. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja terdapat hubungan kuat terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.
2. Korelasi sederhana variabel Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y).  
 Nilai korelasi sebesar 0,642 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0,60 – 0,799 dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 44. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Komunikasi terdapat hubungan kuat terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.
3. Korelasi sederhana variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Nilai korelasi sebesar 0,681 artinya hasil sedang dengan interpretasi korelasi berada diantara 0.60 – 0,799, dapat dilihat pada tabel 3.4 halaman 44. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja terdapat hubungan kuat terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.

#### **b. Korelasi Berganda**

Analisis korelasi berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) Konflik Kerja

(X<sub>3</sub>) secara simultan dengan Produktivitas Kerja (Y) PT. Nissin Biscuit Ungaran. Hasil olah data menggunakan SPSS 23 diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Hasil Analisis Uji Korelasi Berganda**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	1.41573

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

Berdasarkan pada tabel 4.6 di atas dinilai korelasi berganda dapat di ketahui dari R sebesar 0,794 artinya hasil kuat dengan interpretasi berada di antara 0,60 – 0,799. Jadi dapat di simpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>) Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) secara simultan terdapat hubungan kuat terhadap Produktivitas Kerja

### c. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana untuk menguji pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Komunikasi (X<sub>2</sub>) Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23:

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Stres Kerja**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.363	1.593		5.251	.000
	Stres Kerja	.619	.075	.672	8.264	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = 8.368 + 0.619 X_1$$

Berdasarkan pada tabel 4.7 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dituliskan,  $Y = 8.368 + 0.619 X_1$  Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja bernilai positif, artinya jika Stres Kerja naik sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja naik sebesar 0.619 atau sebaliknya.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Komunikasi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.578	1.828		4.145	.000
	Komunikasi	.639	.084	.642	7.622	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = 7.578 + 0.639 X_2$$

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja dapat dituliskan,  $Y = 7.578 + 0.639 X_2$  Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja positif, artinya jika Komunikasi sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja naik sebesar 0.639 atau sebaliknya.

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Kerja**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.054	1.825		3.317	.001
Konflik Kerja	.714	.084	.681	8.470	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

$$Y = 6.054 + 0.714 X_3$$

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linier sederhana untuk variabel Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dituliskan,  $Y = 6.054 + 0.714 X_3$ . Jadi dapat di simpulkan bahwa koefisien regresi linier sederhana untuk variabel Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja bernilai positif, artinya jika Konflik Kerja sebesar satu satuan maka Produktivitas Kerja naik sebesar 0.714 atau sebaliknya.

#### d. Regresi Linier Berganda

Analisa Regresi Linier Berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara simultan dengan Produktivitas Kerja (Y) PT. Nissin Biscuit Ungaran. Berikut adalah koefisien regresi sederhana yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.382	1.731		.798	.427

Stres Kerja	.307	.081	.334	3.809	.000
Komunikasi	.304	.083	.305	3.648	.000
Konflik Kerja	.324	.096	.309	3.370	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas, maka persamaan regresi linier berganda yang mencerminkan pengaruh antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) Konflik Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Maka persamaan diatas dapat disimpulkan :

$$Y = 1.382 + 0,307 X_1 + 0,304 X_2 + 0,324 X_3$$

- 1) Nilai (constant) sebesar 1.382 dapat diartikan bahwa apabila variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) Konflik Kerja ( $X_3$ ) tidak mengalami perubahan maka Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran akan mengalami perubahan sebesar 1.382
- 2) Nilai koefisien regresi Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,307 menunjuk kan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_1$ ) Stres Kerja naik satu satuan maka Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,307 satuan atau sebaliknya.
- 3) Nilai koefisien regresi Komunikasi ( $X_2$ ) sebesar 0,304 menunjuk kan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_2$ ) Komunikasi satu satuan maka Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,304 satuan atau sebaliknya.
- 4) Nilai koefisien regresi Konflik Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,324 menunjuk kan bahwa terjadi peningkatan variabel ( $X_3$ ) Konflik Kerja naik satu satuan

maka Produktivitas Kerja akan naik sebesar 0,324 satuan atau sebaliknya.

**e. Koefisien Determinasi (*Adjusted R-Square*)**

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara simultan dengan Produktivitas Kerja ( $Y$ ) Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) yang dihasilkan dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut

**Tabel 4.11**  
**Hasil koefisien determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	1.41573

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

Berdasarkan pada tabel 4.11 diatas, dapat diketahui besarnya nilai determinasi (*Adjusted R Square*) hasil hitungunya adalah sebesar 0.616. Nilai tersebut menunjuk kan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ) Konflik Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. ( $Y$ ) sebesar 61,6% dimana sisanya yaitu sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

**3. Pengujian Hipotesis**

**a. Uji t**

Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan ataukah tidak

terhadap variabel terikat (Y) pada tingkat signifikansi  $\alpha=5\%$ . Kriteria uji t adalah membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan t tabel, dimana  $t_{hitung}$  diperoleh dari hasil pengolahan data, sementara  $t_{tabel}$  diperoleh dari  $t_{tabel}$  dengan ketentuan  $df = n - k - 1$  atau  $85 - 3 - 1 = 81$  sehingga diketahui  $t_{tabel}$  sebesar 1.998 Adapun hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 4.12:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji t (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.382	1.731		.798	.427
	Stres Kerja	.307	.081	.334	3.809	.000
	Komunikasi	.304	.083	.305	3.648	.000
	Konflik Kerja	.324	.096	.309	3.370	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### 1) Pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ )

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

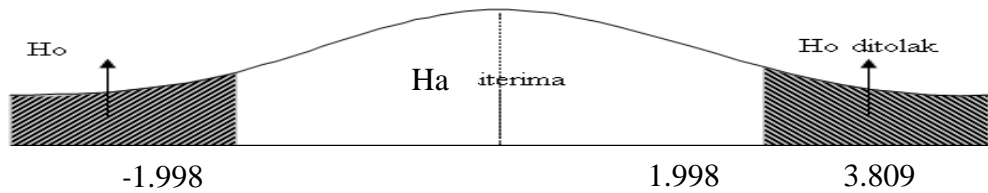
$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.809 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.998 ( $3.809 > 1.998$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang



dari 0,05 yang berarti bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran (Y) atau dapat dikatakan hipotesis pertama ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan  $H_0$  ditolak.



**Gambar 4.1**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 1**

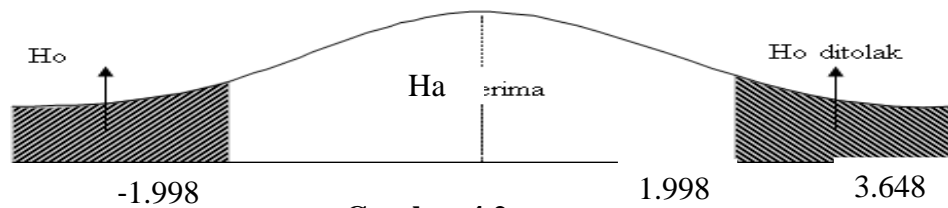
## 2) Pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ )

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi ( $X_2$ ) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran (Y)

Berdasarkan tabel 4.12 didapatkan hasil bahwa variabel Komunikasi ( $X_2$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.648 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.998 ( $3.648 > 1.998$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran (Y) atau dapat dikatakan hipotesis kedua ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.



