

STRESS KERJA DAN KONFLIK SEBAGAI FAKTOR PENENTU PRODUKTIVITAS KARYAWAN

Della Estevania H. Hippy¹, Hedy Vanni Alam², Syamsul B. Biki³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

E-mail: delaestevania@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to determine the extent to which work stress and work conflict affect the work productivity of employees at PT. Hasjrat Abadi Yamaha 3S Ahmad Yani Division. The sampling technique used non-probability sampling. Next, data was collected using an instrument in the form of employee data, analyzed using SPSS, and then analyzed using multiple linear regression. The research results indicate that both partial and simultaneous (together) test results for the variables of work stress and work conflict significantly influence work productivity. Work productivity variables can be explained by work stress and work conflict variables by 53.2%, while the remaining 46.8% are influenced by other variables not studied and explained in this research. Thus, the researcher's hypothesis is proven true and can be accepted.*

Keywords: *Work Stress, Work Conflict, Work Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani. Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling. Selanjutnya data dikumpulkan menggunakan instrument berupa data karyawan dengan menggunakan SPSS dan selanjutnya di analisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji baik parsial maupun simultan (bersama-sama) variabel stress kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan konflik kerja sebesar 53,2% sedangkan sisanya 46,8% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan jelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis peneliti teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Konflik Kerja, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola para karyawan di tempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja di perusahaan. Ketika sumber daya dikelola secara efektif, manajer SDM dapat lebih mudah dalam merekrut profesional baru yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan perusahaan. Jadi oleh sebab itu perusahaan harus memiliki manajemen yang baik serta mampu untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sebab jika sumber daya manusia tidak mumpuni maka dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. (Ma'wa et.al., 2024) Produktivitas kerja karyawan sangat penting untuk menjadi alat ukur bagi perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam menjalankan usahanya. Dalam suatu perusahaan jika karyawan tersebut produktif maka laba yang di dihasilkan akan banyak dan produktifitas meningkat.

Seseorang yang bekerja dengan sikap mental yang baik akan mencapai produktivitas yang tinggi. Produktivitas memiliki dua dimensi, yakni keefektifan dan efisiensi. Dimensi pertama adalah efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian sasaran yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu. Keefektifan merupakan ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh sasaran dapat dicapai (Wijaya & Manurung, 2019).

Produktivitas kerja merupakan faktor kunci dalam keberhasilan suatu perusahaan, terutama di industri otomotif yang sangat kompetitif. Menurut Edy Sutrisno (2019), produktivitas kerja mencerminkan efisiensi antara input tenaga kerja dengan output yang dihasilkan, sedangkan

Sukardi (2021) menekankan bahwa produktivitas mencakup aspek keterikatan kerja, perencanaan, daya usaha, dan pencapaian kinerja secara keseluruhan. Dalam industri otomotif, produktivitas sangat dipengaruhi oleh kemampuan tenaga penjual dalam mencapai target, mengelola tekanan kerja, serta bekerja secara sinergis dalam tim.

Objek dalam penelitian ini adalah PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani, karena perusahaan ini merupakan salah satu dealer kendaraan bermotor yang beroperasi dalam industri otomotif, di mana produktivitas kerja karyawan memiliki peran krusial dalam pencapaian target perusahaan. Sebagai dealer resmi Yamaha, perusahaan ini tidak hanya bertanggung jawab atas penjualan kendaraan, tetapi juga layanan purna jual seperti servis dan penyediaan suku cadang, yang menuntut karyawan untuk bekerja secara optimal dalam berbagai aspek.

