

Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Olahraga Dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja

Kadek Dwiky Pratama¹, Gede Widiastina²

Manajemen, STIE Satya Dharma Singaraja¹

Akuntansi, STIE Satya Dharma Singaraja²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stress kerja terhadap produktivitas kerja dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai fakultas olahraga dan kesehatan (fok) universitas pendidikan ganesha singaraja. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 32 yang diambil dari seluruh staf pegawai Fakultas Olahraga dan Kesehatan Undiksha. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka teknik sampel yang digunakan adalah *total sampling*. Data hasil belajar dikumpulkan melalui Angket atau Kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling-SEM*) berbasis variance atau *Component based SEM*, yang terkenal disebut *Partial Least Square (PLS)*. Disimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasankerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktifitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kata kunci: konflik, stress, produktivitas, kepuasan

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of conflict and work stress on work productivity mediated by job satisfaction of employees at the Faculty of Sports and Health (Fok) at Ganesha Singaraja University of Education. This research uses associative research. The population in this study was 32, taken from all staff at the Undiksha Faculty of Sports and Health. Because the population in this study was less than 100, the sampling technique used was total sampling. Learning outcome data is collected through questionnaires and interviews. The analysis technique used is a variance-based structural equation model (SEM) or Component based SEM, which is famously called Partial Least Square (PLS). It was concluded that the research results showed that work conflict had a significant and influential effect on work productivity. The research results show that work conflict has a significant influence on job satisfaction. The research results show that job satisfaction has a significant influence on work productivity. The research results show that work stress has no effect on work productivity. The research results show that work stress has a significant and significant effect on job satisfaction.

Keywords: *conflict, stress, productivity, satisfaction*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya paling vital dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia menunjang organisasi dengan tenaga, bakat, dan ide-ide kreatifitas yang dimilikinya. Manusia memiliki pemikiran yang berbeda-beda, dengan perbedaan tersebut bisa mengefisiensikan segala aspek untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Organisasi itu sendiri juga memiliki visi, misi, tujuan serta sasaran yang harus mereka capai. Dalam penerapannya, sasaran tersebut dapat di interpretasikan secara berbeda baik antara masing-masing individu, maupun antara individu dengan organisasi, yang mana hal tersebut menjadi salah satu faktor pemicu konflik dalam organisasi (Stoner, 1985).

Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK), merupakan salah satu fakultas yang ada di Universitas Pendidikan Ganesha. Perbedaan latar belakang pegawai dan beban kerja yang berlebihan mengakibatkan perbedaan interpretasi sasaran serta harapan yang nantinya bermuara pada stress kerja pegawai. Stress kerja dapat terlihat dari bagaimana hasil kerja pegawai yang kurang sesuai dengan tujuan organisasi atau lembaga serta waktu yang lewat dari yang telah ditentukan. Penulis merupakan salah satu pegawai yang bekerja pada bagian Sub Akademik Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha. Selama menjalankan pekerjaan sering kali penulis mendapatkan pekerjaan tambahan diluar tupoksi penulis sebagai pegawai bagian sub akademik. Pekerjaan-pekerjaan lain seperti akreditasi, menjadi panitia tes fisik atlet, dll. Dengan diberikannya kepercayaan lebih kepada penulis untuk mengerjakan pekerjaan diluar kewajiban yang seharusnya juga sering kali menimbulkan kecemburuan social antar sesama pegawai, sehingga menimbulkan konflik. Situasi di lingkungan kerja yang demikian tentu berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai, yang tidak sesuai dengan harapan atau tujuan lembaga.

Salah satu faktor penyebab sekaligus dapat menjadi solusi terkait dengan stress kerja itu sendiri yakni kepuasan kerja. Meskipun tuntutan kerja sangat tinggi akan tetapi jika masing-masing individu dan kelompok (organisasi) merasa harapan mereka dapat tercapai bersama-sama, perasaan tekanan (stres) kerja dapat direduksi. Pentingnya hal pemuasan kerja ini menjadi salah satu titik perhatian utama pembangunan dan pengembangan organisasi (Komaruddin, 1981). Faktor-faktor seperti harapan-harapan organisasi dan individu, stres akibat tuntutan kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain, berkaitan dengan penataan (*manage*) tenaga kerja. Pentingnya penataan (*manage*) ini harus menjadi fokus perhatian organisasi demi mencapai salah satu tujuan akhirnya, yakni produktivitas kerja.