**Gambar 4.2**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 2**

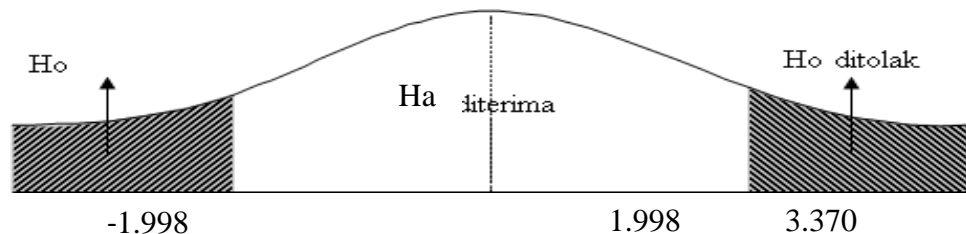
### 3) Pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ )

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah

$H_0$  : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran (Y)

$H_a$  : Ada pengaruh yang signifikan antara Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 didapatkan hasil bahwa variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.370 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.998 ( $3.370 > 1.998$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05, yang berarti bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran (Y) atau dapat dikatakan hipotesis ketiga ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_0$ ) ditolak.



**Gambar 4.3**  
**Kurva Statistik Uji t Hipotesis 3**

## b. Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas (Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja) terhadap variabel terikat (Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.) secara bersama - sama (simultan), pada tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $k = 3$  dan derajat bebas pembagi ( $df$ ) =  $n - k - 1 = 85 - 3 - 1 = 81$ , sehingga diketahui F tabel sebesar 2.72. Adapun hasil dari pengujian F statistik dengan pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 23 dapat dilihat pada Tabel 4.13.

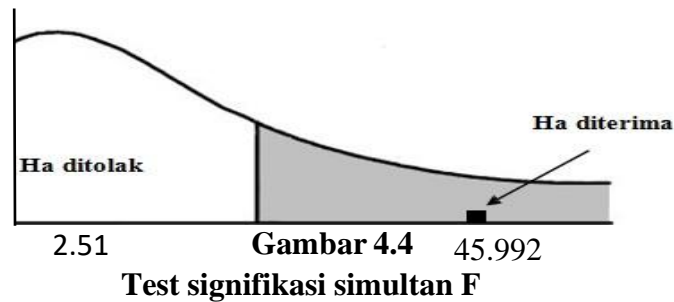
**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji f (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.546	3	92.182	45.992	.000 <sup>b</sup>
	Residual	162.349	81	2.004		
	Total	438.894	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

Berdasarkan sebagaimana tabel 4.13 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F statistik atau  $F_{hitung}$  sebesar yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.72 ( $45.992 > 2.72$ ) dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja secara bersama - sama berpengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. Dengan demikian hipotesis ( $H_a$ ) dalam penelitian ini diterima dan ( $H_o$ ) ditolak.



### C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian hubungan Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,672 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan kuat (tabel 3.4) antara variabel Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Hal tersebut dapat di lihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0.60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar 0.556, artinya jika satuan Stres Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja juga meningkat sebesar 0.556 Variabel Stres Kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.809 > t_{tabel}$  sebesar 1.999 nilai tingkat signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Produktivitas Kerja. Menurut Hasibuan (2019) berpendapat bahwa Stres Kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Shinta (2020) mengatakan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil penelitian tentang hubungan Komunikasi ( $X_2$ ) dengan Produktivitas Kerja mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,642 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (tabel 3.4 hal 53) antara variabel Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dapat di lihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara 0.60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Komunikasi sebesar 0.571 artinya jika satuan Komunikasi meningkat maka Produktivitas Kerja juga meningkat sebesar 0.571 Variabel Komunikasi menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3.648 > t_{tabel}$  sebesar 1.999 nilai tingkat signifikansi sebesar  $(0,001 < 0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komunikasi ( $X_2$ ) Produktivitas Kerja. Menurut Basalamah (2018) Komunikasi merupakan seseorang dikatakan berpengalaman mempunyai pengalaman tentang suatu pekerjaan tersebut, pengalaman akan terjadi jika seseorang tersebut telah lama menekuni pekerjaan, sehingga tahu seluk beluk dan cara terbaik untuk menghasilkan produk. Peneliti ini didukung dengan peneliti sebelumnya yang dilakukan Aulia (2015) mengatakan bahwa variabel Komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) menunjukkan nilai korelasi sederhana Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja. mempunyai hubungan positif dengan nilai korelasi sebesar 0,681 Nilai tersebut mempunyai tingkat hubungan korelasi kuat (tabel 3.4 hal 53) antara variabel Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja. Hal tersebut dapat di lihat dari tabel interpretasi koefisien korelasi yaitu terletak antara

0.60 – 0,799. Hasil yang positif menunjukkan hubungan yang searah. Nilai koefisien regresi variabel Konflik Kerja sebesar 0,654 artinya jika satuan Konflik Kerja meningkat maka Produktivitas Kerja juga meningkat sebesar 0,654. Variabel Konflik Kerja menghasilkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.809 >  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 nilai tingkat signifikan sebesar (0,001 < 0,05) ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu ada pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Produktivitas Kerja. Menurut Sedarmayanti (2019) Konflik Kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan penelitian mengenai Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.  $F_{hitung}$  sebesar 45.992 yang lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.72 (tabel distribusi  $F_{tabel}$ ). Dari hasil tersebut  $F_{hitung}$  (45.992) >  $F_{tabel}$  (2.72) nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 artinya Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. Hasil uji koefisien determinasi (Adj R) sebesar 0,447 Nilai tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 61,6% di mana sisanya yaitu sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh Stres Kerja, Komunikasi, Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja mempunyai hubungan dengan Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,672 yang termasuk dalam kategori kuat. Stres Kerja berpengaruh Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.586 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.809 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya Stres Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.
2. Komunikasi mempunyai hubungan dengan Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran, dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 yang termasuk dalam kategori sedang. Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.514 nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.648 > yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \text{taraf signifikansi } 0,05$ . Artinya Komunikasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.

