

Pengaruh Kepemimpinan, Konflik Internal Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Boga Makmur Dinasti Jakarta

Ikmal Mauludi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana
ikmalmauludi94@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, Konflik Internal dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan pada PT. Boga Makmur Dinasti Jakarta dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT. Boga sebesar 300 karyawan dengan penarikan jumlah sampel sebesar 171 dengan metode Slovin. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode alternatif dari structural equation modeling (SEM) yaitu partial least square (PLS) yang melakukan pengolahan uji pengukuran dan uji structural serta hipotesis penelitian. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, konflik internal berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Konflik Internal, Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja.

Abstract. This study aimed to determine the effect of leadership, internal conflict and work stress on employee productivity at PT. Boga Makmur Dynasty Jakarta using a quantitative descriptive approach. The population in this study were all employees of PT. Catering for 300 employees with a total sample of 171 with the Slovin method. Data analysis in this study used an alternative method of structural equation modeling (SEM), namely partial least squares (PLS) which carried out the processing of measurement tests and structural tests as well as research hypotheses. The results of this study state that the variables affect work productivity, internal conflict has a negative effect on work productivity and stress has a negative effect on work productivity.

Keywords: Leadership, Internal Conflict, Job Stress, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman, kemajuan teknologi dan persaingan dunia usaha yang semakin kuat menuntut setiap karyawan untuk selalu berinovasi dan melakukan praktek kerja terbaik dalam kegiatan operasional sehingga dapat meningkatkan kualitas kerja, sehingga perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenisnya maka perusahaan harus bertanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai, demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas SDM-nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai, karena bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. (Umar, 2018)

Organisasi yang kuat mempunyai kepemimpinan yang baik, kuat, dan yang dapat memberikan motivasi dan memberikan arahan kepada karyawan untuk bekerja dengan baik, sesuai dengan peraturan yang ada, agar dapat menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang handal dan mempunyai komitmen yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang sesuai dengan visi misi organisasi. Kepemimpinan (leadership) merupakan sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja di jalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor strategis untuk mencapai semua tujuan dari sebuah perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan sumber yang dibutuhkan setiap organisasi atau perusahaan, karena jika tidak ada sumber daya manusia, sebuah tujuan tidak akan tercapai. Para pegawai dituntut untuk mempunyai mental yang tangguh untuk melewati segala tantangan di dunia persaingan. Mengingat peran sumber daya manusia sangat penting dalam berjalannya sebuah perusahaan, maka perusahaan harus meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan cara memberi penghargaan atau pun upah insentif atas apa yang telah dikerjakan. Apabila perusahaan tidak memperhatikan kedua hal tersebut maka akan timbul suatu masalah di dalam perusahaan tersebut.

Adanya penghargaan karyawan akan merasa bahwa usahanya dalam berprestasi dihargai oleh perusahaan dan hal ini akan memacu karyawan untuk lebih berprestasi, Pemberian penghargaan dapat dilaksanakan apabila seorang pegawai telah mengerjakan target melebihi kapasitas yang telah ditentukan oleh perusahaan (Remus, 2018).

Dengan adanya penghargaan ini, pegawai diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja, serta keinginan untuk menjadi lebih unggul dalam melakukan pekerjaan.

Dalam seluruh organisasi yang melibatkan berbagai macam orang yang terlibat dalam tugas-tugas yang banyak (yang dilakukan secara bersamaan ataupun bertahap), sang pemimpin harus menampilkan performa yang tinggi dan memperhatikan kesejahteraan kelompok. Tetapi Seringkali menjumpai adanya pemimpin yang menggunakan kekuasaannya secara mutlak dengan memerintahkan para bawahannya tanpa memperhatikan keadaan yang ada pada bawahannya. Dalam mengatur kegiatan perusahaan seorang pemimpin diharuskan juga untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh bawahannya. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi kelompoknya. Dengan adanya kepemimpinan di suatu organisasi maka akan muncul beberapa gejala di organisasi tersebut, seperti ada karyawan/anggota yang menerima ada juga yang bisa tidak menerima.

Dengan system kepemimpinan yang baik organisasi akan berjalan dengan baik juga. Ada banyak macam sistem kepemimpinan yang dapat di terapkan untuk bisa membuat organisasi berjalan dengan baik. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik dilatarbelakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya.

