

Peranan Efektif Komunikasi Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta

Hilma Harmen¹, Dinasarah Syahreza², Agnes Mika Cristina Br.Manik³, Ahmad Suhendri Lubis⁴, Amanda Agustin⁵, Ayu Triani Hutagalung⁶, Jonathan Siringo-Ringo⁷, Wiko Prayoga⁸

^{1,2,3,4,5,6,7,8} Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

hilmaharmen@unimed.ac.id¹, dinasarahsyahreza@unimed.ac.id²,

agnes31498@gmail.com³, ahmadsuhendrilubis@gmail.com⁴,

amandaagustin652@gmail.com⁵, ayuhutagalung2306@gmail.com⁶,

jonathaansiringo1@gmail.com⁷, wikoprayoga15@gmail.com⁸.

ABSTRACT

Purpose. The purpose of this research is to analyze how communication, conflict, work stress, and the work environment affect employee productivity in an organization. Methods. The research method uses a systematic approach by formulating relevant keywords to search for information about the influence of communication, conflict, work stress and the work environment on employee productivity through academic databases and trusted information sources. Findings. (1) Effective communication in the organization, which includes message understanding, conflict management, and transparency, is positively correlated with increased employee productivity; (2) Conflict in the workplace, whether interpersonal, role, or goal, can hinder cooperation, role clarity, and goal alignment, which in turn reduces employee productivity, so effective management of conflict is key in increasing their productivity; (3) Job stress, arising from excessive job demands and lack of social support in the workplace, can significantly reduce employee productivity as well as their well-being; (4) A comfortable, safe and supportive work environment has a positive influence on employee productivity, by increasing physical and psychological comfort and fulfilling basic needs that enable employees to achieve optimal work potential; and (5) Research results at the Tom's Silver Company in Yogyakarta show that communication, a good work environment, and work stress management significantly influence employee productivity, while workplace conflict has a negative impact, although not statistically significant. Implication. This research can provide insight into the factors that influence employee productivity, as well as help in designing more effective management strategies to improve organizational performance.

Keywords: Communication, Conflict, Work Stress, Work Environment, Work Productivity

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis bagaimana komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas karyawan dalam sebuah organisasi. Metode. Metode penelitian menggunakan pendekatan sistematis dengan merumuskan kata kunci relevan untuk mencari informasi tentang pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan melalui basis data akademik dan sumber informasi terpercaya. Hasil. (1) Komunikasi efektif dalam organisasi,

yang mencakup pemahaman pesan, manajemen konflik, dan transparansi, secara positif berkorelasi dengan peningkatan produktivitas karyawan; (2) Konflik di tempat kerja, baik interpersonal, peran, maupun tujuan, dapat menghambat kerja sama, kejelasan peran, dan keselarasan tujuan, yang pada gilirannya mengurangi produktivitas karyawan, sehingga manajemen yang efektif terhadap konflik menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas mereka; (3) Stres kerja, yang timbul dari tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, dapat secara signifikan mengurangi produktivitas karyawan serta kesejahteraan mereka; (4) Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, dengan peningkatan kenyamanan fisik dan psikologis serta pemenuhan kebutuhan dasar yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi kerja optimal; dan (5) Hasil penelitian pada Perusahaan Perak Tom's Silver di Yogyakarta menunjukkan bahwa komunikasi, lingkungan kerja yang baik, dan manajemen stres kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas karyawan, sementara konflik di tempat kerja memiliki dampak negatif meskipun tidak signifikan secara statistik. Implikasi. Penelitian ini dapat memberikan wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, serta membantu dalam merancang strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Kata kunci: Komunikasi, Konflik, Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Produktivitas Kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan industri kerajinan perak Tom's Silver berdiri pada tahun 1953 didirikan oleh bapak Soetomo Sastrodiwarno. Sebagai generasi ketiga pengrajin perak, beliau memilih lokasi perusahaan di wilayah Kota Gede atas pertimbangan bahwa wilayah ini penuh nilai historis, lokasinya strategis serta masyarakat Kota Gede yang mayoritas adalah pengrajin perak. Hal ini tentu saja sangat mendukung keberadaan industri kerajinan perak Tom's Silver.

Industri kerajinan perak Tom's Silver merupakan usaha perseorangan yang bergerak di bidang perdagangan. Dengan demikian modal dan tanggung jawab perusahaan sepenuhnya berada di tangan pemilik perusahaan. Barang-barang yang diperdagangkan di Tom's Silver adalah berbagai jenis barang kerajinan yang terbuat dari perak, seperti *souvenir*, perhiasan dan alat-alat rumah tangga.