3. Konflik Kerja mempunyai hubungan dengan Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran. dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,681 yang termasuk dalam kategori sedang Konflik Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,456, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3.370 yang lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1.989 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < taraf signifikansi 0,05. Artinya Konflik Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.
4. Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran.. Hal ini dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  45.992 lebih besar daripada  $F_{tabel}$  2.72 ( $45.992 > 2.51$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
5. Hasil pengujian nilai koefisien determinasi ( $Adj. R^2$ ) adalah sebesar 0,541. Nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja ( $X_1$ ), Komunikasi ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel Produktivitas Kerja Bagian Soes PT. Nissin Biscuit Ungaran ( $Y$ ) sebesar 61,6% di mana sisanya yaitu sebesar 38,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar penelitian ini..
6. Dari ketiga variabel yang hubungan tidak terlalu kuat ialah komunikasi

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang berhasil dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:



1. PT. Nissin Biscuit Ungaran. harus memperhatikan karakter dan kemampuan (skill) karyawannya agar tidak salah dalam memberikan tugas pekerjaan. Karena jika salah dalam memberikan tugas kepada karyawan yang memiliki skill yang kurang, maka akan menghambat produksi. Pemberian tugas pekerjaan diharapkan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.
2. PT. Nissin Biscuit Ungaran. harus bisa membangun semangat karyawannya dengan cara pemberian penghargaan khususnya kepada line yang memiliki efisiensi bagus agar tercipta kerjasama tim yang baik dan antar karyawan dapat saling berkontribusi untuk mencapai hasil kinerja yang optimal. Atasan juga perlu memantau hal-hal yang menghambat dalam kerjasama tim.
3. Bagi penelitian selanjutnya yang tertarik dengan tema yang sama disarankan untuk memperbaiki keterbatasan yang ada dalam penelitian ini dan dapat menambah variabel – variabel lain di luar variabel yang telah diteliti

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, H., Jaya, M., & Pungan, Y. (2019). "Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT.Tambang Batubara bukit Asam)". *At-Tadbir: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3, 33-40.
- Arifin, A. R. (2019). Pengaruh Komunikasi, *Disiplin Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja PT.Prima Usaha Era Mandiri Di Surabaya*. Surabaya.
- Anggraeni, A., dan Agustiningsih, W. 2023. "Pengaruh Kinerja dan Ukuran Perusahaan terhadap Nilai Perusahaan dengan Pengungkapan Corporate social Responsibility sebagai Variabel Moderasi". *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(3).
- Azhari, M. (2022). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bukhari Expres". *Jurnal Manajemen & Bisnis Aliansi*, 17, 71-78.
- Basyit, A., Sutikno B., Dwiharto, J. (2020) "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal EMA - Ekonomi Manajemen Akuntansi – Volume 5*, Nomor 1 Juni 2020
- Djauzak, Ahmadi. Peningkatan Mutu Pendidikan Sebagai Sarana Pembangunan Bangsa ,Jakarta: Balai Pustaka, 2004.
- Devi, N. K., Tewal, B., & Uhing, Y. (2022). "Pengaruh Kerjasama Tim, Kreativitas, dan Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Di PT.Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado". *Jurnal EMBA*, 10, 632-640.
- Dewi, I. C., & Panuju, R. (2018). "Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Gaya Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Di SMA Dwijendra Denpasar". *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro*, 6, 85-98.
- Dewi, R. K. (2021). "Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. Jurnal Ilmiah", *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 164-170.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi. Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Farizki, Muchamad R; Wahyuati, Aniek (2017). "Pengaruh konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Medis RSUD. Bahkti Rahayu". *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6*, Nomor 5, Mei 2017
- Fikri, Ahmat Zainul (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Tahu Ud.Untung Jaya Jalan Sedap Malam Purbosuman Siman Ponorogo*. Skripsi (S1) thesis, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali , I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23* .Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali , I. (2017). Ghozali, "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Kantor Kementerian

- Agama Kabupaten Banjar”. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 1, Maret 2017, hal 130- 137
- Hartiwi (2019). “Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ocean Medika Indonesia”. *EKONOMI BISNIS* 29.1 (2023): 20-29.
- Habibie, A. W., Musriha, & Negoro, B. K. (2017). “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Tim, Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Geo Given Sidoarjo”. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3, 39- 50.
- Hanafi, B. D. (2017). “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Produktivitas Kerja, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI *Lifeinsurance*”. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 5 No. 1 Maret 2017
- Handayati, R. (2016). “Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Produktivitas Kerja Di Bank Jatim Cabang Lamongan ( Studi Pada Bank Jatim Cabang Lamongan )”. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Akuntansi*, 1, 127- 140.
- Hariyanti, F. (2021). “Pengaruh Karakteristik Individu Dan Komunikasi Internal Terhadap Produktivitas Kerja”. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains*, 2, 69-73.
- Hermawan, M. Agus. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Pada Karyawan PT. Indokom Samudra Persada), Proposal Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2017.
- Huda, Nurul, and Arief Purwanto "Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi Efektif Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT. Wismilak Inti Makmur Tbk Surabaya)." *JIM (Jurnal Ilmu Manajemen)* 4.2 (2018).
- Hidayat, R. (2021). “Pengaruh Komunikasi Internal, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Produktivitas Kerja”. *DIMENSI*, 10, 58-75.
- Hurriyati, R. (2010). *Bauran Pemasaran Dan Loyalitas Konsumen*. Bandung: Alfabetha.
- Jaya, V. R., & Dessyarti, R. S. (2022). “Pengaruh konflik Kerja, Kerjasama Tim, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan bagian pemasaran di PT.Victoria Care Tbk cabang Surabaya)”. *SIMBA (Seminar Inovasi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi)*.
- Kurniawan, P., & Susanto, N. (2021). “Pengaruh konflik Kerja Dan pengalaman kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT.ISS Indonesia”. *Jurnal ARASTIRMA*, 1, 273-281.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Marhawati, M. (2022). “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di

Rumah Sakit Jala Ammari Kota Makassar The Influence of Organizational Culture and Compensation on Employee Performance With Motivation as an Intervening Variable at Jala Ammari Hospital Makassar City (Doctoral dissertation, Universitas Hasanuddin)".

<http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/15019> diakses tanggal 2 Januari 2024

- Masyithah, S. M., Adam, M., & Tabrani, M. (2018). "Analisis Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT.Bank Muamalat Cabang Banda Aceh. SIMEN (Akuntansi dan Manajemen)" *STIES*, 9, 50- 59.
- Mauledy, A. (2019). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT.Cassio Coop Sungai Penuh". *Jurnal Benefita*, 377-385.
- Munthe, K., & Tiorida, E. (2017). "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3, 86-97.
- Nabila, M. (2020). "Pengaruh konflik Dan karakteristik Pekerjaan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Dinas Dikpora Kabupaten Bima". *Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS)*, 2, 97-105.
- Najati, H. A., & Susanto, A. H. (2022). "Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Inews Jakarta". *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi (JURRIE)*, 1, 58-79.
- Nasrul , H. W., Buulolo, M., & Ratnasari, S. L. (2021). "Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja". *DIMENSI*, 10, 317-330.
- Nitisemoto, A. S. (2000). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurlaila, S. M. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Semarak TataWarna.
- Panggiki, A. C., Lumanauw, B., & Lumintang, G. G. (2017). "Pengaruh Kompensasi, Kerjasama Tim, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Sam Ratulangi". *Jurnal EMBA*, 5, 3018-3027.
- Pramiti, N. K., Suryani, N. N., & Parwita, G. B. (2019). "Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan LIngkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Juima*, 9, 46-50.
- Putra, Alisyah, B., Djaelani, A. Q., & Abs, M. K. (2019). "Konflik Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Produktivitas Kerja ( Studi Kasus Pada Kantor Camat Lowokwaru Malang)." *Jurnal Riset Manajemen*, 8.
- Rahman, F., Rahmawati , E., & Utomo, S. (2020). "Pengaruh Karakteristik Individu, konflik, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Kontrak (Studi Pada FISIM ULM Banjarmasin)." *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 9, 69-82.
- Sandewa, F. (2017). "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Di Kabupaten Banggal Kepulauan." *Jurnal Ilmiah Clean Government*, 1, 90-113.

