

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF WORK STRESS, WORK CONFLICT AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI UTARA.

Oleh:

¹Afilia Aruperes

²Irvan Trang

³Merinda H. Ch Pandowo

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

[1afiliaaruperes1908@gmail.com](mailto:afiliaaruperes1908@gmail.com)

2trang_irvan@yahoo.com

3iinpan@yahoo.com

Abstrak: Penelitian Ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan dan parsial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang pegawai ASN. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Selanjutnya secara parsial, Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, Konflik Kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja

Abstract: *This study aims to analyze the effect of work stress, work conflict and work environment simultaneously and partially on employee productivity at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. The approach in this research is quantitative. The number of samples used in this study were 60 ASN employees. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test and multiple linear regression analysis with F-test and t-test to prove the hypothesis. The results of this study indicate that work stress, work conflict and the environment simultaneously have a significant effect on employee work productivity at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Furthermore, partially, work stress has a significant positive effect on employee work productivity at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, partial work conflict has a positive but not significant effect on employee work productivity at the Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara, the work environment partially has a significant positive effect on employee work productivity at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.*

Keywords: *Work stress, work conflict, work environment, work productivity.*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi instansi dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan instansi. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya yang sangat penting dalam suatu instansi, karena tanpa pegawai instansi tidak dapat berjalan dengan baik. Pegawai adalah modal utama bagi instansi, untuk itu pegawai perlu dikelola agar tetap menjadi produktif. Pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena pegawai memiliki pikiran dan status yang berbeda karena itu pimpinan instansi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing – masing dengan cara terus meningkatkan semangat kerja pegawainya untuk mencapai tujuan instansi.

Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu pengamatan yang ada secara keseluruhan permasalahan paling utama adalah tidak produktifnya beberapa pegawai. Kenyataan dilapangan masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat dalam melaksanakan tugas, tidak berada di apel dan sering tidak berada di ruangan kerja dan dalam pelaksanaan tugas, fakta dilapangan menunjukkan kebanyakan pegawai adalah tidak mengerjakan tugas dengan tuntas dan secara cepat, sering menunda – nunda pekerjaan dan selalu tidak berada ruang kerja. Produktivitas kerja sangat penting bagi pegawai dan instansi, dari sisi pegawai produktivitas yang tinggi akan menambah bonus yang akan diterima, dan bagi instansi, produktivitas kerja yang tinggi memberikan manfaat untuk tercapai tujuan instansi. Wajib bagi instansi mengetahui tingkat produktivitas pegawainya demi keberlangsungan dan kebaikan instansi kedepannya serta untuk membangun instansi yang memiliki reputasi tinggi. Baiti dkk (2020) menjelaskan dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari pegawai, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh.

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan – tekanan yang harus dihadapi pegawai sehingga membuat pegawai menjadi stres. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan pegawai dalam menghadapi lingkungan kerja dan produktivitas kerjanya akan menurun diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan. Adinugroho (2019) menjelaskan setiap kondisi pekerjaan dapat menyebabkan stres, tergantung reaksi pegawai bagaimana menghadapinya. Instansi harus memotivasi karyawan dan tidak memberikan tekanan – tekanan yang berlebihan agar dapat mengurangi stres kerja pegawai.

Konflik dapat terjadi disetiap Instansi atau Perusahaan, tidak terkecuali pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Perbedaan pendapat dalam menjalankan tugas seringkali menyebabkan konflik antar pegawai. Pemimpin harus meleraikan dan membangun kerjasama tim yang baik agar tidak terjadinya konflik antar pegawai dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ruliana (2017) menjelaskan bahwa Konflik yang terjadi akan membawa sebuah kondisi yang kurang menguntungkan bagi pegawai dan perusahaan. Kepentingan semua pihak dalam perusahaan jika terpenuhi dalam perusahaan maka akan menghindari munculnya konflik. Terhindarnya konflik dalam perusahaan berarti akan mendukung cita-cita perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dilepaskan dari lingkungan sekitarnya. Dengan kata lain, lingkungan dapat berpengaruh baik positif maupun negatif. Lingkungan kerja berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh Instansi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Oleh karena itu masalah lingkungan tidak boleh diabaikan dalam sebuah perusahaan. Prasyani dan Muslimah (2021) menjelaskan Lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja. Memperhatikan kondisi lingkungan kerja berarti berusaha menciptakan kondisi lingkungan kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan para pegawai sebagai pelaksana kerja pada tempat kerja tersebut.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas merumuskan dan melaksanakan kebijakan di bidang penanaman modal serta penyelenggaraan pelayanan administrasi penanaman modal, perizinan dan non perizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan, kepastian dan transparansi. Maka dari itu Produktivitas kerja sangat berpengaruh untuk memaksimalkan kerja pegawai untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan agar instansi memberikan andil positif terhadap semua kegiatan instansi dalam mencapai tujuannya setiap pegawai diharapkan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk

melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji :

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara.