Konflik timbul karena hubungan kita dengan orang lain di tempat kerja yang sangat bervariasi karakternya. Tergantung pada karakteristik perusahaan serta status kita dalam organisasi, kita dapat berhubungan dengan rekan kerja, penyedia atau bawahan. Semua

hubungan tersebut ditentukan oleh struktur formal dari sebuah lingkungan kerja, sementara kelancaran fungsinya ditentukan oleh aturan main yang bersifat informal. Ketidakselarasan terhadap aturan dasar merupakan faktor utama terjadinya konflik dalam hubungan kerja.

Stres kerja adalah suatu faktor yang dialami oleh setiap individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang harus dapat mengelola kondisi stres yang dialami supaya tidak berdampak negatif terhadap produktivitas yang dihasilkan. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu. Setiap orang tidak dapat menghindari stres. Stres tersebut akan dirasakan oleh individu baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi. Stres merupakan akibat dari suatu tekanan yang dialami oleh individu yang dapat mempengaruhi kinerja. Untuk itu pegawai maupun pimpinan berkewajiban mengelola stres dengan baik. Ketika seorang pegawai dan pimpinan dapat mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah fungsional (positif), sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul, konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi. Produktivitas kerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil yang dicapai karyawan dari seluruh aktivitas yang dilakukan selama kurun waktu tertentu. Salah satu prioritas yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan yaitu dengan menilai tingkat kehadiran karyawan. Absensi karyawan sangatlah penting bagi organisasi seberapapun banyak karyawan apabila karyawannya banyak yang mangkir kerja maka kualitas kinerja dari karyawan akan sulit dicapai.

Salah satu cara mengoptimalkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan pemberian balas jasa berupa insentif. Insentif secara sengaja diberikan kepada karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas kerjanya meningkat. Oleh sebab itu, bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja. PT. Boga Makmur Dinasti merupakan perusahaan restoran yang baru saja buka 2 tahun lalu dan memiliki brand yang bernama "kimukatsu". Brand tersebut telah berkembang yang saat ini ada 3 outlet dan pleaning akan menambah outlet di mall mall besar yang ada di indonesia. Dengan sistem manajemen yang baik dan tentu keuntungan yang di peroleh perusahaan tidak sedikit. Manajemen yang baik dapat tercapai bila karyawan mempunyai komitmen dalam berorganisasi dan juga produktivitas yang baik dalam organisasi, untuk bisa mewujudkan itu semua sistem kepemimpinan yang baik dan pemberian kompensasi yang layak, akan membuat karyawan memberikan produktivitas terbaiknya dan terus memperbaiki kinerjanya. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu manager human resource PT. Boga Makmur Dinasti, pada tahun 2018 manajemen PT. Boga Makmur Dinasti mengalami perubahan yang di mana keluar masuknya karyawan semakin meningkat yang mengakibatkan produktivitas perusahaan menurun karena kinerja yang di hasilkan karyawan yang tidak stabil. Narasumber tersebut menyatakan bahwa PT. Boga Makmur Dinasti mengalami penurunan produktifitas yang di identifikasi dari menurunnya kualitas produksi dan pemenuhan target kinerja pada masing-masing divisi (Data Internal, 2020). Oleh karena itu peneliti mencoba melakukan observasi dengan memberikan quesioner kepada 171 responden yang di ambil dari 3 outlet yang sudah berjalan. kedalam aplikasi dilapangan dan bagi perusahaan tersebut dapat:

- a. Memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan dimasa yang akan datang.
- b. Mengambil kebijakan yang bermanfaat bagi yang lebih komprehensif untuk menyelesaikan konflik agar terjadi perbaikan dan penyempurnaan terhadap Kinerja karyawan.

Kegunaan Teoritis. Penelitian diharapkan menjadi sumber pengetahuan dan bahan kepustakaan serta sebagai referensi penelitian selanjutnya yang lebih luas dan mendalam.

KAJIAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut Hasibuan dalam (Sedy Akbar, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdi dalam (Dr. M. Sobry Sutikno, 2014), “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang Kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya”. Stogdi menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya”.

Konflik internal. Menurut Marwansyah dalam (Bagus Dwi Kuncoro, 2018), Konflik internal adalah ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Stres Kerja. Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Setiap pegawai memiliki peluang untuk mengalami stres kerja tergantung beban kerja yang dihadapinya.

Adapun pengertian stres kerja menurut beberapa pendapat para ahli adalah sebagai berikut: Seorang ahli yaitu (Gibson Ivancevich Hermita, 2011) menyatakan bahwa stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal, yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

Produktivitas Kerja. Produktivitas kerja Siagian dalam (Agustin, 2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Hipotesis

H1: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Boga Makmur dinasti, Jakarta

H2: Pengaruh Konflik Intenal terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Boga Makmur Dinasti, Jakarta

H3: Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas kerja Karyawan PT. Boga Makmur dinasti, Jakarta.