- Sinambella. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Sopiah. (2013). *Sumber Manusia Dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Bandar Maju.
- Sopiah. (2018). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: CV.Andi Offset.
- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*., Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Jakarta, Kencana.
- Syauqi (2018)) “Pengaruh Kerja Sama Tim dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Organisasi pada Organisasi Pusat Studi Islam mahasiswa Universitas Mulawarman”. *Jurnal PSIKOBORNEO*, Volume 6, Nomor 3, 2018: 535-546 ISSN 2477-2674 (online), ISSN 2477-2666 (cetak), [ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id](http://ejournal.psikologi.fisip-unmul.ac.id).
- Virgina M. Septiani (2015). “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Promosi Jabatan Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA 993* Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.992-1002
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada .

## LAMPIRAN 1

### **PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN KONFLIK KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN SOES PT. NISSIN BISCUIT UNGARAN**

---

---

Ungaran,..... 2024

Yth.

Bapak/Ibu/Saudara Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Darul Ulum Islamic Centre Ungaran GUPPI (UNDARIS), maka saya :

Nama : Sakinah

NIM : 17.5100.28

Prodi : Manajemen (MSDM)

Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI DAN KONFLIK  
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN SOES PT. NISSIN  
BISCUIT UNGARAN

Kuesioner ini diajukan untuk PT. Nissin Biscuit Ungaran Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini sehingga dapat membantu melengkapi data yang saya perlukan.

Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Sakinah

## **1. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama :
2. Usia : a. 20 – 35 tahun  
b. 36 – 50 tahun  
c. lebih dari 50 tahun
3. Jenis Kelamin : a. Pria  
b. Wanita
4. Pendidikan Terakhir : a. SMP  
b. SMA/SMK  
c. Diploma  
d. S-1

## **2. PERNYATAAN PENELITIAN**

Beri jawaban atas pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat anda, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia.

Keterangan:

6. Skor 5 untuk jawaban Sangat Setuju (SS)
7. Skor 4 untuk jawaban Setuju (S)
8. Skor 3 untuk jawaban Kurang Setuju (KS)
9. Skor 2 untuk jawaban Tidak Setuju (TS)
10. Skor 1 untuk jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

### 3. DAFTAR PERTANYAAN

#### 1. Produktivitas Kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.					
2	Karyawan selalu berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai.					
3	Karyawan tidak pernah mengeluh dan merasa berat terhadap beban yang menjadi tanggung jawabnya.					
4	Mutu hasil kerja sesuai dengan standar produk perusahaan.					
5	Waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang diberikan oleh perusahaan.					

#### 2. Stres Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi ?					
2	Saya merasa sikap pemimpin kurang adil dalam pembagian tugasnya ?					
3	Saya merasa jam kerja di perusahaan bertambah panjang/tidak sesuai dengan prosedur yang ada ?					
4	Saya merasa antara rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai pengelolaan pekerjaan ?					
5	Saya merasa komunikasi rekan kerja dibidang masih kurang?					



### 3. Komunikasi (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat memahami pesan yang disampaikan oleh atasan ataupun rekan kerja.					
2	Pemahaman yang berhasil membuat komunikasi menyenangkan					
3	Komunikasi yang baik akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja					
4	Komunikasi yang berjalan dengan baik, dapat membuat hubungan antara atasan ataupun sesama rekan kerja terjalin semakin baik .					
5	Saya melakukan perintah yang disampaikan atasan dan rekan kerja					

### 4. Konflik Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya rasa konflik dalam diri seseorang umumnya terjadi karena seseorang berhadapan dengan tujuan yang bertentangan.					
2	Saya merasa konflik antar individu pada umumnya dipicu oleh adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah tujuan, dimana hasil dan keputusan bersama dinilai sangat menentukan.					
3	Saya merasakan konflik dalam kelompok dapat bersifat efektif atau substantif. Konflik afektif adalah konflik yang timbul karena adanya tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.					
4	Saya merasakan konflik antar kelompok umumnya terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.					
5	Saya merasakan adanya emosi yang berbeda dan berlawanan sehubungan dengan situasi yang baru saja terjadi atau sedang berlangsung					

## LAMPIRAN 2

### Identitas Responden

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Laki - Laki	24 - 30	SMP
2	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
3	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
4	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
5	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
6	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
7	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
8	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
9	Perempuan	24 - 30	SMP
10	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
11	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
12	Perempuan	24 - 30	SMP
13	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
14	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
15	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
16	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
17	Perempuan	24 - 30	S1
18	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
19	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
20	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
21	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
22	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
23	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
24	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
25	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
26	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
27	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
28	Laki - Laki	24 - 30	SMA/SMK
29	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
30	Laki - Laki	24 - 30	SMA/SMK
31	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
32	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
33	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
34	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
35	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
36	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK

37	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
38	Laki - Laki	24 - 30	SMA/SMK
39	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
40	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
41	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
42	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
43	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
44	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
45	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
46	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
47	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
48	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
49	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
50	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
51	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
52	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
53	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
54	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
55	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
56	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
57	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
58	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
59	Laki - Laki	24 - 30	SMA/SMK
60	Perempuan	24 - 30	SMP
61	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
62	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
63	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
64	Laki - Laki	24 - 30	SMA/SMK
65	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
66	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
67	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
68	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
69	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
70	Perempuan	24 - 30	SMP
71	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
72	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
73	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
74	Laki - Laki	24 - 30	SMA/SMK
75	Laki - Laki	24 - 30	SMA/SMK
76	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
77	Laki - Laki	24 - 30	SMA/SMK

78	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
79	Perempuan	24 - 30	SMP
80	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
81	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
82	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
83	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
84	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK
85	Perempuan	24 - 30	SMA/SMK

### LAMPIRAN 3

#### Tabulasi Data Uji Coba 10 Responden

Stres Kerja X1						
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	5	4	5	5	5	24
2	5	5	5	5	5	25
3	5	4	5	4	4	22
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	4	5	5	24
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Komunikasi X2						
NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Total
1	5	5	5	5	3	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	4	4	4	4	4	20
8	5	5	5	5	5	25
9	2	2	2	2	2	10
10	5	5	5	5	5	25
Konflik Kerja X3						
NO	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	Total
1	4	5	5	5	5	24
2	3	3	3	3	3	15
3	4	4	4	4	4	20
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	4	5	5	24
7	5	5	5	4	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	25

10	5	5	5	5	5	25
Produktivitas Kerja Y						
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	5	5	5	5	5	25
2	4	4	4	4	4	20
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	4	24
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	4	4	4	4	4	20
9	5	5	5	5	5	25
10	5	5	5	5	5	25