TINJAUAN PUSTAKA

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini. Jika Produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya (Sutrisno 2011:100). Indikator produktivitas kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah kemampuan, meningkatkan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, efisiensi.

Stres Kerja

Wijono dalam Adinugroho (2019) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu. Indikator stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

Konflik Kerja

Konflik kerja biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktur dalam organisasi. Konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak atau lebih yang terjadi di lingkungan kerja Gibson dalam Ruliana, (2017). Indikator konflik kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik fungsional dan konflik difungsional.

Lingkungan Kerja

Menurut Schultz dalam Prasyani dan Muslimah (2021), lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah perlengkapan, suasana kondusif, hubungan kerja, prestasi dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Pada penelitian Safitri dan Gilang (2020) menemukan hasil bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas Kerja dan Eshan (2019) menemukan hasil bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel stres kerja dan produktivitas kerja.

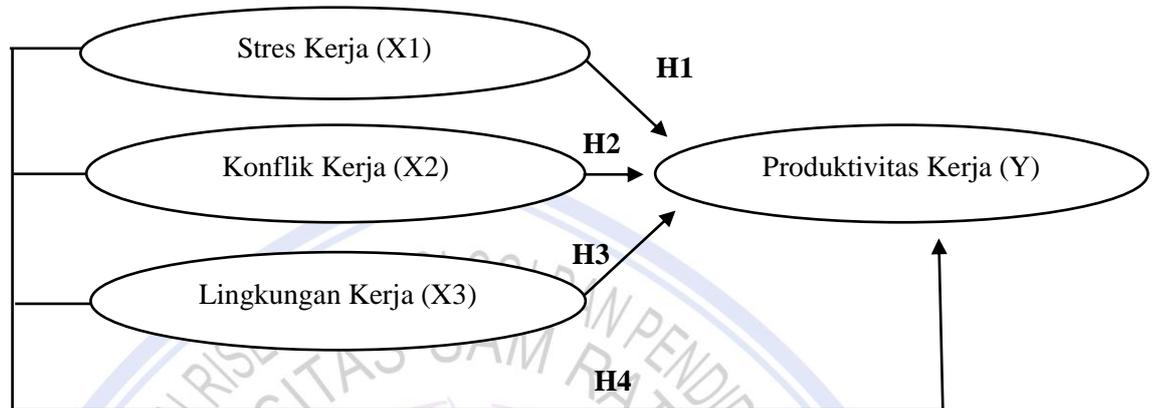
Pada Paramita (2019) menemukan hasil bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Chikmawati (2018) menemukan hasil bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel konflik kerja dan produktivitas kerja.

Pada penelitian Baiti dkk (2020) menemukan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Narpati dkk (2021) menemukan hasil bahwa secara parsial lingkungan kerja

perpengaruh terhadap produktivitas kerja, yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Pada penelitian Rahayaan dkk (2019) menemukan hasil bahwa secara simultan stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan Paramita (2019) menemukan hasil bahwa secara simultan stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. yang mana penelitian – penelitian tersebut mendukung hipotesa peneliti yang merumuskan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja dan produktivitas kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: kajian teoritik, 2022

Hipotesis Penelitian

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

H2 : Konflik kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

H4: Stres kerja, Konflik dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Stres kerja, Konflik kerja dan Lingkungan kerja terhadap Produktivitas kerja Pegawai. Objek penelitian yang menjadi variabel bebas atau *independent variable* adalah Stres kerja (X1), Konflik kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) kemudian variabel terikat atau *dependent variable* (Y) adalah Produktivitas Kerja. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiono, 2014:57).

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang berjumlah 60 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode sampel dengan cara *saturated sampling*, untuk itu sampel yang diambil dari populasi adalah 60 pegawai dan responden yang kembali adalah 35 orang.