Kinerja para salesman di PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani dalam periode 2022 hingga 2024 menunjukkan pola fluktuasi yang cukup mencolok. Meskipun terdapat beberapa tenaga penjualan yang mampu mempertahankan performa stabil dengan pencapaian target yang konsisten setiap tahun, sebagian lainnya justru mengalami penurunan signifikan. Perubahan ini terlihat dari adanya pergeseran pencapaian target yang drastis, mulai dari hasil maksimal di tahun awal kemudian terus merosot pada tahun-tahun berikutnya. Ada pula tenaga penjualan yang mengalami kebalikannya, yaitu peningkatan tajam setelah sempat berada pada titik terendah. Fenomena ini menunjukkan bahwa produktivitas karyawan di divisi tersebut belum berada pada kondisi yang stabil dan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal yang berbeda bagi setiap individu.

Selain fluktuasi pencapaian target utama, aspek kontribusi leasing juga menunjukkan persoalan yang cukup serius. Sebagian besar salesman terlihat tidak memberikan kontribusi sama sekali pada penjualan berbasis leasing, ditandai dengan capaian 0% pada indikator tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa fasilitas pembiayaan yang seharusnya menjadi keunggulan kompetitif dalam industri otomotif belum dimanfaatkan secara optimal. Padahal, leasing merupakan skema pembayaran yang sangat penting untuk memperluas peluang penjualan, mengingat banyak konsumen yang lebih memilih sistem kredit dibandingkan pembayaran tunai. Rendahnya kontribusi pada leasing dapat menjadi sinyal adanya kurangnya pemahaman, keterampilan, atau motivasi tenaga penjualan dalam menawarkan opsi pembiayaan yang lebih fleksibel kepada calon pelanggan.

Minimnya pemanfaatan leasing pada akhirnya berdampak langsung terhadap volume penjualan perusahaan. Dalam konteks pasar otomotif yang semakin kompetitif, kemampuan salesman untuk menawarkan alternatif pembayaran menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam menarik minat pembeli. Jika tenaga penjualan hanya mengandalkan transaksi tunai, maka perusahaan berpotensi kehilangan segmen pasar yang sebenarnya tertarik membeli namun terkendala kemampuan pembayaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa diperlukan evaluasi menyeluruh terhadap strategi penjualan, pembinaan karyawan, dan efektivitas promosi leasing agar peluang penjualan dapat dimaksimalkan. Fenomena ini sekaligus menggambarkan bahwa perusahaan membutuhkan intervensi manajerial yang lebih kuat untuk memastikan seluruh tenaga penjualan memiliki kemampuan dan kemauan yang setara dalam mengoptimalkan seluruh peluang transaksi yang tersedia.

Produktivitas karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani, terlihat adanya perbedaan signifikan dalam pencapaian target, di mana beberapa karyawan mampu mencapai lebih dari 100%, sementara yang lain bahkan hanya mencapai 0% hingga 25%. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja, terutama bagi karyawan yang mengalami kesulitan dalam mencapai target. (Husnaiti, & Tristiarto, 2022), beban kerja yang tinggi tanpa pencapaian yang memadai dapat membuat karyawan merasa tertekan, kehilangan motivasi, dan mengalami kecemasan terkait evaluasi kinerja mereka. Stres ini bisa semakin meningkat jika perusahaan menerapkan tekanan berlebihan untuk meningkatkan hasil penjualan tanpa memberikan solusi konkret, seperti pelatihan atau dukungan strategi penjualan.

Penelitian yang dilakukan oleh Razy dan Kalsum (2019) tentang pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja pada Kantor Pos Pemeriksaan Rantau Prapat, ditemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selanjutnya, Harrisma dan Witjaksono dalam Wulansari dan Wijono (2020) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas.