## LAMPIRAN 4

Tabulasi data 85 Responden

Stres Kerja X1						
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	5	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	4	2	21
5	5	5	5	5	5	25
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	5	2	22
9	5	5	5	5	2	22
10	5	5	5	2	2	19
11	4	4	5	2	2	17
12	4	3	3	3	4	17
13	5	4	3	4	3	19
14	5	5	5	3	4	22
15	4	4	5	5	5	23
16	3	4	4	5	4	20
17	4	4	4	5	5	22
18	5	5	5	5	2	22
19	4	4	4	4	5	21
20	5	5	5	5	2	22
21	5	5	5	5	2	22
22	5	4	5	4	3	21
23	5	3	4	4	3	19
24	5	5	3	4	3	20
25	4	5	5	5	5	24
26	5	5	5	5	5	25
27	4	3	4	5	5	21
28	5	5	5	3	3	21
29	5	4	5	3	3	20
30	4	5	4	5	5	23
31	5	5	5	5	2	22
32	3	5	3	4	3	18

33	4	5	2	5	2	18
34	5	4	5	4	5	23
35	5	5	5	5	4	24
36	4	4	5	5	4	22
37	3	3	3	5	5	19
38	5	5	5	3	3	21
39	5	4	5	3	3	20
40	5	4	3	4	3	19
41	4	3	4	5	4	20
42	5	5	3	3	3	19
43	4	4	4	4	5	21
44	5	5	4	4	4	22
45	5	5	5	3	4	22
46	5	5	5	4	4	23
47	5	5	5	5	3	23
48	5	5	5	4	2	21
49	5	5	4	4	3	21
50	5	5	5	2	3	20
51	5	5	5	3	4	22
52	5	4	4	4	4	21
53	5	5	5	3	3	21
54	5	5	5	4	3	22
55	5	5	5	5	5	25
56	4	4	3	5	5	21
57	4	4	3	4	5	20
58	4	4	3	5	3	19
59	3	3	3	5	5	19
60	4	4	2	4	5	19
61	5	5	5	5	3	23
62	4	4	4	4	3	19
63	5	3	3	5	5	21
64	5	3	5	5	4	22
65	5	5	4	5	4	23
66	5	4	5	5	5	24
67	5	5	5	3	4	22
68	5	5	5	5	1	21
69	5	5	1	2	5	18
70	3	1	5	1	1	11
71	5	5	5	5	5	25



72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	4	3	22
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	4	3	5	5	5	22
77	5	4	4	4	3	20
78	3	3	3	4	4	17
79	5	5	2	2	3	17
80	3	4	2	2	4	15
81	5	4	5	2	2	18
82	5	5	5	5	3	23
83	5	5	5	5	4	24
84	4	3	5	5	2	19
85	5	5	5	5	3	23
Komunikasi X2						
1	3	3	5	5	5	21
2	5	5	5	4	3	22
2	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	5	2	22
6	5	5	5	5	5	25
7	5	5	5	5	5	25
8	5	5	5	3	3	21
9	5	5	5	3	3	21
10	5	5	5	5	1	21
11	4	1	5	5	2	17
12	5	5	2	2	2	16
13	4	4	4	4	4	20
14	4	5	5	5	5	24
15	3	3	5	5	5	21
16	4	4	4	4	4	20
17	5	5	5	3	4	22
18	5	5	5	5	3	23
19	5	5	4	5	4	23
20	5	5	5	4	1	20
21	5	5	5	1	4	20
22	5	5	5	4	2	21
23	4	4	4	4	3	19
24	5	5	3	3	3	19

25	5	5	5	4	3	22
26	4	4	5	5	5	23
27	4	4	5	5	5	23
28	5	5	4	4	2	20
29	5	5	2	2	2	16
30	5	5	5	5	5	25
31	5	4	4	4	4	21
32	5	5	3	3	3	19
33	5	5	3	4	4	21
34	5	5	5	3	3	21
35	5	4	4	5	4	22
36	4	4	4	4	4	20
37	4	4	4	4	5	21
38	5	5	5	5	4	24
39	5	5	5	5	5	25
40	5	4	3	5	4	21
41	5	5	5	5	3	23
42	5	5	5	5	5	25
43	5	5	5	5	5	25
44	5	3	5	5	3	21
45	4	5	5	4	3	21
46	5	2	5	2	5	19
47	4	4	5	4	1	18
48	5	5	5	2	1	18
49	5	5	5	1	5	21
50	5	5	5	3	5	23
51	5	5	5	5	5	25
52	5	5	5	5	5	25
53	5	5	5	5	5	25
54	5	5	5	5	3	23
55	5	5	5	5	3	23
56	5	5	5	5	4	24
57	5	5	5	5	2	22
58	5	4	5	5	5	24
59	5	5	5	4	2	21
60	5	5	5	5	5	25
61	5	5	5	3	4	22
62	5	5	4	5	3	22
63	5	5	5	5	1	21

64	4	4	5	5	4	22
65	4	4	4	5	5	22
66	2	4	5	5	5	21
67	4	4	4	4	5	21
68	5	5	5	5	2	22
69	5	5	5	4	2	21
70	5	5	5	3	1	19
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	4	2	21
73	5	5	5	5	5	25
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	5	2	22
77	5	5	5	5	2	22
78	5	5	5	2	2	19
79	4	4	5	2	2	17
80	4	3	3	3	4	17
81	5	4	3	4	3	19
82	5	5	5	3	4	22
83	4	4	5	5	5	23
84	3	4	4	5	4	20
85	4	4	4	5	5	22
Konflik Kerja X3						
1	5	5	5	5	2	22
2	5	4	4	4	5	22
2	5	5	5	5	5	25
4	4	4	4	4	5	21
5	4	4	4	5	5	22
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	3	3	5	5	5	21
9	5	5	2	2	5	19
10	5	5	5	1	2	18
11	5	5	1	2	5	18
12	3	5	5	3	1	17
13	3	5	5	3	3	19
14	5	5	5	5	5	25
15	5	5	5	5	3	23
16	5	3	5	4	3	20

17	5	2	5	4	5	21
18	5	5	5	5	2	22
19	5	5	5	2	2	19
20	5	5	5	2	5	22
21	5	4	5	3	1	18
22	5	5	5	2	2	19
23	5	5	4	5	2	21
24	5	5	5	2	2	19
25	5	4	5	4	4	22
26	5	5	5	5	5	25
27	5	5	5	5	3	23
28	5	5	5	2	3	20
29	5	5	5	2	2	19
30	5	5	5	5	5	25
31	5	5	5	5	3	23
32	5	5	5	3	3	21
33	5	4	5	5	2	21
34	4	4	4	5	5	22
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	5	4	2	21
37	4	5	5	4	3	21
38	5	5	5	2	2	19
39	4	4	5	4	3	20
40	5	5	5	4	2	21
41	4	4	4	4	5	21
42	5	4	5	5	2	21
43	5	5	5	5	2	22
44	5	5	5	5	3	23
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	5	5	3	23
47	5	4	5	2	4	20
48	5	4	4	5	2	20
49	5	4	5	3	3	20
50	3	4	5	5	5	22
51	5	5	5	5	2	22
52	5	5	5	1	1	17
53	4	5	4	5	5	23
54	4	3	5	5	4	21
55	4	4	4	5	5	22