Data dan Sumber dan teknik Analisis Data

Jenis data pada penelitian ini adalah menggunakan data primer, data diperoleh dari hasil wawancara, Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastistas, uji multikolinieritas), analisis regresi linier berganda, uji hipotesis f dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Pengujian Instrumen****Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

	Indikator	PearsonCor	NilaiSig	Status
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,691	0,000	VALID
	X1.2	0,549	0,000	VALID
	X1.3	0.814	0,000	VALID
	X1.4	0,847	0,000	VALID
	X1.5	0,876	0,000	VALID
Konflik Kerja (X2)	X2.1	0,432	0,000	VALID
	X2.2	0,527	0,000	VALID
	X2.3	0,453	0,000	VALID
	X2.4	0,418	0,000	VALID
	X2.5	0,720	0,000	VALID
	X2.6	0,695	0,000	VALID
	X2.7	0,499	0,000	VALID
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,479	0,000	VALID
	X3.2	0,606	0,000	VALID
	X3.3	0,494	0,000	VALID
	X3.4	0,557	0,000	VALID
	X3.5	0,724	0,000	VALID
	X3.6	0,765	0,000	VALID
	X3.7	0,571	0,000	VALID
Produktivitas Kerja (Y)	Y.1	0,453	0,000	VALID
	Y.2	0,694	0,000	VALID
	Y.3	0,711	0,000	VALID
	Y.4	0,614	0,000	VALID
	Y.5	0,651	0,000	VALID
	Y.6	0,488	0,000	VALID

(Sumber: Hasil olahan data SPSS 24.0)

Tabel 1, menunjukkan bahwa bahwa semua variable Stre Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi semua pernyataan dari variabel penelitian adalah valid.

Uji Realibilitas**Tabel 2. Uji Realiabilitas**

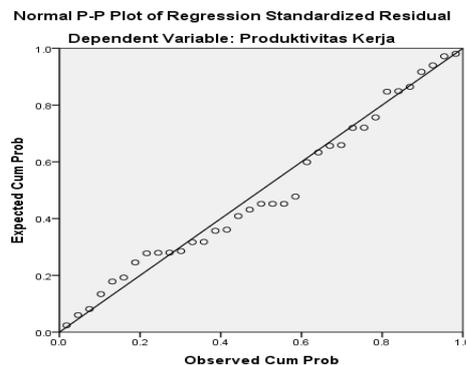
VARIABEL	CRONBACH'SALPHA	STATUS
Stres Kerja (X1)	0,817	RELIABEL
Koflik Kerja (X2)	0,569	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X3)	0,691	RELIABEL
Produktivitas Kerja (Y)	0,647	RELIABEL

Sumber: Hasil olahan data SPSS 24.0

Tabel 2, menunjukkan bahwa bahwa semua variable Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Lingkungan kerja (X3), dan Produktivitas Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,3 Ini berarti bahwa alat ukur tersebut dapat dipercaya (reliabel).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Normal p-plot
(Sumber: Hasil Olahan data SPSS 24.0)

Dari Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

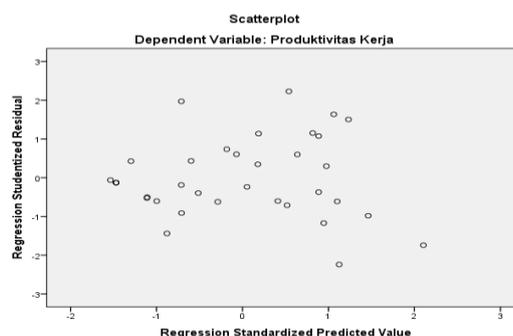
Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.264	3.424		2.706	.011		
	Stres Kerja	.169	.071	.330	2.390	.023	.821	1.218
	Konflik Kerja	.080	.098	.125	.824	.416	.679	1.473
	Lingkungan Kerja	.415	.130	.461	3.196	.003	.752	1.329

a. Dependen variabel : Produktivitas Kerja
(Sumber: Hasil olahan data SPSS 24.0)

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua dimensi yaitu (X_1), (X_2), (X_3), mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Scatterplot
(Sumber: Hasil olahan data SPSS 24.0)

Dari Gambar 3 diatas grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Produktivitas Kerja (Y).