Konflik juga bisa muncul jika ada perbedaan strategi penjualan, misalnya beberapa karyawan lebih fokus pada penjualan tunai sementara yang lain mencoba memanfaatkan leasing

tetapi kurang mendapatkan dukungan. Jika perusahaan tidak memiliki kebijakan yang jelas dalam distribusi beban kerja dan strategi penjualan yang seragam, maka konflik di lingkungan kerja bisa semakin meningkat, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas secara keseluruhan (Nurmaya & Inta, 2022). Konflik Kerja menurut Kurniawati (2020) adalah suatu kondisi dimana terdapat ketidakcocokan atau kesenjangan yang terjadi pada beberapa pihak pada suatu perusahaan, bidang kerja, dan diantara karyawan satu dengan yang lain pada suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni kuantitatif dan teknik pengambilan sample menggunakan nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2014), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, peneliti memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 40 orang. Hal ini dikarenakan Hal ini dikarenakan seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang sama dan relevan dengan variabel yang diteliti, sehingga penggunaan teknik sampling jenuh dianggap paling tepat untuk memperoleh data yang komprehensif dan menggambarkan kondisi sebenarnya tanpa harus melakukan proses pemilihan sampel secara selektif. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yakni dengan membagikan kuesioner kepada responden. Analisis data pada penelitian ini yakni uji instrument penelitian, asumsi klasik, pengujian hipotesis, dan uji regresi linier berganda yang diuji secara statistik menggunakan aplikasi SPSS.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

A. Uji Validitas

Kevalidan penelitian ini menggunakan teknik korelasi pearson product moment. Pearson product moment adalah validitas yang dilihat dari korelasi antara setiap item pada instrument terhadap skor total keseluruhan item instrumen penelitian. Jika ada lebih dari satu faktor yang akan dihitung validitasnya, maka dilakukan korelasi antara setiap skor item dengan skor total faktornya yang dilanjutkan dengan melihat korelasi antara skor item dengan skor total faktor-faktornya. Maka akan diperoleh hasil hitung korelasi (koefisien korelasi) yang menjadi acuan tingkat validitas suatu item dalam menentukan kelayakan instrumen penelitian. Layak atau tidaknya suatu item instrumen penelitian diukur dengan melihat tingkat signifikansi hasil korelasinya (Soesana et al., 2023). Berdasarkan hasil pengujian, bahwa hasil pengolahan uji validitas data variabel stress kerja (X1), konflik kerja (X2), dan produktivitas kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS menunjukkan nilai r hitung lebih besar dari pada nilai r tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan valid dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur suatu angket yang merupakan bagian dari indikator variabel dan bertujuan untuk mengetahui apakah instrumen terkait sudah bisa digunakan untuk mengumpulkan data. Sebuah angket dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0.6 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai Cronbach Alpha < 0.6. Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas, bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu lebih dari 0.6, variabel stress kerja (X1) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.763, variabel konflik kerja (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.763, dan variabel produktivitas kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.756. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada tiap variabel adalah reliabel dan dapat digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas

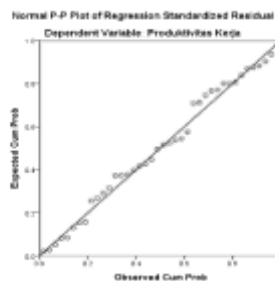
Tabel 1 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	6.91161044
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.055
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka asumsi normalitas telah terpenuhi, karena nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Pengujian normalitas residual juga dilakukan dengan menggunakan n normal probability plot, yang artinya jika titik-titik terkumpul disekitar garis lurus maka dapat disimpulkan residual model regresi berdistribusi normal. Berikut merupakan gambar normal probability plot yang dihasilkan dari model regresi.



Gambar 1 Normal Probability Plot
Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Gambar 1 di atas, dapat dilihat bahwa pengaruh variabel pelatihan, pengembangan kompetensi, dan kinerja pegawai menunjukkan distribusi secara normal dimana data dapat menyebar disekitar garis diagonal, ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan dapat dilakukan tahap pengujian lebih lanjut.