Ketika organisasi atau lembaga dapat memperhatikan faktor stress kerja karyawan dan meredakan konflik yang kerap terjadi antar karyawan, maka akan memberikan kontribusi yang positif yaitu produktivitas pegawai yang tinggi dan memberikan kepuasan kerja bagi organisasi atau lembaga. Visi, misi dan tujuan Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha dapat dicapai secara komprehensif, apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Pada kenyataannya, kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai pada Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) terbilang rendah. Hal ini terlihat dari banyaknya pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kemenduaan peranan dan hasil yang kurang memuaskan yang berpengaruh pada produktivitas kerja.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, Dengan 32 staf pegawai yang dimiliki, Fakultas Olahraga dan Kesehatan mampu mengelola dan melakukan pelayanan yang baik bagi mahasiswa serta pihak-pihak yang membutuhkan. Namun, dewasa ini banyak pegawai yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak sesuai dengan tupoksi yang seharusnya. Misalkan saja pegawai pada sub divisi akademik terkadang juga mengerjakan pekerjaan sub divisi lainnya. Hal tersebut dapat menjadi faktor munculnya stress kerja sehingga menyebabkan konflik antar pegawai. Hasil observasi awal memperlihatkan konflik, stres kerja, yang sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan produktivitas kerja pegawai. Hal tersebut di dukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang memperoleh hasil signifikan antara konflik dan stress kerja terhadap produktivitas kerja dan kepuasan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang tertinggi bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif. Dengan penelitian asosiatif ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha yang beralamat di Jalan Udayana No.11 Banjar Tegal, Singaraja, Kabupaten Buleleng, Bali.

Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang terjadi dengan Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha, yang mana dari banyaknya pegawai yang terdapat disana, banyak mengalami keluhan terhadap pekerjaan

yang mereka jalani selama ini, serta hal-hal lain seperti konflik sesama rekan kerja, hingga menimbulkan stress dan produktivitas pun menjadi menurun.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data yang dinyatakan dalam bentuk angka- angka yang dapat dihitung. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah data pegawai di Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha.

2. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka. Dalam penelitian ini yang termasuk data kualitatif adalah keadaan pegawai selama kegiatan kerja yang dapat diamati secara langsung.

Dalam penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari data primer yang di kumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada keseluruhan sampel penelitian dan data sekunder penelitian ini adalah data berupa file atau dokumen dari Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha.

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 32 yang diambil dari seluruh staf pegawai Fakultas Olahraga dan Kesehatan Undiksha. Dikarenakan populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka teknik sampel yang digunakan adalah total sampling.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut.

- a. Angket atau Kuesioner

Angket atau Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diberikan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditentukan sebagai responden untuk memperoleh data tentang strategi pemasaran sekolah, citra sekolah dan lokasi sekolah. Jenis angket dalam penelitian ini adalah angket tertutup dan langsung karena untuk menjawab responden tinggal membubuhkan tanda cek (√) pada kolom jawaban yang sesuai.

- b. Wawancara

Metode wawancara dilakukan guna mendapatkan informasi awal terkait persepsi atau pandangan objek penelitian, sehingga peneliti mengetahui apa masalah dalam mengembangkan usaha mereka.

Teknik analisis yang digunakan adalah model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau Component based SEM, yang terkenal disebut Partial Least Square (PLS). PLS merupakan metode analisis yang powerful, oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil, dan juga dapat digunakan untuk konfirmasi teori (Ghozali, 2011). Menurut Jogiyanto (2019) menyatakan 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.

Sedangkan menurut Ghozali (2011) dalam penelitiannya 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 (dibawah 100 sampel). Perbedaan mendasar PLS yang merupakan SEM berbasis varian dengan LISREL atau AMOS yang berbasis kovarian adalah tujuan penggunaannya.

1. Evaluasi Model pengukuran (outer model)

Evaluasi outer model digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Jogiyanto, 2019). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

Convergent validity dari measurement model dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi criteria validitas konvergen.

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji keakuratan (reliabilitas) suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi, dan ketepatan instrument dalam mengukur konstruk. Uji Uji reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Penggunaan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (under estimate) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan Composite Reliability dalam menguji reliabilitas suatu konstruk.

Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R² untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q-square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. (Ghozali, 2011).

