

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja karyawan akan terwujud jika karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Produktivitas kerja terletak pada karyawan sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan. Karyawan memegang peranan penting untuk membantu mencapai hasil yang di tentukan oleh perusahaan. Ada beberapa pendapat menurut para ahli tentang produktivitas kerja karyawan, di antaranya:

Menurut Siagian dalam Mutiara, (2022:14) “produktivitas kerja karyawan yaitu kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan dalam menghasilkan barang atas jasa dari berbagai sumber daya”. Sedangkan menurut Sulaeman dalam Mutiara, (2022:14) bahwa “produktivitas mencerminkan etos kerja karyawan dimana terlihat sikap mental yang baik. Dengan begitu pengusaha ataupun karyawan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitasnya dengan berbagai kebijakan yang secara efisien dapat meningkatkan produktivitas karyawan”.

Menurut Ahli lain berpendapat bahwa “produktivitas merupakan keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) karyawan untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang” Sedarmayanti dalam Mutiara, (2022:14). Dan menurut Sutrisno dalam Mutiara, (2022:14) berpendapat bahwa “produktivitas merupakan hubungan antara tenaga kerja, bahan, dan uang (*input*) dan barang atau jasa (*output*)”.

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan mencakup kemampuan karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dari berbagai sumber daya yang tersedia. Produktivitas juga mencerminkan etos kerja karyawan dan sikap mental yang baik, serta merupakan hasil dari upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang. Selain itu, produktivitas juga bisa dipahami sebagai hubungan antara tenaga kerja, bahan, dan uang (*input*) dengan barang atau jasa yang dihasilkan (*output*). Oleh karena itu, pengusaha dan karyawan selalu berupaya untuk meningkatkan produktivitas mereka dengan kebijakan yang efisien.

2.1.1.1. Indikator dan Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam Ariani, (2020:14), ada beberapa dimensi dan indikator produktivitas kerja karyawan, yaitu:

1. Efisien, merupakan dimensi yang membuktikan dimana sumber-sumber daya yang digunakan dalam proses pembuatan untuk menciptakan output yang menggambarkan karakteristik proses yang mengukur performansi aktual dari sumber daya relatif terhadap standar yang ditetapkan.
2. Efektivitas, ialah melakukan suatu yang benar dalam memenuhi kebutuhan organisasi berkaitan dengan pencapaian kerja yang optimal, dalam makna pencapaian sasaran yang berkaitan dengan mutu serta waktu.
3. Kualitas, merupakan mutu yang wajib dihasilkan baik ataupun tidaknya. Perihal ini dipengaruhi oleh kecakapan serta pengalaman kerja seseorang.

Menurut Sutrisno dalam Wahyuningsih, (2019:15) untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu:

1. Kemampuan, ialah kapasitas dari individu melakukan uraian-uraian tugas dalam suatu pekerjaan yang dilakukan.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai, ialah proses pencapaian sasaran kerja dan membantu meningkatnya produktivitas kerja karyawan.
3. Semangat kerja, menggambarkan intensitas dan kemauan yang kuat untuk menggapai kerja yang optimal.
4. Pengembangan diri, ialah proses meningkatkan kemampuan serta tingkatan mutu hidup untuk mencapai impian.
5. Mutu, merupakan tingkatan mutu kerja agar barang dan jasa yang dihasilkan jadi lebih baik.
6. Efisiensi, yaitu proses mengoptimalkan dan pemanfaatan seluruh sumber daya dalam proses penciptaan barang dan jasa.

2.1.2. Konflik Kerja

Konflik kerja biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah–masalah komunikasi, hubungan pribadi maupun struktur dalam organisasi. Ada beberapa pendapat menurut para ahli tentang konflik kerja, di antaranya:

Menurut Gibson dalam Ruliana, (2017:650) berpendapat bahwa “konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa pertentangan atau antagonistik antara dua atau

lebih pihak atau lebih yang terjadi di lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Mangkunegara dalam Elpan, (2017:155) mengatakan “konflik kerja adalah “pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan”. Ahli lain mengatakan “konflik kerja adalah ketidakpuasan antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi” Veithzal Rivai dalam Elpan, (2015:218).