Analisis Regresi Linier Berganda

Table 4. Hasil Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.264	3.424		2.706	.011		
	Stres Kerja	.169	.071	.330	2.390	.023	.821	1.218
	Konflik Kerja	.080	.098	.125	.824	.416	.679	1.473
	Lingkungan Kerja	.415	.130	.461	3.196	.003	.752	1.329

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan *output* regresi linear pada tabel 4 maka dapat dipaparkandengan persamaan regresi penelitian sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 9.264 + 0.169X_1 + -0.080X_2 + 0.415X_3$$

Pengujian Hipotesa

Uji-F (Secara Simultan)

Tabel 5. Uji-F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	68.261	3	22.754	10.949	.000 ^b
	Residual	64.425	31	2.078		
	Total	132.686	34			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

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

(Sumber: Output SPSS 24 Tahun 2022)

Berdasarkan tabel 5 di atas (tabel ANOVA yang dihasilkan dari analisis regresi dengan bantuan program SPSS). Hasil perhitungan didapatkan angka F-hitung = 10.949 > F-tabel 2.910 dan signifikansinya 0,000 < 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Stres Kerja (X_1), Konflik (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Jadi H_1 yang mengatakan Stres Kerja, Konflik, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai terbukti/diterima.

Tabel 6. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.264	3.424		2.706	.011		
	Stres Kerja	.169	.071	.330	2.390	.023	.821	1.218
	Konflik Kerja	.080	.098	.125	.824	.416	.679	1.473
	Lingkungan Kerja	.415	.130	.461	3.196	.003	.752	1.329

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: Hasil olahan data SPSS 24.0)

1. Hubungan antara Stres Kerja (X_1) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t\text{-hitung} = 2,390 > t\text{-tabel} = 2,040$ dan signifikansi $0,023 < 0,05$ maka Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jadi H_1 yang mengatakan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas Kerja Pegawai terbukti/diterima.

2. Hubungan antara Konflik (X_2) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil perhitungan dari SPSS diperoleh $t\text{-hitung} = 0,824 < 2,040$ dan signifikansi $0,416 > 0,05$ maka konflik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jadi H_2 yang mengatakan konflik berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Pegawai terbukti/ diterima.

3. Hubungan antara Lingkungan Kerja (X_3) dengan Produktivitas Kerja Pegawai (Y).

Hasil perhitungan SPSS diperoleh $t\text{-hitung} = 3,196 > t\text{-tabel} = 2,040$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. Jadi H_1 yang mengatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja terbukti/diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717 ^a	.514	.467	1.44161

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

(Sumber: Hasil olahan data SPSS 24.0)

Pada hasil table di atas dapat dilihat Nilai *R Square* (koefisien determinasi) adalah 0,717. Hal ini berarti 71,7% besarnya pengaruh Stres Kerja (X_1), Konflik (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Y), sementara sisanya 28,3% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel dalam model.

Pembahasan

Stres Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis untuk variabel Stres Kerja, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja (X_1) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara. Kontribusi dari variabel Stres Kerja (X_1) yang indikatornya (Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antar Pribadi dan Struktur Organisasi) akan mempengaruhi Produktivitas Kerja yang artinya semakin rendah Stres Kerja akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Stres Kerja tergolong tinggi, hal ini menunjukkan Stres Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara sudah dinilai baik. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang diteliti oleh Safitri dan Gilang (2020) yang mendapati ada pengaruh antara variabel Stres Kerja dan Produktivitas Kerja pegawai.

Konflik Dan Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis untuk variabel Konflik Kerja, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Konflik Kerja (X_2) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara. Kontribusi dari variabel Konflik Kerja yang indikatornya (Konflik Fungsional dan Difungsional) akan mempengaruhi Produktivitas Kerja yang artinya semakin rendah Konflik Kerja akan menyebabkan Produktivitas Kerja meningkat. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Konflik Kerja tergolong rendah, hal ini menunjukkan Konflik Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara dinilai tidak cukup baik. Hasil pada penelitian mendapati hal yang sama dengan yang di dapat pada penelitian sebelumnya Hulu, Zagoto dan Bu'ulolo (2021) yang mendapati ada pengaruh antara Konflik Kerja dan Produktivitas Kerja.