METODE

Metode Analisis Data

Analisa Deskriptif. Menurut (Sugiyono 2014), menyatakan analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan variabel- variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Analisis deskriptif dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif yang menghasilkan nilai rata-rata,

a. Koefisien alpha cronbach lebih kecil dari 0,05 maka suatu instrument dinyatakan tidak reliabel.

Analisis Partial Least Square

Pengertian Partial Least Square. Menurut Jogiyanto dan Abdillah dalam Ahmad Fauzi (2016) PLS (Partial Least Square) adalah:

Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi).

Selanjutnya Jogiyanto dan Abdillah dalam Ahmad Fauzi (2016), menyatakan bahwa analisis Partial Least Squares (PLS) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

Lebih lanjut, Ghozali dan Kalnadi dalam Ahmad Fauzi (2016), menjelaskan bahwa PLS adalah metode analisis yang bersifat soft modeling karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya. Keunggulan-keunggulan dari PLS menurut Jogiyanto dan Abdillah dalam Ahmad Fauzi (2016), adalah:

- 1) Mampu memodelkan banyak variabel dependen dan variabel independen (model kompleks).
- 2) Mampu mengelola masalah multikolinearitas antar variabel independent
- 3) Hasil tetap kokoh walaupun terdapat data yang tidak normal dan hilang
- 4) Menghasilkan variabel laten independen secara langsung berbasis cross-product yang melibatkan variabel laten dependen sebagai kekuatan prediksi
- 5) Dapat digunakan pada konstruk reflektif dan formatif
- 6) Dapat digunakan pada sampel kecil
- 7) Tidak mensyaratkan data berdistribusi normal
- 8) Dapat digunakan pada data dengan tipe skala berbeda, yaitu: nominal, ordinal, dan kontinu

Terdapat beberapa alasan yang menjadi penyebab digunakan PLS dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini alasan-alasan tersebut yaitu: Pertama, PLS (Partial Least Square) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan residual distribution. Kedua, PLS (Partial Least Square) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (Partial Least Square) dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, PLS (Partial Least Square) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis series ordinary least square (OLS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan, konflik internal, dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Data penelitian ini sehingga diperoleh efisiensi perhitungan algoritma (Ghozalidalam Ahmad Fauzi 2016). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran variancedapat digunakan untuk menjelaskan hasil yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan secara online kepada subjek penelitian yang berjumlah 100 orang. Adapun data hasil analisis disajikan pada paparan berikut ini.

Tabel 1. Tingkat Respon Rate

No	Keterangan	Jumlah
1.	Populasi	300
2.	Sampel	171
3.	Responden Akhir	171

Sumber: Olah data kuesioner 2021

Tabel 2. Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	78	43%
	Perempuan	93	57%
	Total	171	100%

Sumber: Olah data kuesioner 2021

Dilihat dari Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas jenis kelamin responden didominasi oleh jenis kelamin “Perempuan” sebanyak 93 (57%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki jenis kelamin perempuan.

Tabel 3. Profil Responden berdasarkan Usia

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Usia	21 – 30 Tahun	92	56%
	31 – 40 Tahun	79	44%
	Total	171	100%

Sumber: Olah data kuesioner 2021

Dilihat dari Tabel 3 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas usia responden didominasi oleh usia “21 sampai 30 Tahun” sebanyak 92 (56%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas reponden memiliki usia 21 sampai 30 tahun.

Tabel 4. Profil Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	94	70%
	D3	38	15%
	S1	39	15%
	Total	171	100%

Sumber: Olah data kuesioner 2021

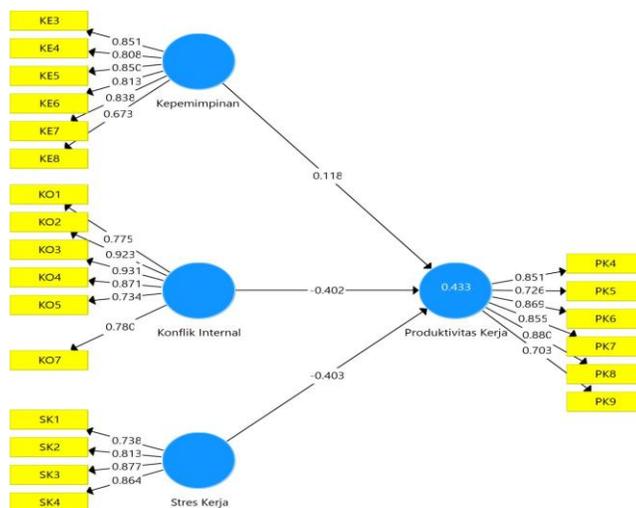
Dilihat dari Tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas latar belakang Pendidikan responden didominasi oleh latar belakang Pendidikan “SMA Sederajat” sebanyak 94 (70%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas reponden memiliki latar belakang pendidikan SMA Sederajat.