Menurut beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan fenomena kompleks yang melibatkan pertentangan atau antagonisme antara dua atau lebih pihak di lingkungan kerja. Konflik tersebut dapat terjadi karena perbedaan harapan individu atau kelompok dengan kenyataan yang ada, ketidakpuasan terhadap pembagian sumber daya atau kegiatan kerja, atau karena adanya perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi di antara anggota organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, konflik kerja dapat dianggap sebagai hasil dari interaksi yang rumit di dalam lingkungan kerja yang melibatkan berbagai aspek individu dan kelompok.

2.1.2.1. Dimensi dan Indikator Konflik Kerja

menurut Mangkunegara dalam Elpan, (2017:155) ada beberapa dimensi dan indikator konflik kerja, yaitu:

- a. Kesalahan komunikasi yaitu Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut. Indikator: menerima informasi yang berbeda dan persepsi isi yang berbeda.
- b. Perbedaan Tujuan yaitu Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut. Indikator: pandangan tujuan yang berbeda dan pertentangan menyikapi tujuan.
- c. Kesalahan dalam afeksi yaitu Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya. Indikator: perlakuan tidak nyaman dan suasana hati yang tidak nyaman.
- d. Interpedensi aktivitas kerja yaitu Terdapat adanya interpedensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas

mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain. Indikator: kebergantungan dan menunggu dikerjakan orang lain.

- e. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi yaitu Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja. Indikator: perbedaan sikap dan ketidak sesuaian.

2.1.2.2. Pengaruh Konflik

Menurut Gibson dalam Ruliana, (2017) untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh konflik terhadap produktivitas kerja atau bagaimana konflik dapat bertindak sebagai kekuatan untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi atau perusahaan maka dapat dilihat melalui jenis-jenis konflik itu sendiri, yaitu:

1. Konflik Fungsional,

1. Konflik ini bersifat konstruktif, artinya:

- Dapat memperbaiki kualitas keputusan yang diambil
- Merangsang kreativitas dan inovasi
- Mendorong perhatian dan keingintahuan diantara anggota
- Menjadi saluran yang merupakan sarana penyampaian masalah dan peredaan ketegangan

2. Konflik ini penangkal bagi pemikiran kelompok, artinya tidak memberi kesempatan suatu kelompok secara pasif menerima begitu saja keputusan keputusan yang diambil, yang mungkin didasarkan pada asumsi yang lemah, atau tidak relevan.

3. Konflik ini menentang status quo dan memunculkan atau menciptakan gagasan gagasan baru, mengadakan penilaian ulang terhadap sasaran dan kegiatan perusahaan/organisasi untuk mencapai perubahan.

2. Konflik Disfungsional

Seperti yang terungkap dalam definisi di atas, konflik ini terjadi karena adanya salah satu pihak yang tidak melakukan fungsi sebagaimana yang seharusnya, sehingga akan menghambat aktivitas secara keseluruhan dengan kata lain konflik ini akan mengganggu kinerja perusahaan/organisasi secara keseluruhan. Konsekuensi destruktif konflik ini pada kinerja organisasi adalah:

- a. Timbul oposisi yang tidak terkendali dan memunculkan ketidakpuasan, sehingga hilang rasa kebersamaan yang pada akhirnya dapat mendorong rasa untuk menghancurkan orang lain
- b. Mengurangi efektivitas organisasi/perusahaan
- c. Menghambat komunikasi
- d. Mengurangi kekompakan anggota/karyawan
- e. Dikalihkannya sasaran/kepentingan bersama, karena pertikaian antar anggota
- f. Menghentikan berfungsinya kelompok berpotensi mengancam kelangsungan hidup kelompok/organisasi.

2.1.3. Beban Kerja

Setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda, tetapi karyawan diuntut untuk dapat menyesuaikan serta tanggung jawab atas kualitas hasil pekerjaannya. Beberapa ahli berpendapat tentang pengertian beban kerja, seperti Menurut Menpan dikutip dalam Mutiara, (2022:10) mendefinisikan “beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam batas waktu tertentu”. Menurut ahli lain bahwa “beban kerja yaitu sesuatu yang muncul dari ikatan antara tuntutan pekerjaan dimana digunakan sebagai keterampilan, tempat bekerja dan persepsi dari pekerja” Hart & Steveland dikutip dalam Mutiara, (2022:10). Sedangkan menurut Munandar dikutip dalam Mutiara, (2022:10) mengatakan jika “kondisi seseorang menjalankan uraian-uraian tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan atau jangka waktu tertentu”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan jumlah kegiatan atau tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam batas waktu tertentu. Hal ini muncul dari ikatan antara tuntutan pekerjaan dengan keterampilan, tempat bekerja, dan persepsi dari pekerja itu sendiri. Secara umum, beban kerja mencakup uraian-uraian tugas yang harus dikerjakan dan diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