B. Uji MULTIKOLINEARITAS

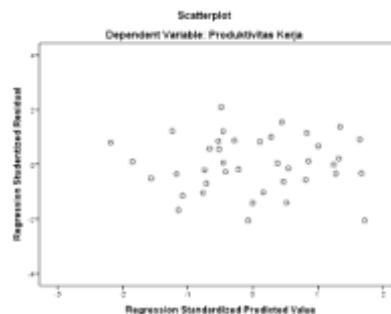
Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
X1 > Y	Stress Kerja	0.919	1.088	Tidak terjadi Multikolinearitas
X2 > Y	Konflik Kerja	0.919	1.088	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Tabel 2 di atas, hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan kompetensi memiliki nilai VIF dan *tolerance* yang sama yakni VIF sebesar 1,088 lebih kecil dari 10,00 dan *tolerance* 0,919 lebih besar dari 0,1. Maka, stress kerja dan konflik kerja tidak terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

C. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Scatterplot
Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa pengujian heteroskedastisitas menunjukkan pola titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

D. Uji Auto Korelasi

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel Terikat	Nilai dU	Nilai DW	Nilai 4-dU
Produktivitas Kerja (Y)	1,6000	2,141	2,4

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan tabel 3, hasil uji auto korelasi diperoleh nilai DW sebesar 2,141. Nilai ini, jika dibandingkan dengan nilai tabel menggunakan derajat kepercayaan 0,05 dengan jumlah sampel (n) sebanyak 40, serta variabel independen (k) sebanyak 2, maka di tabel DW akan didapat nilai dL sebesar 1,3908 dan dU sebesar 1,6000. Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji autokorelasi diperoleh nilai DW sebesar 2,141, sehingga nilai DW 2,141 terletak antara batas atas dU (1,6000) dan (4-dU) yakni sebesar 2,4 atau $dU < DW < 4-dU$.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4 Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.554	6.094		1.404	.169
	Stress Kerja	.545	.102	.626	5.333	.000
	Konflik Kerja	.215	.107	.237	2.021	.051

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Penyelesaian :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$= 8,554 + 0,545 + 0,215 + e$$

Nilai konstanta sebesar 8,554 merupakan produktivitas kerja tetap pada PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani yang diamati apabila tidak terdapat pengaruh variabel dari variabel pelatihan dan pengembangan kompetensi.

Nilai *Unstandardized Coefficients* stress kerja sebesar 0,545. Koefisien regresi variabel stress kerja sama dengan nol, yang berarti apabila stress kerja sama dengan nol, maka setiap kenaikan satuan, variabel stress kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,545. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Nilai *Unstandardized Coefficients* konflik kerja sebesar 0,215. Koefisien regresi variabel konflik kerja sama dengan nol, yang berarti apabila konflik kerja sama dengan nol, maka setiap kenaikan satuan, variabel konflik kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar 0,215. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Uji Hipotesis Statistik

A. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 5 Uji Statistik t

Variabel	Standardized Coefficients	t	Sig.	Ket.
	Beta			
Stress Kerja	0.626	5.333	.000	berpengaruh
Konflik Kerja	0.237	2.021	.051	berpengaruh

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Dari hasil uji t pada tabel 6 diperoleh t hitung untuk stress kerja sebesar 5,333 dan konflik kerja sebesar 2,021. Untuk menemukan t-tabel digunakan lampiran statistika tabel t dengan menggunakan $\alpha=5\%$ dengan (df) $n-k-1$ atau $40-2-1 = 37$. Maka diperoleh nilai t tabel yakni 1,68709.

1. Hasil Uji Hipotesis 1

Hasil uji t pengaruh variabel stress kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang disajikan pada tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($5,333 > 1,687$) serta nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < \alpha = 0,05$). Sehingga kesimpulan dari hasil pengujian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani.

2. Hasil Uji Hipotesis 2

Hasil uji t pengaruh variabel konflik kerja terhadap variabel produktivitas kerja yang disajikan pada tabel 4.16 diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,021 > 1,687$) serta nilai signifikansi 0,051 lebih kecil dari 0,05 ($0,051 < \alpha = 0,05$). Sehingga kesimpulan dari hasil pengujian adalah H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani.

B. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2116.856	2	1058.428	21.020	.000 ^b
	Residual	1863.044	37	50.353		
	Total	3979.900	39			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stress Kerja						

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Dengan menggunakan dk pembilang = k (jumlah variabel independen) dan dk penyebut = (n-k), dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05%, dan dk pembilang = 2 dan dk penyebut $40-2= 38$, dan dengan signifikansi 0,05, maka nilai F tabel adalah 21,020. Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.17, nilai F hitung adalah 21,020. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung > F tabel yaitu sebesar (21,020 > 3,24) dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Berdasarkan hasil uji F, maka jelas bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak sehingga stress kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani.

5. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.532	.507	7.096
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stress Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (R Square) adalah 0,532 atau 53,2%, semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat pengaruh dari kedua variabel dalam model regresi linear. Maka dapat disimpulkan bahwa 53,2% variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja dan konflik kerja. Sedangkan 46,8% lainnya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan stress kerja dan penanganan konflik kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Dengan kata lain, semakin terkendali tingkat stress dan semakin rendah konflik kerja, maka produktivitas karyawan cenderung meningkat.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani, yang berarti tingkat stres yang dialami karyawan memiliki dampak langsung terhadap kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Hal ini mengindikasikan bahwa stres yang berlebihan, seperti akibat beban kerja tinggi, tekanan pencapaian target, atau lingkungan kerja yang kurang nyaman, dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan efektivitas kerja sehingga produktivitas menurun. Sebaliknya, jika stres berada pada tingkat yang terkendali dan dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berperan sebagai pemicu positif yang mendorong semangat, fokus, dan kinerja optimal karyawan.

Karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani ini menghadapi berbagai tekanan seperti target penjualan yang harus dicapai, tuntutan pelayanan pelanggan yang cepat dan tepat, serta kebutuhan menjaga reputasi merek Yamaha, yang dapat menjadi sumber stres utama. Beban kerja yang kompleks, mulai dari komunikasi dengan pelanggan hingga memastikan kelancaran pelayanan purna jual, menambah tekanan yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat mengurangi fokus, energi, dan motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas mereka menurun.

Tekanan dari target yang ketat sering menimbulkan kecemasan yang menghambat konsentrasi dan semangat kerja, berdampak langsung pada pencapaian target yang optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif dan dukungan sosial dari rekan maupun atasan berperan penting dalam mengurangi tingkat stres, sehingga produktivitas karyawan dapat tetap terjaga. Sistem komunikasi yang efektif antara karyawan dan manajemen juga menjadi kunci dalam mengidentifikasi masalah dan mencari solusi bersama, menciptakan suasana kerja yang suportif dan karyawan dapat menjaga keseimbangan antara tekanan kerja dan kemampuan menjalankan tugasnya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan dapat mencapai target serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan secara konsisten.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dharma, 2023), (Pudjo, 2018), (Afilia, 2022), (Fitria, 2021) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, di mana hasil ketiga penelitian tersebut menegaskan bahwa tingginya tingkat stres yang dialami karyawan akan berdampak pada penurunan produktivitas, sebaliknya ketika stres dapat dikelola dengan baik maka karyawan mampu mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya, sehingga hal ini mengindikasikan bahwa pengelolaan stres menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas kinerja, khususnya di lingkungan kerja yang memiliki target tinggi dan tekanan besar seperti pada PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani, di mana beban pekerjaan, tuntutan pencapaian target, dan tekanan dari persaingan dapat memicu stres yang jika tidak ditangani dengan tepat akan menurunkan efektivitas, kualitas hasil kerja, dan pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian (Semaksiani, et.al., 2019), yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, di mana hasil kedua penelitian tersebut mengungkapkan bahwa adanya stres yang dialami karyawan tidak menimbulkan perbedaan yang berarti pada capaian kerja yang dihasilkan, sehingga mengindikasikan bahwa stres di lingkungan kerja tidak secara langsung menurunkan produktivitas karena karyawan dapat tetap menunjukkan kinerja yang konsisten meskipun berada dalam kondisi yang penuh tekanan.

Karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani mengalami pengaruh stres kerja terhadap produktivitas, di mana tingginya tekanan dapat mengganggu fokus, menurunkan motivasi, dan memperlambat proses kerja sehingga pencapaian target baik dari segi jumlah maupun kualitas menjadi terhambat. Tekanan yang berkepanjangan juga dapat memicu kelelahan fisik maupun mental, yang berdampak pada penurunan kemampuan pengambilan keputusan dan efektivitas kerja. Dengan demikian, tingkat stres yang dialami karyawan memiliki hubungan langsung dengan hasil kerja yang mereka capai, dan pengelolaan stres menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas tetap optimal.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani, artinya tingkat efektivitas kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi hubungan kerja di lingkungan perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya perselisihan dalam proses kerja dapat mengganggu konsentrasi, menghambat penyelesaian tugas, dan mengurangi kemampuan karyawan dalam mencapai standar kinerja yang diharapkan. Situasi tersebut mencerminkan bahwa produktivitas tidak hanya dipengaruhi oleh faktor seperti metode kerja, tetapi juga oleh kestabilan hubungan interpersonal yang dapat menjaga suasana kerja kondusif dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam aktivitas sehari-hari, karyawan di PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani sering kali dihadapkan pada tuntutan target penjualan, penyelesaian servis tepat waktu, dan ketersediaan suku cadang yang memadai. Konflik yang muncul, seperti perbedaan persepsi mengenai pembagian tugas atau prioritas pekerjaan, dapat mengakibatkan penundaan penyelesaian pekerjaan. Misalnya, bagian penjualan yang tidak mendapatkan informasi stok secara cepat dari bagian gudang akan kesulitan memberikan kepastian kepada pelanggan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan dan jumlah transaksi. Kondisi seperti ini menunjukkan bagaimana konflik kerja dapat memperlambat proses operasional secara langsung.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dharma, 2023), (Nurmaya, 2022), (Afilia, 2022), (Hanum, 2024), (Kolu et.al., 2024), yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, artinya bahwa ketegangan atau perselisihan yang terjadi di lingkungan kerja dapat mengganggu kelancaran proses operasional dan menurunkan efektivitas pencapaian target. Hal tersebut mengindikasikan bahwa ketika konflik tidak dikelola dengan baik, hubungan antar karyawan dapat memburuk, komunikasi menjadi terhambat, dan koordinasi antarbagian terganggu, sehingga kualitas serta kuantitas hasil kerja ikut menurun.

Penelitian ini juga bertentangan dengan penelitian (Depiansah, et.al., 2020), menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yang berarti adanya perbedaan pendapat, ketegangan, atau perselisihan antar karyawan dalam organisasi tidak selalu berdampak negatif terhadap capaian produktivitas kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa profesionalisme kerja, komitmen terhadap tanggung jawab, dan kemampuan memisahkan masalah pribadi dengan pekerjaan menjadi kunci dalam menjaga stabilitas produktivitas. Selain itu, adanya sistem kerja yang jelas, pembagian tugas yang terstruktur, dan budaya organisasi yang mendorong penyelesaian masalah secara rasional dapat meminimalkan pengaruh konflik terhadap hasil kerja.

Karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani bekerja dalam lingkungan yang menuntut koordinasi erat antarindividu maupun antarbagian perusahaan untuk memastikan kelancaran pelaksanaan tugas, mengingat perusahaan ini bergerak di bidang penjualan, servis, dan penyediaan suku cadang yang sangat bergantung pada kecepatan, ketepatan, dan kualitas pelayanan. Konflik kerja yang timbul dapat bersumber dari perbedaan cara kerja, kesenjangan pemahaman terhadap instruksi, atau ketidaksepahaman mengenai prioritas pekerjaan, yang apabila tidak terselesaikan akan mengganggu komunikasi dan koordinasi antarbagian.