Predictive Relevance adalah R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat Q-square predictive relevance untuk model variabel. Qsquare mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini macam-macam dari uji validitas :

a) Convergent Validity

Nilai convergent validity dapat dilihat melalui nilai loading faktor pada variabel laten dengan setiap indikatornya. Uji ini digunakan untuk menguji validitas tiap indikator di suatu variabel. Ukuran refleksif individual dapat dikatakan tinggi jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,7 dengan konstruk yang ingin diukur, artinya indikator tersebut valid mengukur konstruk yang dibuat. Namun demikian untuk tahap pengembangan skala pengukuran nilai loading > 0,5 dianggap sudah cukup (Sarwono & Umi, 2015). Hasil uji menunjukkan variabel setiap indikator sebagian besar memiliki nilai outer loading > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator penelitian valid dan boleh untuk digunakan.

b) Discriminant Validity

Discriminant validity dari model reflektif dievaluasi melalui cross loading. Kemudian nilai AVE dibandingkan dengan kuadrat dari nilai korelasi antar konstruk atau membandingkan akar kuadrat AVE dengan korelasi antar konstruknya. Uji ini digunakan untuk menguji validitas tiap variabel, jika nilai Average Variance Extracted (AVE) memiliki nilai > 0,5 maka dapat dikatakan valid (Abdillah & Hartono, 2015).

bahwa nilai AVE dari variabel konflik (X1) > 0,5 dengan nilai sebesar 0,782, untuk nilai variabel Stress Kerja (X2) > 0,5 dengan nilai sebesar 0,607, variabel kepuasan kerja (M) > 0,5 dengan nilai sebesar 0,813 serta variabel produktivitas kerja (Y) > 0,5 dengan nilai sebesar 0,598. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

2) Uji Realibilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian.

Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan adalah instrumen yang handal, konsisten, stabil, dependabilitas.

a) Uji Composite reliability

Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator variabel, suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0,7 mempunyai reliabilitas yang tinggi (Hussein, 2015). dapat diketahui bahwa nilai Composite Reliability dari variabel konflik (X1) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,915, untuk nilai variabel Stress Kerja (X2) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,885, variabel kepuasan kerja (M) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,853 serta variabel produktivitas kerja (Y) > 0,7 dengan nilai sebesar 0,911. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki Composite Reliability > 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel.

b) Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan composite reliability dapat diperkuat dengan menggunakan nilai cronbach's alpha. Kriteria penilaian variabel apabila nilai cronbach's alpha tiap variabel $> 0,7$ maka dikatakan reliabel (Hussein, 2015).

dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha dari variabel konflik (X1) $> 0,7$ dengan nilai sebesar 0,863, untuk nilai variabel Stress Kerja (X2) $> 0,7$ dengan nilai sebesar 0,836, variabel kepuasan kerja (M) $> 0,7$ dengan nilai sebesar 0,806 serta variabel produktivitas kerja (Y) $> 0,7$ dengan nilai sebesar 0,884. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki Cronbach's Alpha $> 0,70$ sehingga seluruh variabel dinyatakan reliable.

3) Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji Multikolinieritas ini adalah untuk menentukan multikolinieritas antar variabel dengan cara menilai korelasi antar variabel bebas.

hasil dari Collinearity Statistics (VIF) untuk melihat uji multicolinierity dengan hasil outer dari variabel Konflik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 1,358. Variabel Stress Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) sebesar 1,311. Kemudian nilai dari variabel moderasi Kepuasan Kerja (M) terhadap Produktivitas Kerja (Y) adalah sebesar 1,012. Dan nilai dari variabel Konflik (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja (M) sebesar 1,170. Dan nilai dari variabel Stress Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) yang dimoderasi oleh Kepuasan Kerja (M) sebesar 1,159. Dari masing-masing variabel $VIF < 5$ maka tidak melanggar uji multikolinieritas.

4) Coefficient of Determination (R²)

Uji R Square dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan (Sarwono & Umi, 2015). Nilai R² berkisar di antara 0 sampai dengan

1. Semakin tingginya nilai R² menunjukkan semakin besar pula pengaruh variabel independen terhadap perubahan atau peningkatan variabel dependen. Jika nilai R² sama dengan 1, maka variabel independen berpengaruh secara sempurna terhadap variabel dependen, tetapi apabila nilainya sama dengan 0, berarti variabel independen tidak berpengaruh sama sekali terhadap variabel dependen (Sarwono & Umi, 2015)

diketahui bahwa nilai R square sebesar 0,511 yang artinya pengaruh variabel konflik (X1) dan stress kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) termasuk kategori sedang.