2.1.3.1. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo dalam Mutiara (2022:11) berpendapat tentang indikator beban kerja, seperti:

1. Kondisi Pekerjaan
2. Penggunaan Waktu Kerja

3. Target yang Harus di Capai

Indikator beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman dikutip dalam Mutiara, 2022:11), yaitu:

1. Faktor Eksternal, merupakan beban yang berasal dari tubuh pekerja, seperti:
 - a. Tugas (*Task*), meliputi tugas fisik seperti tata ruang tempat kerja, sikap kerja dan kondisi lingkungan kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, emosi pekerjaan dan lain-lain.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja shift kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan Kerja, dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, kimiawi, psikologis dan biologis.
2. Faktor Internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh disebabkan oleh reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatic seperti umur, jenis kelamin, status gizi, ukuran tubuh, kondisi kesehatan dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis seperti persepsi, motivasi, keinginan, kepuasan, kepercayaan dan sebagainya.

2.1.3.2. Dimensi Beban Kerja

Hart dan Staveland dikutip dalam Mutiara, 2022:10) menyatakan bahwa dimensi menentukan beban kerja, yaitu:

- a. Faktor Tuntutan Tugas (*Task Demands*), faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang serta bisa memberikan tekanan pada karyawan untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan yang telah ditentukan.
- b. Usaha atau Tenaga (*Effort*), upaya yang dilakukan secara mental serta fisik yang diperlukan guna meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Performansi (*Performance*), merupakan keberhasilan individu dalam pekerjaannya serta kepuasan dengan hasil yang telah dicapainya.

Menurut Tarwaka dikutip dalam Mutiara, (2022:11) berpendapat bahwa ada 3 ukuran beban kerja, yaitu:

1. Beban Waktu (*Time Load*), ialah waktu yang ada dalam penerapan, perencanaan, serta monitoring pekerjaan.
2. Beban Usaha Mental (*Mental Effort Load*), merupakan banyaknya usaha mental dalam melakukan pekerjaan.

3. Beban Tekanan Psikologis (*Mental Effort Load*), menunjukkan level efek tekanan pada karyawan, seperti kebingungan dan frustrasi.

2.1.4. Stres Kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Setiap aspek di dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Beberapa ahli berpendapat tentang pengertian stres kerja, seperti Menurut Robbins dalam Priansa, (2017:172) “stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu”.

Sedangkan menurut Pranoto dalam Amelia, (2016:173) “Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya”. Dan menurut Faliza dalam Andriani (2017) menyatakan bahwa “salah satu alasan stres perlu dipahami karena stres berhubungan erat dengan produktivitas. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja secara optimal sehingga akan memberi dampak yang negatif pada hasil kerjanya atau dengan kata lain pegawai tidak dapat mengoptimalkan hasil kerjanya”.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis individu dalam mengemban tugas yang diberikan oleh organisasi bisnis. Hal ini dapat memengaruhi berbagai aspek emosi, berpikir, dan bertindak dari karyawan. Stres kerja terjadi ketika seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang melebihi kemampuannya. Penting untuk memahami stres kerja karena dapat berdampak negatif pada produktivitas karyawan. Karyawan yang mengalami stres tidak dapat bekerja secara optimal, sehingga hasil kerjanya pun terpengaruh. Oleh karena itu, manajemen stres kerja menjadi penting untuk meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

2.1.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dalam Priansa (2017:173) menyatakan tiga faktor yang dapat menjadi penyebab stres kerja, yaitu:

1. Faktor Lingkungan

- a. Ketidakpastian Ekonomi Ketika sedang terjadi penurunan ekonomi, maka seseorang akan cenderung semakin mencemaskan keamanan keuangan mereka.
- b. Ketidakpastian Politik Dapat terjadi karena disebabkan oleh perubahan sistem politik maupun rejim penguasa sehingga menyebabkan kondisi politik menjadi tidak stabil.
- c. Ketidakpastian Teknologi Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