56	5	5	5	5	5	25
57	4	3	4	5	5	21
58	5	5	5	3	3	21
59	5	4	5	4	4	22
60	5	5	5	5	3	23
61	5	5	4	5	5	24
62	5	5	5	5	3	23
63	5	5	5	3	2	20
64	5	5	5	5	5	25
65	2	5	5	5	4	21
66	5	5	5	5	4	24
67	5	5	5	5	3	23
68	5	5	5	5	3	23
69	5	5	5	3	3	21
70	5	5	5	3	2	20
71	5	5	5	5	5	25
72	5	5	5	5	3	23
73	5	5	5	5	2	22
74	5	5	5	5	5	25
75	5	5	5	5	5	25
76	5	5	5	3	3	21
77	5	5	5	3	3	21
78	5	5	5	5	1	21
79	4	1	5	5	2	17
80	5	5	2	2	2	16
81	4	4	4	4	4	20
82	4	5	5	5	5	24
83	3	3	5	5	5	21
84	4	4	4	4	4	20
85	5	5	5	3	4	22
Produktivitas Kerja Y						
1	5	5	3	5	3	21
2	5	5	5	5	4	24
2	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	3	23
5	5	5	5	4	3	22
6	5	5	5	5	4	24
7	5	5	5	5	5	25
8	4	3	5	5	5	22

9	5	4	4	4	3	20
10	3	3	3	4	4	17
11	5	5	2	2	3	17
12	3	4	2	2	4	15
13	5	4	5	2	2	18
14	5	5	5	5	3	23
15	5	5	5	5	4	24
16	4	3	5	5	2	19
17	5	5	5	5	3	23
18	5	5	2	5	5	22
19	5	5	5	5	2	22
20	4	4	5	5	2	20
21	5	5	5	3	2	20
22	5	5	4	3	3	20
23	3	3	4	4	5	19
24	5	5	5	2	3	20
25	5	5	5	5	5	25
26	5	5	5	5	5	25
27	4	5	5	5	4	23
28	5	3	3	5	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	4	5	5	23
31	5	5	5	3	3	21
32	4	4	2	4	5	19
33	4	4	2	4	2	16
34	5	5	4	4	4	22
35	5	5	5	5	5	25
36	5	5	3	5	3	21
37	4	4	4	4	4	20
38	5	4	3	3	4	19
39	3	3	5	5	4	20
40	4	4	2	5	5	20
41	5	3	5	5	4	22
42	5	5	4	4	2	20
43	5	2	4	5	5	21
44	4	4	5	5	2	20
45	4	4	4	5	5	22
46	5	5	5	5	3	23
47	4	4	4	3	5	20

48	5	3	5	5	3	21
49	3	4	5	5	5	22
50	5	5	5	4	4	23
51	4	5	5	5	5	24
52	5	5	4	5	5	24
53	5	5	3	5	4	22
54	5	5	5	5	3	23
55	4	4	5	4	4	21
56	5	5	5	5	3	23
57	4	4	5	5	4	22
58	4	4	5	4	5	22
59	5	5	5	5	3	23
60	5	5	5	5	5	25
61	3	3	5	5	5	21
62	3	3	5	5	5	21
63	5	5	5	5	1	21
64	5	4	4	4	3	20
65	4	4	5	5	5	23
66	5	5	5	5	5	25
67	4	4	5	5	4	22
68	5	5	5	5	3	23
69	5	5	5	5	1	21
70	5	5	1	5	4	20
71	5	5	5	5	5	25
72	4	4	4	4	5	21
73	4	4	4	5	5	22
74	5	5	5	5	4	24
75	5	5	5	5	5	25
76	3	3	5	5	5	21
77	5	5	2	2	5	19
78	5	5	5	1	2	18
79	5	5	1	2	5	18
80	3	5	5	3	1	17
81	3	5	5	3	3	19
82	5	5	5	5	5	25
83	5	5	5	5	3	23
84	5	3	5	4	3	20
85	5	2	5	4	5	21

## LAMPIRAN 5

### 1. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X1)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.904**	.946**	.946**	.904**	.979**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.904**	1	.828**	.947**	.882**	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000		.003	.000	.001	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.946**	.828**	1	.881**	.828**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003		.001	.003	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.946**	.947**	.881**	1	.947**	.984**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.904**	.882**	.828**	.947**	1	.951**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.979**	.951**	.934**	.984**	.951**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## 2. Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2)

		<b>Correlations</b>					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.809**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.005	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.809**	.809**	.809**	.809**	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.005	.005		.001
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.992**	.992**	.992**	.992**	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	
	N	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### 3. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X3)

		Correlations					
		X1	X2	X3	X4	X5	Total
X1	Pearson Correlation	1	.895**	.773**	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X2	Pearson Correlation	.895**	1	.895**	.895**	.895**	.978**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X3	Pearson Correlation	.773**	.895**	1	.773**	.773**	.900**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000		.009	.009	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X4	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1	1.000**	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009		.000	.000
	N	10	10	10	10	10	10
X5	Pearson Correlation	.773**	.895**	.773**	1.000**	1	.949**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.009	.000		.000
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.900**	.978**	.900**	.949**	.949**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 4. Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

		<b>Correlations</b>					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
Y.1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.764*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.010	.000
	N	10	10	10	10	10	10
Y.5	Pearson Correlation	.764*	.764*	.764*	.764*	1	.852**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.010	.010		.002
	N	10	10	10	10	10	10
Total	Pearson Correlation	.989**	.989**	.989**	.989**	.852**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	10	10	10	10	10	10

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI RELIABILITAS

#### 1. Hasil Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.978	5

#### 2. Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.983	5

#### 3. Hasil Uji Reliabilitas Konflik Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.964	5

#### 4. Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.977	5

## LAMPIRAN 7

### Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	9	10,6	10,6	10,6
	Perempuan	76	89,4	89,4	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-35	73	85,9	85,9	85,9
	36-50	12	14,1	14,1	100,0
	Total	85	100,0	100,0	

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JK	85	1,00	2,00	1,8941	,30951
Usia	85	1,00	2,00	1,1412	,35027
Pendidikan	85	1,00	3,00	1,9412	,28255
Valid N (listwise)	85				

## LAMPIRAN 8

### UJI KORELASI SEDERHANA DAN KORELASI BERGANDA

#### 1. Hasil Uji Korelasi Sederhana

		<b>Correlations</b>			
		Stres Kerja	Komunikasi	Konflik Kerja	Produktivitas Kerja
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	.494**	.607**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	85	85	85	85
Komunikasi	Pearson Correlation	.494**	1	.556**	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	85	85	85	85
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.607**	.556**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	85	85	85	85
Produktivitas Kerja	Pearson Correlation	.672**	.642**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	85	85	85	85

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### 2. Hasil Uji Korelasi Berganda

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	1.41573

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

## LAMPIRAN 9

### HASIL UJI REGRESI SEDERHANA DAN BERGANDA

#### 1. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.363	1.593	5.251	.000
	Stres Kerja	.619	.075	.672	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

#### 2. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.578	1.828	4.145	.000
	Komunikasi	.639	.084	.642	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