5) Uji kebaikan (Goodness of Fit)

Uji kebaikan (GoF) adalah sebuah pengujian yang dimanfaatkan untuk memvalidasi model pengukuran performa gabungan antara model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Perhitungan goodness of fit dalam PLS dilakukan dengan menghitung nilai Q² (Q-square). Q² digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai konversi yang dihasilkan oleh model serta estimasi parameternya. Besaran Q² memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, dimana semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Besaran Q² ini setara dengan koefisien determinasi total pada analisis jalur (path analysis).

Penilaian good of fit diketahui dari nilai index GOF. Index GOF memiliki arti sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi index GOF maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Dari hasil di atas dapat dikatakan penelitian ini memiliki model yang moderat karena nilai GoF lebih besar dari 0,33 yaitu sebesar 0,5817.

6) Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi-variasi terikat. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan evaluasi model struktural PLS (Sarwono & Umi, 2015). Model struktural yang digunakan yaitu, nilai path coefficients atau nilai t-values. Pengujian hipotesis ini menggunakan path analysis, sehingga ukuran hipotesis dapat dikatakan mendukung atau tidaknya terlihat dari hubungan antara t-table dengan t-statistic. Hipotesis terdukung apabila nilai t-statistic lebih besar dari nilai t-table. Jika tingkat keyakinan mencapai 95%, maka $\alpha = 0,5$ sehingga diperoleh nilai t-table = 1,96 yang berarti bahwa hipotesis diterima jika nilai signifikansi sebesar $> 1,96$ (Sarwono & Umi, 2015).

a) Pengujian Pengaruh Langsung

Penelitian ini mengajukan sebanyak dua hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis bootstrapping. Melalui hasil t-statistik yang diperoleh, dapat diperoleh pengaruh tingkat signifikansi antara variabel independent ke variabel dependen. Apabila nilai t-statistik $> 1,967$ (=T INV 0.05,90) (t-tabel signifikansi 5%) maka pengaruhnya adalah signifikan. Selanjutnya melalui hasil dari nilai P Value yang diperoleh apabila nilai P Value pada setiap variabel $< 0,05$ maka H_0 ditolak.

1. Berdasarkan pada tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung dari konflik (X1) terhadap produktivitas kerja (Y) lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu

sebesar 4,037 dengan besar pengaruh 0,446 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung konflik terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan.

Nilai t-hitung dari pengaruh langsung mediating effect 1 terhadap produktivitas kerja (Y) lebih kecil dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 1,224 dengan besar pengaruh -0,162 dan P-value $> 0,05$ sebesar 0,222 sehingga pengaruh langsung mediating effect 1 terhadap produktivitas kerja adalah negatif dan tidak signifikan, dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh konflik (X1) terhadap produktivitas kerja (Y).

2. Berdasarkan pada tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung dari kepuasan kerja (M) terhadap produktivitas kerja (Y) lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 4,111 dengan besar pengaruh 0,418 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan.

3. Berdasarkan pada tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai t-hitung dari stress kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y) lebih besar dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 5,317 dengan besar pengaruh 0,512 dan P-value $< 0,05$ sebesar 0,000 sehingga dapat disimpulkan pengaruh langsung stress kerja terhadap produktivitas kerja adalah positif dan signifikan.

Nilai t-hitung dari pengaruh langsung mediating effect 2 terhadap produktivitas kerja (Y) lebih kecil dari t-tabel (1,967) yaitu sebesar 1,003 dengan besar pengaruh -0,134 dan P-value $> 0,05$ sebesar 0,265 sehingga pengaruh langsung mediating effect 2 terhadap produktivitas kerja adalah negatif dan tidak signifikan, dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh stress kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh konflik terhadap produktivitas pegawai Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-tabel $1,967 < t$ -hitung 4,037. Ini juga sejalan dengan asumsi dalam hipotesa. Dengan kata lain H_1 (hipotesa pertama) diterima: semakin meningkat tingkat konflik maka semakin menurun produktivitas kerja. Hasil ini berbeda dengan yang ditemukan oleh Utami (2013) yang menemukan bahwa konflik memberikan sumbangan efektif terhadap produktivitas kerja. Hasil penelitian di Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja menunjukkan bahwa konflik berdampak penurunan produktivitas kerja. Hasil ini memperkuat pegasan dari Rivai dan Sagala (2013:999) bahwasannya konflik mengancam kelangsungan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas kerja terkait dengan besarnya hasil akhir yang dicapai oleh perusahaan dalam keseluruhan proses produksi (Sulistiyani dan Rosidah 2009:249). Akan tetapi hasil akhir ini hanya dimungkinkan apabila terdapat efisiensi dan efektivitas selama proses produksi, yang mana salah satu unsur di antaranya yakni proses kerja.