2. Faktor Organisasi

- a. Tuntutan tugas Merupakan faktor yang dapat dihubungkan pada pekerjaannya seseorang. Faktor ini menyangkut bentuk pekerjaan individu, kondisi kerja dan tata letak kerja fisik. Tuntutan tugas dapat membuat seseorang tertekan bila kecepatannya dirasa berlebihan. Semakin banyak ketergantungan antar tugas pribadi dengan tugas orang lain keadaan stres akan semakin potensial.
- b. Tuntutan Peran Berhubungan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang diterapkan dalam organisasi tersebut. Ambiguitas peran diciptakan bila harapan peran dipahami dengan jelas dan karyawan tidak memiliki kepastian mengenai apa yang harus dikerjakan.
- c. Tuntutan Hubungan Antarpribadi Merupakan tekanan yang di sebabkan oleh karyawan yang lain. Dukungan sosial yang kurang dari rekan-rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang cukup besar.

3. Faktor Individu

- a. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
- b. Masalah ekonomi yang di sebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
- c. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian relatif banyak dilakukan. Namun demikian penelitian tersebut memiliki variasi yang berbeda seperti

penggunaan variabel independen, lokasi penelitian, jumlah responden yang berbeda dan lain sebagainya. Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan keputusan pembelian dapat disajikan di bawah ini.

Patricia (2019) melakukan penelitian dengan judul pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Di PT. La Luna Semarang). Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi PT. La Luna Semarang yang berjumlah 70 Orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode sensus, dengan mengambil sampel sebanyak 70 orang atau keseluruhan dari total populasi karyawan yang bekerja di bagian produksi PT. La Luna Semarang. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Two Stage Least Square (2SLS)*, uji kelayakan model dan *path analysis*. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa konflik kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y1), stres kerja (Y1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y2), stress kerja memediasi pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja dan stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja. Sebaiknya manajemen PT. La Luna mengeliminir terjadinya stres kerja diantara karyawan dengan cara dalam membuat kebijakan tidak serampangan sehingga tidak menimbulkan konflik kerja diantara sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasan serta memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan karyawan, dimana hal tersebut akan berdampak positif bagi produktivitas kerja karyawan.

Elpan (2021) melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dekriptif dan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan dengan metode survei teknik sampling total sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak yang ada di populasi yaitu 40 orang karyawan PT Catur Sentosa Adiprana kabupaten Sukabumi. Uji instrumen yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas, kemudian uji asumsi klasik. Analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh adalah analisis korelasi person, koefisien determinasi, dan analisis linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi, demikian juga konflik kerja secara parsial

berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersama sama atau simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Besarnya kontribusi pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, pelatihan dan kompetensi kerja.

Mutiara (2022) melakukan penelitian dengan judul pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi Covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan studi kepustakaan. Sampel yang digunakan oleh peneliti sebanyak 78 orang karyawan Ramayana Department Store Cibadak. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis Regresi Linier Berganda dan dibantu dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X_1) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Patricia (2019)	Pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja yang berdampak pada produktivitas kerja karyawan (Studi Kasus Di Pt. La Luna Semarang).	Konflik kerja Beban kerja	<i>Two Stage Least Square</i> (2SLS), uji kelayakan model dan <i>path analysis</i>	Hasil perhitungan menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y_1), stres kerja (Y_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y_2), stress kerja memediasi pengaruh konflik kerja terhadap produktivitas kerja dan stres kerja memediasi pengaruh beban kerja