Lingkungan Kerja Dan Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil analisis untuk variabel Lingkungan Kerja, menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara. Kontribusi dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) yang indikatornya (Perlengkapan, Suasana Kondusif, Hubungan dan

Prestasi dalam Bekerja) akan mempengaruhi Produktivitas Kerja yang artinya semakin baik Lingkungan Kerja akan menyebabkan Produktivitas Kerja meningkat. Terdapat hasil yang menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap indikator dari variabel Lingkungan Kerja tergolong tinggi, hal ini menunjukkan Lingkungan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara sudah dinilai baik dan nyaman oleh pegawai. Hasil dari penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang diteliti oleh Wahyuningsih (2018) yang mendapati ada pengaruh antara variabel Lingkungan kerja dan Produktivitas Kerja pegawai .

Stres Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja

Diperoleh keputusan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima atau secara simultan variabel stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara. Artinya semakin rendah stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja semakin baik akan menyebabkan produktivitas kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sulawesi Utara meningkat. Hasil penelitian ini mendapati hal yang sama dengan apa yang diteliti oleh Paramita (2019). Pegawai dengan stres kerja yang rendah, konflik kerja sedikit dan lingkungan kerja yang baik memiliki peranan yang penting untuk melaksanakan pekerjaannya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja, Konflik, Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
2. Variabel Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
3. Variabel Konflik berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
4. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara hendaknya diperhatikan Variabel Stres Kerja, Konflik dan Lingkungan Kerja

DAFTAR PUSTAKA

- Adinugroho (2019). Pengaruh Faktor Stres dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Bank BNI KC Mamuju. *Jurnal Ilmia Ilmu Manajemen*. Vol.1. No.2. <https://stiemmamuju.e-journal.id/FJIM/article/download/15/19/> 23 Maret 2022
- Baiti, Djumali dan Kustiyah (2020). Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Vol.4. No.1. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/download/812/pdf> 23 Maret 2022
- Bu'ulol, Hulu dan Zagoto (2021). Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol.4. No.2. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/download/232/190> 23 Maret 2022
- Chikmawati (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Produktivitas Karyawan Merugikan Sekaligus

Menguntungkan. <https://core.ac.uk/download/pdf/267947712.pdf> 23 Maret 2022

- Ehsan (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan. Vol.4. No.6. <https://researchleap.com/wp-content/uploads/2019/02/03.The-Impact-of-Work-Stress-on-Employee.pdf> 23 Maret 2022
- Gilang dan Safitri (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA*. Vol.4. No.1. <https://journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/download/169/115/> 23 Maret 2022
- Muslimah dan Prastyani (2021). Analisis Produktivitas Karyawan saat Pandemi Covid-19 Melalui Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Lingkungan Kerja dan Faktor Psikologis Karyawan. <https://ejournal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/download/4766/3217> 23 Maret 2022
- Narpati dan Ningrum (2021). Produktivitas Kerja Pegawai yang Dipengaruhi oleh Work From Home (WFH) dan Lingkungan Kerja Selama Masa Pandemi. *Jurnal Ilmia Manajemen Forkamma*. Vol.4. No.2. <http://repository.ubharajaya.ac.id/10401/1/Jurnal%20WFH%20dan%20Lingkungan%20Kerja-publish.pdf> 23 Maret 2022
- Paramita (2019). Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja yang Berdampak pada Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus di PT. LA LUNA Semarang. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/EBK/article/viewFile/1410/1377> 23 Maret 2022
- Rahayaan, Tjilen dan Tambajong (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Badan Pusat Statistik. Vol.2. No.1. <https://ejournal.unmus.ac.id/index.php/fisip/article/download/2454/1331> 23 Maret 2022
- Uhing, Sasuwe dan Tewel (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan PT. AIR Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.6. No.4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/21009/20721> 23 Maret 2022
- Ruliana, Azar (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Human Relations Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cakrawana Utama Furindo Semarang. https://scholar.google.co.id/scholar_url?url=http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/EBK/article/viewFile/1410/1377&hl=id&sa=X&ei=sfICY5_4PIWrywSi4rMg&scisig=AAGBfm3wfK-7iLOUvhoN7S-JNv69_LifZA&oi=scholar
- Sugiono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Wahyuningsih (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal warta*. https://scholar.google.co.id/scholar_url?url=https://jurnal.dharmawangsa.ac.id/index.php/juwarta/article/download/149/144&hl=id&sa=X&ei=ReNAYvmpI4jwyATW4Lyocg&scisig=AAGBfm0wJE5jovTq0M24emkdf83_XcIg3w&oi=scholar 23 Maret 2022