Dalam situasi lingkungan kerja Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, konflik kerja tidak mendukung kerja yang efektif. Ditambahkan di sini catatan tentang indikator produktivitas kerja sebagaimana ditegaskan oleh Sulistiyani dan Rosidah. Unsur yang dianggap menjadi dasar pencapaian produktivitas kerja, yakni: pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill), kemampuan (abilities), perilaku (attitude) dan kebiasaan (behaviors). Dalam konteks lingkungan Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, unsur-unsur tersebut masih perlu dilengkapi dengan aspek-aspek lainnya: lingkungan kerja (environment), yakni kondisi-kondisi kesekitaran lingkungan kerja, termasuk di dalamnya system, relasi, komunikasi, interaksi baik antara pimpinan dan karyawan, antara karyawan maupun antara pekerjaan dan sarana-sarana pendukung kerja.

2. Pengaruh konflik terhadap produktivitas pegawai yang di mediasi variabel kepuasan kerja Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja atau variabel mediasi tidak memberikan mediating effect terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,222 > 0,05$ dan nilai t-tabel $1,967 > t$ -hitung $1,224$. Dengan kata lain, H2 (hipotesa kedua) ditolak. Kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap ketertarikan konflik dan produktivitas kerja. Nilai negatif menjelaskan adanya pengaruh yang tidak searah yaitu apabila konflik meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Han dan Netra (2013), telah mengatakan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Meningkatnya ketidakmampuan karyawan menghindari konflik menurunkan kepuasan kerjanya. Rivai dan Sagala (2013:999) yang meneliti relasi antara konflik dan kinerja perusahaan, telah menunjukkan bahwa konflik terhadap kinerja perusahaan dapat bersifat negatif apabila tingkat konflik menjadi terlalu tinggi sehingga mengancam kelangsungan perusahaan. Penelitian di Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, menunjukkan bahwa konflik mengurangi kepuasan kerja. Meskipun belum diukur tinggi atau rendahnya tingkat konflik, tetapi konflik dapat mengancam kelangsungan perusahaan. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negative pada peningkatan kinerja karyawan (Nur:2013).

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-tabel $1,967 < t$ -hitung $4,111$. Dengan demikian H3 (hipotesa ketiga) diterima. Hasil penelitian ini berbanding dengan hasil penelitian Megawati Said, dkk. (2019). Mereka mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Adapun berdasarkan hasil dari jawaban responden pada Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Undiksha Singaraja, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai memiliki penilaian yang positif mengenai kepuasan kerja meskipun beberapa pegawai terkadang harus lembur untuk mengejar target yang ditetapkan perusahaan, namun pegawai masih dapat mencapai kepuasan kerja karena adanya insentif lembur dan bonus yang diterima. Hasil ini konsisten dengan hasil penelitian dari Sriyono dan Farida Lestari (2013) dalam penelitian yang dilakukan ditemukan pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja.

4. Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t-tabel $1,967 < t$ -hitung $5,317$. Dengan demikian H4 (hipotesa keempat) diterima. Hasil penelitian ini berbanding dengan hasil penelitian Ahari dkk. (2013). Mereka menemukan adanya pengaruh antara stress kerja dengan produktivitas kerja. Meningkatnya stress kerja karyawan membuat produktivitas kerja menurun. Sebagian besar karyawan Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja menganggap stress kerja sebagai faktor penghambat peningkatan produktivitas kerja. Sepertinya ada suatu distingsi antara unsur stress dengan unsur produktifitas kerja. Stress lebih dikaitkan dengan situasi emosional individual, sedangkan produktifitas kerja lebih dikaitkan dengan tanggung jawab pribadi terhadap perusahaan. Unsur emosional individual dianggap tidak harus menjadi penghalang tugasnya mencapai produktifitas yang menjadi tujuan perusahaan. Hal ini berbeda ketika konflik kerja dikaitkan dengan produktifitas kerja. Konflik kerja tersebut dilihat sebagai unsur eksternal dari seorang pribadi individual, artinya faktor yang dikondisikan oleh perusahaan. Oleh karena itu maka konflik kerja dan stress kerja memberi pengaruh negatif bagi produktifitas kerja.