Kondisi tersebut dapat berdampak pada alur kerja yang menjadi tidak efisien, proses kerja yang melambat, penurunan kualitas layanan, gangguan hubungan kerja, serta melemahnya semangat karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki hubungan erat dengan tingkat produktivitas karyawan di perusahaan ini, di mana hambatan akibat konflik langsung tercermin pada penurunan capaian target, baik dari segi kuantitas penjualan maupun mutu layanan yang diberikan kepada pelanggan, sehingga menjaga harmoni dan penyelesaian masalah secara cepat menjadi kunci untuk mempertahankan produktivitas.

3. Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Penelitian ini menunjukkan bahwa stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Hasjrat Abadi Devisi Yamaha 3S Ahmad Yani. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika tekanan psikologis dan ketegangan hubungan kerja muncul secara bersamaan, dampaknya terhadap pencapaian target, kualitas layanan, serta kelancaran operasional perusahaan akan semakin besar. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas sangat bergantung pada kemampuan mengelola beban kerja dan menjaga keharmonisan hubungan antar karyawan,

terutama di lingkungan kerja yang menuntut koordinasi cepat dan pelayanan prima seperti di sektor penjualan, servis, dan penyediaan suku cadang.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor, layanan servis, dan penyediaan suku cadang, aktivitas operasional memerlukan koordinasi yang cepat dan tepat di antara seluruh divisi. Setiap bagian, mulai dari tenaga penjualan, teknisi bengkel, staf administrasi, hingga manajemen, memiliki keterkaitan kerja yang tinggi. (Suprpto & Nurmaya, 2022), ketika tekanan pekerjaan meningkat dan konflik antarindividu terjadi secara bersamaan, hal tersebut dapat mengganggu kelancaran alur kerja, menghambat penyelesaian tugas, dan berdampak langsung pada capaian target yang telah ditetapkan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suprpto & Nurmaya, 2022), (Pratama & Widiatina, 2023), (Depiansah et.al., 2020), yang membuktikan bahwa stres kerja dan konflik kerja memiliki keterkaitan langsung terhadap tingkat produktivitas karyawan. Keterpaduan kedua faktor ini terlihat pada bagaimana tekanan pekerjaan yang tinggi dan ketidakharmonisan hubungan kerja dapat memperlambat proses operasional, mengurangi efektivitas komunikasi, serta memengaruhi ketepatan penyampaian layanan kepada pelanggan.

(Mutmainnah, 2020), stres kerja dan konflik kerja dapat melemahkan semangat kerja karyawan secara bersamaan. Dalam industri jasa, interaksi langsung dengan pelanggan memerlukan kesabaran, keramahan, dan komunikasi yang efektif. Ketika karyawan bekerja di bawah tekanan tinggi sekaligus menghadapi konflik internal, kualitas pelayanan bisa menurun secara signifikan. Pelanggan mungkin merasakan ketidaksiapan karyawan, kurangnya perhatian terhadap detail, atau bahkan sikap yang kurang ramah. Hal ini tidak hanya memengaruhi produktivitas dalam jangka pendek, tetapi juga dapat berdampak pada keberlangsungan bisnis dalam jangka panjang. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas sangat bergantung pada kemampuannya menjaga keseimbangan beban kerja serta memelihara hubungan kerja yang harmonis.