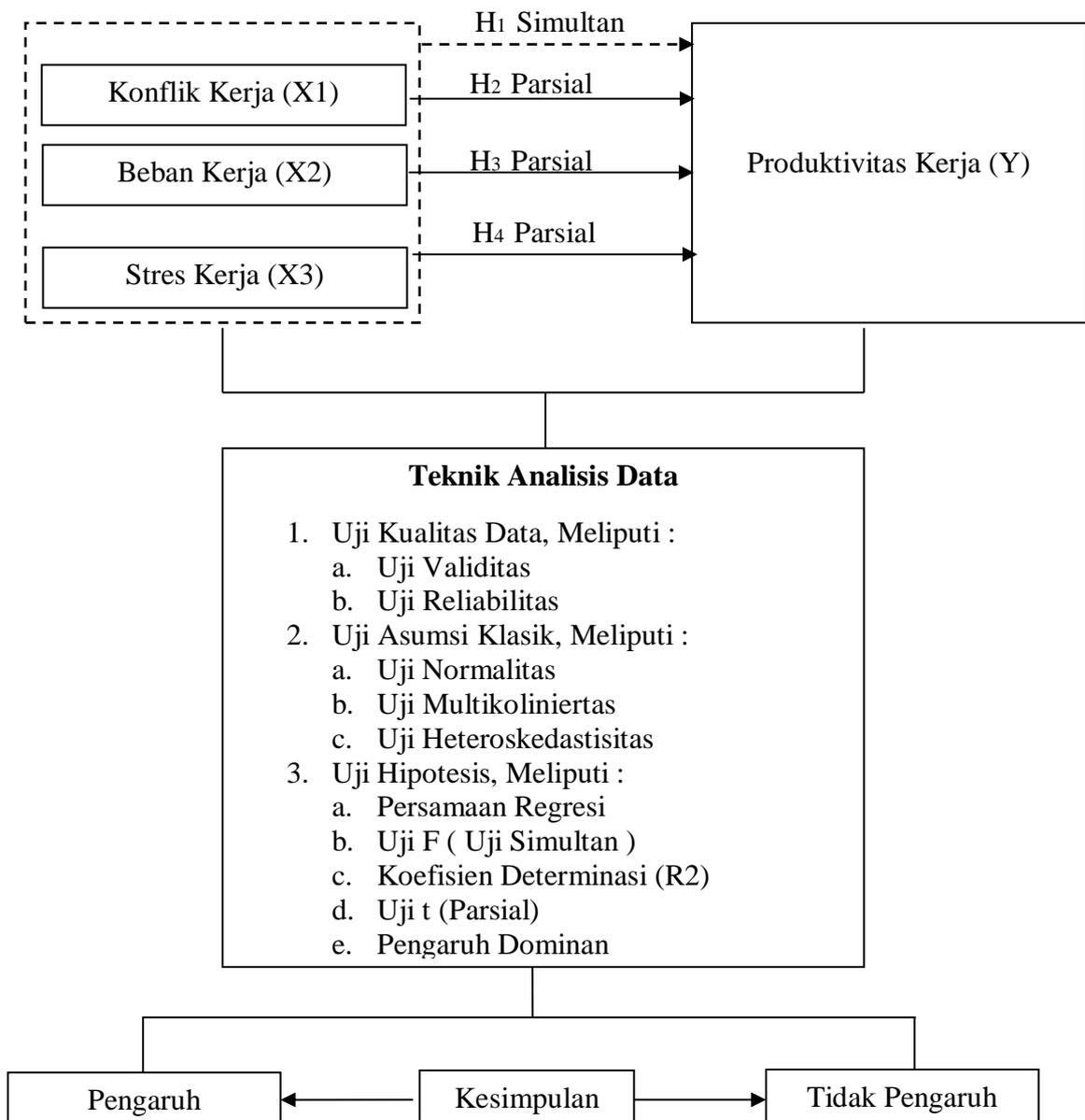
				terhadap produktivitas kerja.
Elpan (2021)	Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi.	Beban kerja Konflik kerja	Korelasi person, koefisien determinasi, dan analisis linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja lebih dominan dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Hasil perhitungan dan analisis koefisien determinasi (R ²) menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja PT. Catur Sentosa Adiprana Kabupaten Sukabumi. Besarnya kontribusi pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, pelatihan dan kompetensi kerja.
Mutiara (2022)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di masa pandemi Covid-19.	Beban kerja Lingkungan kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja (X1) secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Lingkungan Kerja (X2) secara parsial juga memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

Sumber: Kampus Terkait 2024

2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah

dapat memperlihatkan hubungan antara variable-variabel yang akan diteliti (Notoatmodjo, 2018). Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Penulis (2024)

2.4. Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara simultan konflik kerja, beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara simultan konflik kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

4. Hipotesis 4

$H_0 : \beta_1 = 0$, berarti secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

$H_0 : \beta_1 \neq 0$, berarti secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. XYZ.