Tabel 5. Profil Responden berdasarkan Pengeluaran

Karakteristik Responden		Jumlah	Persentase
Pengeluaran Perbulan	3 juta - 4 juta	101	77%
	4 juta - 5 juta	33	8%
	5 juta - 6 juta	37	14%
	Total	171	100%

Sumber: Olah data kuesioner 2021

Dilihat dari Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas pengeluaran perbulan responden didominasi oleh pengeluaran perbulan sebesar “3 Juta sampai 4 Juta” sebanyak 101 (77%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas reponden memiliki pengeluaran perbulan 3 juta sampai 4 juta.



Sumber: Output PLS, 2022

	Average Extracted (AVE)	Variance
X1	0.653	
X2	0.704	
X3	0.680	
Y	0.668	

Sumber: Output PLS, 2022

Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha Pengujian composite reliability dan cronbach's alpha bertujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability maupun cronbach's alpha ≥ 0.7 hal itu berarti konstruk memiliki reabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 6. Hasil Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
X1	0.897	0.918
X2	0.914	0.934
X3	0.853	0.894
Y	0.899	0.923

Sumber: Output PLS, 2022

Berdasarkan Tabel 6 bahwa hasil pengujian composite reliability dan cronbach's alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, karena seluruh variabel laten memiliki nilai composite reliability dan cronbach's alpha ≥ 0.70 . Hal ini berarti seluruh variabel laten dikatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural atau Uji Hipotesis (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dan teori dalam rangka menganalisis hubungan antara variabel eksogen dan endogen yang telah dijabarkan dalam rerangka konseptual. Langkah-langkah pengujian terhadap model struktural (inner model) adalah sebagai berikut:

Hasil Pengujian Nilai R-square Melihat nilai R-square yang merupakan uji goodness-fit model.

Tabel 7. Hasil Pengujian R-Square	
	R Square
Produktivitas Kerja (Y)	0.433

Sumber: Output PLS, 2021

Model struktural mengindikasikan bahwa model dapat dikatakan kuat sebab memiliki nilai di atas 0.67. Model pengaruh variabel laten independen (kompensasi, beban kerja, dan motivasi) terhadap produktivitas kerja memberikan nilai R-square sebesar 0.433 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk produktivitas kerja yang dapat dijelaskan oleh

variabilitas konstruk independen sebesar 43,3% sedangkan 56,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti.

Hasil Pengujian Goodness of Fit Model. Pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive- relevance (Q2). Nilai Q-square lebih besar 0 (nol) menunjukan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Nilai R-square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini: Nilai predictive relevance diperoleh dengan rumus:

$$Q2 = 1 - (1 - R1)$$

$$Q2 = 1 - (1 - 0.433)$$

$$Q2 = 1 - (0.567)$$

$$Q2 = 0.433$$

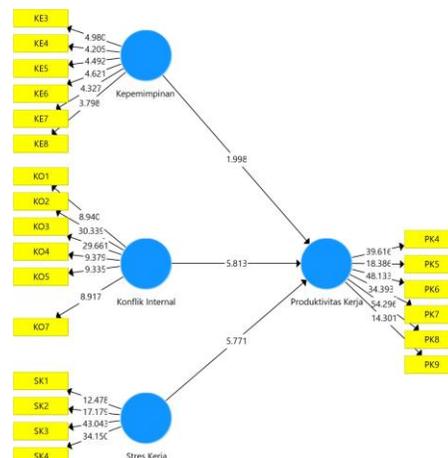
Hasil perhitungan diatas memperlihatkan nilai predictive- relevance sebesar 0.753 yaitu lebih besar 0 (nol). Dengan demikian model dikatakan layak memiliki nilai prediktif yang relevan.

Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur). Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model tructural harus signifikan. Nilai signifikansi pada hipotesis ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-table pada alpha 0.05 (5%) = 1.96, kemudian T-table dibandingkan dengan T-hitung (T-statistik).