5. Pengaruh stress kerja terhadap produktivitas pegawai yang di mediasi variabel kepuasan kerja Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja atau variabel mediasi tidak memberikan mediating effect terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi $0,265 > 0,05$ dan nilai t-tabel $1,967 > t$ -hitung $1,003$. Dengan kata lain, H5 (hipotesa kelima) ditolak: semakin meningkat tingkat stress kerja maka semakin menurun kepuasan kerja karyawan. Kesimpulan yang sama telah dirumuskan oleh Kakkos, et. al., (2010), yang mengatakan bahwa jika stress kerja meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan menurun. Stress menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, mempengaruhi emosi proses berpikir seseorang, yang pada gilirannya dapat menurunkan tingkat kepuasan pekerja dalam lingkungan pekerjaannya. Handoko

(2012:200) telah menegaskan bahwa salah satu pemicu munculnya stres yakni faktor konflik. Dalam situasi Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, pengaruh konflik ini bersifat negative, artinya, konflik turut meningkatkan tingkat stress kerja, dan kombinasi kedua faktor ini mempertinggi tingkat ketidakpuasan pekerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil pengolahan dan analisis data dalam penelitian tentang “Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai Fakultas Olahraga dan Kesehatan (FOK) Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja” dapat disimpulkan bahwa :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini sejalan dengan asumsi dalam hipotesa. Dengan kata lain H1 (hipotesa pertama) diterima
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dirumuskan dalam hipotesa. Dengan kata lain, H2 (hipotesa kedua) ditolak
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Ini sejalan dengan asumsi dalam hipotesa. Dengan kata lain H3 (hipotesa ketiga) diterima
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian H4 (hipotesa keempat) diterima
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sejalan dengan asumsi yang dirumuskan dalam hipotesa. Dengan kata lain, H5 (hipotesa kelima) ditolak

Saran

1. Bagi Fakultas Olahraga dan Kesehatan Universitas Pendidikan Ganesha
Berdasarkan paparan pembahasan diatas, maka disarankan agar Fakultas Olahraga dan Kesehatan Universitas Pendidikan Ganesha mampu mempertahankan kualitas lingkungan kerja sehingga dapat mengurangi kemungkinan stress kerja yang dialami pegawai. Selain itu lembaga dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang dapat memberikan ruang bagi para pegawai untuk berinteraksi diluar jam kerja sehingga meminimalisir adanya konflik.
2. Bagi Peneliti
Penelitian dapat dikategorikan sebagai penelitian yang baik, karena sebagian hipotesis terbukti dalam hasil uji yang dilakukan. Maka dari itu, disarankan untuk peneliti berikutnya untuk dapat mengembangkan lagi penelitian ini dengan menggunakan variabel lain, selain variabel konflik dan stress kerja . Misalkan, variabel yang dapat diteliti oleh peneliti berikutnya yaitu pengaruh kualitas pelayanan lembaga terhadap produktivitas kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Akdon, 2017. Strategic Management for Education Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan), Bandung: Alfabeta, cet. 2
- Arnold, Hugh J. dan Daniel C. Feldman, (2019). Organizational behavior. McGraw-Hill Internasional Edition
- Bhastary, M. D., & Suwardi, K. (2018). Analisis Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samudera Perdana. Jurnal Manajemen Dan Keuangan, 7(1), 47-60
- Danang, Sunyoto. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Fahmi, Irham. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta
- Gomes, Faustino Cardoso. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Hamali, Y.A. (2016). Pemahaman Manajaemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CAPS.
- Handoko, Hani. T. 2017. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE ± UGM, Yogyakarta
- Handoko 2017 Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : P Gramedia Pustaka

- Han & ketra, pengaruh konflik terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan. Fakultas ekonomi dan bisnis. Universitas Udayana: Bali.
- Harrisma, O.W.& Witjaksono, A.D. (2013). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1 (2), 653.
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, John M. Dkk. (2017). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Kamus Manajemen Strategik. 2017. Perpustakaan Nasional Indonesia
- Rivai, R. P., Saerang, D., & Taroreh, R. (2021). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Bank SulutGo. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 7(I), 339–350
- Rivai & sagala. 2017. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Winardi. 2019. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta. Jakarta
- Wartana, I.M. (2011). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Pada COMO SHAMBALA ESTATE AT BEGAWAN GIRI Ubud Bali. *Jurnal Perhotelan Pariwisata*, Vol.1 No.01.