KESIMPULAN

1. Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani. Tekanan akibat target penjualan, tuntutan pelayanan yang cepat, serta kompleksitas beban kerja dapat menjadi pemicu semangat, meningkatkan motivasi, serta mendorong efektivitas kerja jika dikelola dengan baik. Dengan demikian, stres kerja dalam batas terkendali mampu memperkuat produktivitas dan mendukung pencapaian target perusahaan.
2. Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Konflik yang dikelola secara fungsional dapat membuka ruang bagi pertukaran ide, memperbaiki koordinasi, dan mendorong inovasi, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Oleh karena itu, kemampuan manajemen dan karyawan dalam mengelola konflik secara konstruktif sangat penting untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan.
3. Stres kerja dan konflik kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani. Tekanan beban kerja dan dinamika hubungan antar karyawan, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi faktor pendorong yang meningkatkan efektivitas tim, memperkuat koordinasi, serta menjaga mutu pelayanan. Dengan demikian, pengelolaan stres dan konflik secara tepat menjadi kunci dalam mempertahankan kinerja perusahaan di sektor penjualan, servis, dan penyediaan suku cadang.

SARAN

1. Diharapkan PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha 3S Ahmad Yani dapat menerapkan strategi manajemen stres kerja yang efektif, seperti menyesuaikan beban kerja, memberikan waktu istirahat yang memadai, dan mengadakan pelatihan pengelolaan stres, sehingga karyawan mampu menjaga fokus dan kualitas kerja meskipun menghadapi tekanan target serta tuntutan pelayanan cepat.
2. Diharapkan perusahaan membangun sistem penyelesaian konflik yang terstruktur melalui komunikasi terbuka, mediasi internal, dan penguatan budaya kerja kolaboratif, agar perbedaan pendapat maupun ketidaksesuaian cara kerja tidak menghambat koordinasi dan efektivitas tim.
3. Diharapkan manajemen memperkuat koordinasi lintas divisi dengan memperjelas alur

komunikasi, menetapkan prosedur kerja yang terstandarisasi, dan membina hubungan kerja yang harmonis antar karyawan, sehingga operasional penjualan, servis, dan penyediaan suku cadang dapat berjalan lancar, tepat waktu, dan sesuai target produktivitas yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afilia Aruperes & Merinda Pandowo, "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara" *Jurnal EMBA*, Vol.10 No.4 (Oktober 2022).
- Depiansah, D., Maliah, M., & Asmawati, A. (2020). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Indomarco Prismatama Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (Maninvestasi)*, 2(2), 122–138. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v2i2.5269>
- Hanum, N. (2024). Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk Medan. *Journal Economic Management and Business*, 3(2), 154–164. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v3i2.6332>
- Kolu, E. M., E, S., & Nurhadi. (2024). Pengaruh Konflik Kerja dan Etos Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Parama Su Hotel Kota Palu The Influence of Work Conflict and Work Ethic on Employee Productivity at Parama Su Hotel Palu City. *Ju Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(5), 1629–1635. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i5.5074>
- Ma'wa, J., Choirunnisa, A., & Wilda, M. A. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas di Industri Kreatif. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4(3), 1034–1046. <https://doi.org/10.54373/ifiieb.v4i3.1517>
- Mutmainnah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Pt. Pelido Daya Sejahtera Yang Bertugas Di Kantor Pusat Pt. Pelabuhan Indonesia Iii (Persero). Retrieved from <http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/87/>
- Pratama, K. D., & Widiatina, G. (2023). Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Olahraga Dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja. *Jnana Satya Dharma*, 11(1), 103–111. <https://doi.org/10.55822/jnana.v11i1.373>
- Pudjo Wibowo & Georgius, "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol.17 No.1 (2019).
- Pudjo Wibowo, "Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta)" *Jurnal Manajemen SDM*, Vol.12 No.2 (Desember 2018).
- Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., ... Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kualitatif*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Suprpto, T. P. I., & Nurmaya, E. (2022). Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 73–81. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v9i3.480>
- Suprato & Nurmaya, "Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Conflict and Work Stress on Employee's Work Productivity" *JUMPA*, Vol.9 No.3 (Oktober 2022).
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2019). Produktivitas Kerja. *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11). Retrieved from http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_Pembetulan_T_erpusat_Strategi_Melestari