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Kesimpulan
X1 -> Y	0.118	1.995	0.004	Diterima
X2 -> Y	-0.401	5.813	0.000	Diterima
X3 -> Y	-0.403	5.771	0.000	Diterima

Sumber: Output PLS, 2022



SumberOutput PLS, 2022

Hasil Uji Bootstrapping

Pembahasan Hasil Penelitian

Hubungan Kepemimpinan dengan Produktivitas Kerja Berdasarkan table 8 pada hipotesis H1 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara kepemimpinan terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan, karena memiliki nilai original sample 0.118 yang menunjukkan arah positif dan nilai t-statistik $1.995 > 1,96$ yang menunjukkan signifikan. Dari penjelasan diatas hipotesis H1 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masuku (2019) yang menemukan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hubungan Konflik Internal dengan Produktivitas Kerja. Berdasarkan table 8 pada hipotesis H2 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara konflik internal terhadap produktivitas kerja adalah negatif dan signifikan, karena memiliki nilai original sample -0.401 yang menunjukkan arah negatif dan nilai t-statistik $5.813 > 1,96$ yang menunjukkan signifikan. Dari penjelasan diatas hipotesis H2 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa konflik internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roboth (2015) yang menemukan bahwa konflik internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja. Berdasarkan tabel 4.16 pada hipotesis H3 dapat diketahui berdasarkan hasil pengujian bahwa hubungan antara stres kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan, karena memiliki nilai original sample -0.403 yang menunjukkan arah negatif dan nilai t- statistik $5.771 > 1,96$ yang menunjukkan signifikan. Dari penjelasan diatas hipotesis H3 dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatikhin (2017) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

PENUTUP

Kesimpulan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa tingginya factor kepemimpinan yang ada mampu meningkatkan produktivitas kerja.
2. Konflik internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa rendahnya faktor konflik internal yang ada mampu meningkatkan produktivitas kerja.
3. Stres internal berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini membuktikan bahwa rendahnya faktor stres internal yang ada mampu meningkatkan produktivitas kerja

Saran. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran dikarenakan penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dari beberapa aspek sehingga perlu dilakukan perbaikan pada penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel eksogen lain mengingat variabel endogen produktivitas kerja dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 43,3% sedangkan 56,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti motivasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, quality of work life, stres kerja, kompensasi, beban kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan
2. Peneliti menyarankan kepada manajemen untuk memperhatikan faktor kepemimpinan terutama pada indikator KE1 dimana item pernyataan tersebut memiliki nilai mean paling rendah dari item pernyataan lainnya. Disarankan kepada manajemen untuk memperhatikan faktor tersebut, diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.
3. Peneliti menyarankan kepada manajemen untuk memperhatikan faktor konflik internal terutama pada indikator KO8 dimana item pernyataan tersebut memiliki nilai mean paling rendah dari item pernyataan lainnya. Disarankan kepada manajemen untuk memperhatikan faktor tersebut, diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.
4. Peneliti menyarankan kepada manajemen untuk memperhatikan faktor stres terutama pada indikator SK1 dimana item pernyataan tersebut memiliki nilai mean paling rendah dari item pernyataan lainnya. Disarankan kepada manajemen untuk memperhatikan faktor tersebut, diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

DAFTAR RUJUKAN

- Agustina, S. (2018). Pengaruh WorkFamily Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. Lombok .
- Agustina, S. (2018). Pengaruh WorkFamily Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Wanita Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. Lombok .
- Ghozali, Imam. (2014). Structural Equating Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS), Edisi 4, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan. (2017). Hal ini semua akan diproses melalui kecakapan, kemampuan, dan perilakunya dengan tujuan untuk mendorong gairah kerja, kepusasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tu
- Hasibuan. (2017). Hal ini semua akan diproses melalui kecakapan, kemampuan, dan perilakunya dengan tujuan untuk mendorong gairah kerja, kepusasan kerja, dan produktivitas kerja pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Jakarta.
- Nawawi. (2014). Oleh karena itu karyawan yang adalah sumber daya harus memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan target atau standar mutu perusahaan. Jakarta. Powel, & Harari, O. (2016). kepemimpinan yang efektif meliputi spektrum penuh tanggung jawab dan juga sepanjang waktu. Jakarta. Stres kerja dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jakarta.
- Robbins. (2015). kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan. Jakarta.

- Rokhmat. (2016). Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention(Studi Kasus pada PT. Duta Service Semarang). JAKARTA.
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli, Y., Syah, T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The implication of job satisfaction that influence workers to practice organizational citizenship behavior (OCB) in the work place. Archives of Business Review–Vol, 8(5).
- Victor, M. (2016). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. Jakarta.
- Widowati, R. (2016). Motivasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan politeknik LP3I Jakarta. Jakarta.