#### 3. Hasil Uji Regresi Sederhana Variabel Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.054	1.825	3.317	.001
	Konflik Kerja	.714	.084	.681	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

#### 4. Hasil Uji Regresi Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.382	1.731		.798	.427
	Stres Kerja	.307	.081	.334	3.809	.000
	Komunikasi	.304	.083	.305	3.648	.000
	Konflik Kerja	.324	.096	.309	3.370	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja



## LAMPIRAN 10

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 <sup>a</sup>	.630	.616	1.41573

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

## LAMPIRAN 11

### 1. Hasil Uji Statistik T

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.382	1.731		.798	.427
	Stres Kerja	.307	.081	.334	3.809	.000
	Komunikasi	.304	.083	.305	3.648	.000
	Konflik Kerja	.324	.096	.309	3.370	.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

### 2. Hasil Uji Statistik F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	276.546	3	92.182	45.992	.000 <sup>b</sup>
	Residual	162.349	81	2.004		
	Total	438.894	84			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

## LAMPIRAN 12

### Titik Presentase Distribusi t

<b>Pr</b>	<b>0.25</b>	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.001</b>
<b>df</b>	<b>0.5</b>	<b>0.2</b>	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.002</b>
<b>1</b>	100	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
<b>2</b>	0.8165	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
<b>3</b>	0.76489	163.774	235.336	318.245	454.07	584.091	1.021.453
<b>4</b>	0.7407	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
<b>5</b>	0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
<b>6</b>	0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
<b>7</b>	0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
<b>8</b>	0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
<b>9</b>	0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
<b>10</b>	0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.37
<b>11</b>	0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.47
<b>12</b>	0.69548	135.622	178.229	217.881	268.1	305.454	392.963
<b>13</b>	0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
<b>14</b>	0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
<b>15</b>	0.6912	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
<b>16</b>	0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
<b>17</b>	0.6892	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
<b>18</b>	0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
<b>19</b>	0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.94
<b>20</b>	0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
<b>21</b>	0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
<b>22</b>	0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
<b>23</b>	0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
<b>24</b>	0.68485	131.784	171.088	206.39	249.216	279.694	346.678
<b>25</b>	0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
<b>26</b>	0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.5
<b>27</b>	0.68368	131.37	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
<b>28</b>	0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
<b>29</b>	0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
<b>30</b>	0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275	338.518
<b>31</b>	0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.49
<b>32</b>	0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
<b>33</b>	0.682	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
<b>34</b>	0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
<b>35</b>	0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005

36	0.68137	130.551	168.83	202.809	243.449	271.948	333.262
37	0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38	0.681	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903
39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688
41	0.68052	130.254	168.288	201.954	242.08	270.118	330.127
42	0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43	0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.51	329.089
44	0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45	0.67998	130.065	167.943	201.41	241.212	268.959	328.148
46	0.67986	130.023	167.866	201.29	241.019	268.701	327.71
47	0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48	0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.22	326.891
49	0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50	0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51	0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52	0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53	0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54	0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55	0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56	0.6789	129.685	167.252	200.324	239.48	266.651	324.226
57	0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58	0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.68
59	0.67867	129.607	167.109	200.1	239.123	266.176	323.421
60	0.6786	129.582	167.065	200.03	239.012	266.028	323.171
61	0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.93
62	0.67847	129.536	166.98	199.897	238.801	265.748	322.696
63	0.6784	129.513	166.94	199.834	238.701	265.615	322.471
64	0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65	0.67828	129.471	166.864	199.714	238.51	265.36	322.041
66	0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67	0.67817	129.432	166.792	199.601	238.33	265.122	321.639
68	0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69	0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.26
70	0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.79	321.079
71	0.67796	129.359	166.66	199.394	238.002	264.686	320.903
72	0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73	0.67787	129.326	166.6	199.3	237.852	264.487	320.567
74	0.67782	129.31	166.571	199.254	237.78	264.391	320.406
75	0.67778	129.294	166.543	199.21	237.71	264.298	320.249
76	0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096

<b>77</b>	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.12	319.948
<b>78</b>	0.67765	129.25	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
<b>79</b>	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.95	319.663
<b>80</b>	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526
<b>81</b>	0.67753	129.209	166.388	198.969	237.327	263.79	319.392
<b>82</b>	0.67749	129.196	166.365	198.932	237.269	263.712	319.262
<b>83</b>	0.67746	129.183	166.342	198.896	237.212	263.637	319.135
<b>84</b>	0.67742	129.171	166.32	198.861	237.156	263.563	319.011
<b>85</b>	0.67739	129.159	166.298	198.827	237.102	263.491	318.89
<b>86</b>	0.67735	129.147	166.277	198.793	237.049	263.421	318.772
<b>87</b>	0.67732	129.136	166.256	198.761	236.998	263.353	318.657
<b>88</b>	0.67729	129.125	166.235	198.729	236.947	263.286	318.544
<b>89</b>	0.67726	129.114	166.216	198.698	236.898	263.22	318.434
<b>90</b>	0.67723	129.103	166.196	198.667	236.85	263.157	318.327
<b>91</b>	0.6772	129.092	166.177	198.638	236.803	263.094	318.222
<b>92</b>	0.67717	129.082	166.159	198.609	236.757	263.033	318.119
<b>93</b>	0.67714	129.072	166.14	<b>198.58</b>	236.712	262.973	318.019
<b>94</b>	0.67711	129.062	166.123	198.552	236.667	262.915	317.921
<b>95</b>	0.67708	129.053	166.105	198.525	236.624	262.858	317.825
<b>96</b>	0.67705	129.043	166.088	198.498	236.582	262.802	317.731
<b>97</b>	0.67703	129.034	166.071	198.472	236.541	262.747	317.639
<b>98</b>	0.677	129.025	166.055	198.447	236.5	262.693	317.549
<b>99</b>	0.67698	129.016	166.039	198.422	236.461	262.641	317.46

## LAMPIRAN 13

### Titik Presentase Distribusi f

df untuk penyebut N2	df untuk pembilang N1														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19	19.16	19.25	19.3	19.33	19.35	19.37	19.38	19.4	19.4	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.7
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.7	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.1	4.06	4.03	4	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.6	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.5	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.1	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.1	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.2	3.09	3.01	2.95	2.9	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3	2.91	2.85	2.8	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.6	2.58	2.55	2.53
14	4.6	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.7	2.65	2.6	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.9	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.4
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.4	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.2	2.96	2.81	2.7	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.9	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.1	2.87	2.71	2.6	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.2
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.2	2.18
22	4.3	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.4	2.34	2.3	2.26	2.23	2.2	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.8	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.2	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.4	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.3	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.6	2.49	2.4	2.34	2.28	2.24	2.2	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.2	2.17	2.13	2.1	2.08	2.06
28	4.2	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.7	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.1	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.3	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.2	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2
32	4.15	3.29	2.9	2.67	2.51	2.4	2.31	2.24	2.19	2.14	2.1	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.5	2.39	2.3	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.2	2.14	2.1	2.06	2.02	2	1.97	1.95
38	4.1	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.6	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.1	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.9
45	4.06	3.2	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.1	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.2	2.81	2.57	2.42	2.3	2.22	2.15	2.09	2.04	2	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.2	2.8	2.57	2.41	2.3	2.21	2.14	2.09	2.04	2	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.8	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.9	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.4	2.29	2.2	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87

51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.4	2.28	2.2	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.9	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2	1.96	1.93	1.9	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.05	2	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.1	2.04	2	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.01	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.1	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.01	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.01	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.9	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.9	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.5	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.5	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.8
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.8
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.8
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.8
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.01	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.01	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.1	2.71	2.48	2.32	2.2	2.12	2.05	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
90	3.95	3.1	2.71	2.47	2.32	2.2	2.11	2.04	1.99	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
91	3.95	3.1	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.9	1.86	1.83	1.8	1.78
92	3.94	3.1	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
93	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.78
94	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.8	1.77
95	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.2	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.8	1.77
96	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
97	3.94	3.09	2.71	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.8	1.77
98	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.71	2.46	2.31	2.19	2.1	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77

## LAMPIRAN 1

### SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sakinah

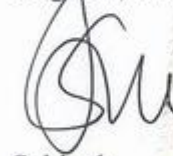
NIM : 17510028

Mahasiswa Program : Manajemen SDM

Tahun Akademik : 2017 - 2024

Menyatakan bahwa Saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan Skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA, KOMUNIKASI, DAN KONFLIK KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA BAGIAN SOES PT NISSIN BISCUIT UMGARAN** Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi pembatalan ijazah dan pencabutan gelar akademik. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Ungaran, 17 Juli 2024



Sakinah







YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Pada hari ini jumat tanggal, 12 juli 2023 berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNRARIS No.062a/A.1/6/X/2020 tanggal 2 Oktober 2020 perihal Petujuk Dosen Pembimbing Skripsi :

1. Nama lengkap : Dr.Sri Rahayu SE.,MSi  
Jabatan Akedemik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata ,III/c  
Bertugas sebagai : Pembimbing Utama
2. Nama lengkap : FajarSuryatama ,S.Sos,SE,MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan : Penata Muda ,Tk.I, III/b  
Bertugas sebagai : Pembimbing Pendamping

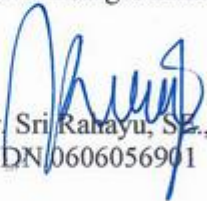
Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah menyelesaikan proses pembimbing skripsi :

Nama : Sakinah  
NIM : 17510028  
Progam Studi : Manajamen  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja,Komunikasi dan Konflikm Karyawan terhadap produktivitas Bagaian Soes PT.NISSIN Biscuit Ungaran

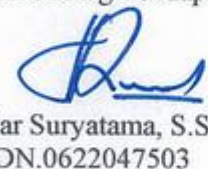
NO	TAHAPAN	TANGGAL	KETERANGAN
01	Penunjukan Dosen Pembimbing	2 Oktober 2020	Judul ACC
02	Penyusunan Proposal Skripsi	04 Maret 2024	Bab 1, 2 dan 3.
03	Instrumen penelitian	25 Maret 2024	Cek referensi dan Data
04	Ijin Pelaksanaan Penelitian	05 April 2024	Perizinan
05	Pengumpulan Data	10 April 2024	Tabulasi Data
06	Analisis Data	27 Juni 2024	Olah Data
07	Penyusunan Laporan/Skripsi	02 Juli 2024	Bab 4 dan 5

Dengan berita acara bimbingan skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pembimbing Utama

  
Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
NIDN.0606056901

Pembimbing Pendaping

  
Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM  
NIDN.0622047503

Mengetahui  
Dekan Ekonomi UNRARIS  
  
Dr. Sri Rahayu SE/MSi  
NIDN.0606056901





YAYASAN UNRARIS KABUPATEN SEMARANG  
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514

Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

Pada hari ini jumat tanggal, 12 Juli pukul 08.00 WIB, berdasarkan Keputusan Dekan Ekonomi UNDARIS No.117<sup>a</sup> /A.1/6/VII/2024 tanggal 10 Juli 2024 perihal Susunan Dosen Tim Penguji Skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi UNDARIS tingkat Sarjana (S1):

1. Nama lengkap : Pitaloka Dharma Ayu, SE., MBA  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan : Penata Muda , Tk.I, III/d  
Bertugas sebagai : Ketua Penguji
2. Nama lengkap : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
Jabatan Akademik : Lektor  
Pangkat / Golongan : Penata III/c  
Bertugas sebagai : Anggota
3. Nama lengkap : Fajar Suryatama , S.Sos, SE., MM  
Jabatan Akademik : Asisten Ahli  
Pangkat / Golongan : Penata Muda , Tk.I, III/b  
Bertugas sebagai : Anggota

Dengan ini mengetakan bahwa mahasiswa tersebut di bawah ini telah diuji skripsinya,

Nama : Sakinah  
NIM : 17510028  
Program Studi : Manajemen

NILAI HASIL UJIAN : Angka – 79,72 Equivalent – AB

Demikian berita acara ujian skripsi ini dibuat untuk diketahui dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ketua

Pitaloka Dharma Ayu, SE.MBA

Anggota

Dr. Sri Rahayu., SE., M.Si

Anggota

Fajar Suryatama, S.Sos, SE., MM

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi UNDARIS,

  
Dr. Sri Rahayu SE, Msi  
NIDN.0606056901



**KARTU BIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNRARIS  
PRODI MANAJEMEN**

Nama Mahasiswa : Sakinah  
 NIM : 17510028  
 Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen  
 Pembimbing Utama : Dr. Sri Rahayu, SE., M.Si  
 Pembimbing Pendamping : Fajar Suryatama, S.Sos., SE., MM.  
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi dan Konflik Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di PT. Nissin Biskuit

No	Tanggal Konsultasi	Keterangan Bimbingan	Tanda Tangan Pembimbing
1	27/05 <sup>24</sup>	ACC proposal	SR
2	28-05-24	Revisi bab I	SR
3	29-05-24	Revisi Bab I	SR
4	30-05-24	Revisi bab II	SR
5	6/06-24	Revisi Bab III	SR
6	05/06-24	Revisi Kuesioner	SR
7	6/6/24	proposal ok	SR
8	11/6	Revisi Bab 7	SR
9	20/6 <sup>24</sup>	Revisi bab I, II, III	SR
10	25/6 <sup>24</sup>	Revisi bab I, II, III	SR
11	4-7 <sup>27</sup>	ACC Bab I. Revisi bab 2 + 3.	SR
12	14/7 <sup>24</sup>	ACC proposal.	SR
13	13/8 <sup>27</sup>	Revisi Bab IV	SR
14	17/8 <sup>27</sup>	Revisi Bab IV	SR
15	20/8 <sup>27</sup>	ACC Bab 1 s/d V	SR
16	21/8 <sup>24</sup>	Supra dan di bawah	SR
17			
18			
19			
20			
21			
22			
23			
24			
25			
26			
27			
28			
29			
30			

Mengetahui  
Ketua Program Studi

Pitaloka Dharma Ayu, S.E., M.BA