Dari awal berdiri hingga saat ini Tom's Silver memiliki visi, yaitu menciptakan lapangan pekerjaan, menjadi sentra utama industri perak dalam memenuhi kebutuhan konsumen dan mampu bersaing dalam pasar global, serta mendapat keuntungan yang sebesar-besarnya dari produk yang dihasilkan. Sedangkan misi dari Tom's Silver adalah merekrut dan menghasilkan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja yang profesional, kreatif dan kompetitif, menghasilkan produk-produk berkualitas dengan desain yang modern, artistik dan *classical*, serta melestarikan seni dan budaya kerajinan perak. <https://etd.umy.ac.id>

TINJAUAN LITERATUR

Komunikasi Dalam Organisasi

Dalam konteks kerja, komunikasi memainkan peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi dengan efektif. Teori-teori komunikasi seperti teori Sistem Komunikasi oleh Harold Lasswell (1948) dan Model Komunikasi Shannon-Weaver yang dikembangkan oleh Claude Shannon dan Warren Weaver (1949) dapat memberikan wawasan yang berharga tentang proses komunikasi di tempat kerja (Mutiara, 2022).

Teori Sistem Komunikasi Lasswell menekankan lima unsur utama dalam proses komunikasi: siapa (pengirim), apa (pesan), melalui saluran apa (media), kepada siapa (penerima), dan dengan efek apa (dampak). Dalam konteks kerja, pemahaman yang jelas tentang setiap unsur ini dapat membantu organisasi mengirim pesan dengan lebih efektif dan memastikan bahwa pesan yang disampaikan sesuai dengan tujuan organisasi (Mijaya, 2023).

Sementara itu, Model Komunikasi Shannon-Weaver menggambarkan proses komunikasi sebagai pengiriman informasi dari pengirim ke penerima melalui saluran yang telah ditentukan. Model ini menyoroti pentingnya *encoding* (mengubah pesan menjadi format yang dapat ditransmisikan) dan *decoding* (menguraikan pesan menjadi makna) dalam komunikasi yang berhasil. Di lingkungan kerja, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana pesan disampaikan dan diterima dapat membantu menghindari kebingungan dan meningkatkan efektivitas komunikasi.

Penelitian oleh Husnalia (2022) menegaskan pentingnya komunikasi yang efektif dalam mengelola konflik dan membangun hubungan kerja yang baik. Mereka menyoroti bahwa komunikasi yang jelas dan terbuka dapat membantu mengidentifikasi sumber konflik, memfasilitasi negosiasi yang efektif, dan mendorong kolaborasi di antara anggota tim. Dengan demikian, melalui penerapan teori-teori komunikasi dan temuan penelitian seperti yang disajikan oleh Jones dan LeBaron, organisasi dapat meningkatkan kualitas komunikasi mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi dan memperkuat hubungan kerja.

Konflik

Konflik di tempat kerja adalah fenomena kompleks yang dapat timbul dari berbagai sumber, termasuk perbedaan kepentingan, nilai, atau persepsi di antara individu atau kelompok. Pemahaman tentang teori-teori konflik yang relevan dapat memberikan wawasan yang berharga tentang asal-usul konflik dan strategi penyelesaiannya.

Salah satu teori yang relevan adalah Teori Konflik oleh Karl Marx. Dalam pandangannya, konflik muncul sebagai hasil dari pertentangan kepentingan ekonomi antara kelas sosial. Marx menekankan bahwa di dalam struktur kapitalisme, ada konflik inheren antara pemilik modal (*bourgeoisie*) dan pekerja (*proletariat*), yang

terjadi karena eksploitasi ekonomi yang dilakukan oleh pemilik modal terhadap pekerja. Meskipun teori ini awalnya dirumuskan dalam konteks kelas sosial secara luas, prinsip dasarnya tentang konflik yang muncul dari pertentangan kepentingan bisa diterapkan pada konteks organisasi (Hermawan, 2022).

Di sisi lain, Teori Konflik Struktural yang dikemukakan oleh Lewis Coser (1956) menyoroti bahwa konflik tidak selalu bersifat destruktif. Coser menekankan bahwa konflik dapat memainkan peran penting dalam mempertahankan keseimbangan sosial dalam organisasi. Dalam lingkungan kerja, konflik sering kali muncul dari perbedaan dalam struktur kekuasaan, distribusi sumber daya, atau peran yang didefinisikan secara ambigu. Memahami konflik sebagai bagian dari struktur sosial organisasi dapat membantu dalam mengelola konflik dengan cara yang mempromosikan perubahan positif dan inovasi (Aryanti, 2023).

Selain itu, Teori Identitas Sosial yang dikembangkan oleh Henri Tajfel dan John Turner (1979) memberikan perspektif tambahan tentang sifat konflik di tempat kerja. Teori ini menekankan bahwa individu cenderung membentuk identitas sosial mereka melalui perbandingan sosial dengan kelompok lain. Konflik antar kelompok bisa muncul ketika individu mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian dari kelompok tertentu dan merasa terancam oleh kelompok lain. Dalam konteks organisasi, konflik identitas sosial bisa timbul dari perbedaan dalam budaya, nilai, atau identitas kelompok kerja (Yusuf, 2024).

Dengan mempertimbangkan pandangan dari berbagai teori konflik tersebut, organisasi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik di tempat kerja. Memperhatikan literatur penelitian yang relevan tentang strategi penyelesaian konflik juga penting untuk memahami praktik terbaik dalam menghadapi konflik organisasional.

Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang sering kali timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang diterima individu dan sumber daya yang dimiliki individu untuk menghadapinya. Teori-teori tentang stres kerja memberikan kerangka kerja untuk memahami sifat, penyebab, dan dampak stres di tempat kerja (Yohanes, 2022).

Salah satu model teoritis yang terkenal adalah Model Teoritis Stres Kerja yang dikemukakan oleh Robert Karasek pada tahun 1979. Model ini, juga dikenal sebagai Model Karasek-Rauner atau Model Demand-Control, menghubungkan stres dengan dua dimensi utama: tingkat kendali (*control*) yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya, dan tingkat tuntutan (*demand*) yang dihadapi individu dalam pekerjaannya. Menurut model ini, stres kerja cenderung tinggi ketika individu menghadapi tuntutan tinggi dalam situasi di mana mereka memiliki sedikit kendali atau kontrol atas pekerjaan mereka. Penelitian empiris yang mendukung model ini telah menyoroti hubungan antara tingkat kontrol dan tuntutan pekerjaan dengan tingkat stres yang dialami oleh karyawan di berbagai industri (Rohmah, 2019).

Selain itu, teori dan penelitian yang dilakukan oleh Lazarus dan Folkman pada tahun 1984 menekankan pentingnya penilaian kognitif terhadap stres dalam konteks pengelolaan stres di tempat kerja. Menurut teori stres Lazarus dan Folkman, individu tidak hanya merespons secara langsung terhadap situasi yang menimbulkan stres, tetapi juga melakukan penilaian kognitif terhadap situasi tersebut. Penilaian kognitif ini melibatkan evaluasi individu terhadap sejauh mana situasi tersebut merupakan ancaman bagi tujuan, kebutuhan, dan nilai-nilai pribadi mereka. Penelitian empiris telah menunjukkan bahwa bagaimana individu menilai dan mengelola stres secara kognitif dapat memengaruhi respons emosional dan perilaku mereka terhadap situasi stres di tempat kerja (Refnely, 2023).

Dengan mempertimbangkan kerangka kerja yang disediakan oleh model-model teoritis seperti Model Teoritis Stres Kerja Karasek dan teori stres Lazarus dan Folkman, organisasi dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres di tempat kerja dan mengembangkan strategi yang sesuai untuk mengurangi dampak negatifnya. Ini bisa melibatkan pengelolaan beban kerja, pemberian kontrol yang lebih besar kepada karyawan atas pekerjaan mereka, serta memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk membantu karyawan mengelola stres dengan lebih efektif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik tidak hanya berkontribusi pada kesejahteraan karyawan tetapi juga pada peningkatan produktivitas mereka. Salah satu pendekatan yang diperhatikan dalam merancang lingkungan kerja yang sesuai adalah melalui perspektif ergonomi. Teori Ergonomi, yang pertama kali dikemukakan oleh Fitts pada tahun 1951, menekankan pentingnya mempertimbangkan karakteristik fisik dan psikologis individu dalam desain lingkungan kerja. Ini mencakup pengaturan ruang kerja, peralatan, dan proses kerja agar sesuai dengan kebutuhan dan kenyamanan fisik serta psikologis karyawan. Pendekatan ini memungkinkan karyawan untuk bekerja dengan efisien dan nyaman, mengurangi risiko cedera, kelelahan, dan stres yang terkait dengan pekerjaan (Panana, 2023).

Selain itu, penelitian oleh Mutiara (2020) menyoroti hubungan antara desain pekerjaan yang bermakna dan kepuasan kerja. Mereka mengemukakan bahwa desain pekerjaan yang bermakna, yang melibatkan keterlibatan karyawan dalam tugas-tugas yang menantang dan bermakna secara psikologis, dapat meningkatkan kepuasan kerja. Desain pekerjaan yang bermakna memberikan kesempatan bagi karyawan untuk merasa memiliki tanggung jawab atas hasil kerja mereka, mempromosikan rasa prestasi dan pengakuan, serta meningkatkan motivasi intrinsik. Hasilnya, karyawan cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi yang optimal kepada organisasi.

Melalui integrasi teori ergonomi dengan penelitian tentang desain pekerjaan yang bermakna, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan fisik dan psikologis karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan

produktivitas mereka secara keseluruhan. Ini dapat dicapai dengan memperhatikan faktor-faktor seperti ergonomi fisik, kesesuaian tugas dengan keterampilan dan minat karyawan, serta memberikan dukungan dan penghargaan yang tepat atas hasil kerja yang diperoleh. Dengan demikian, desain lingkungan kerja yang baik tidak hanya menjadi investasi dalam kesejahteraan karyawan, tetapi juga strategi untuk meningkatkan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas karyawan adalah hasil dari interaksi yang kompleks antara berbagai faktor, termasuk motivasi, keterlibatan, dan kondisi kerja. Memahami faktor-faktor ini penting untuk meningkatkan kinerja individu dan keseluruhan organisasi. Teori-teori motivasi telah memberikan kerangka kerja yang berharga untuk memahami dinamika motivasi karyawan (Mijaya, 2023)

Salah satu teori motivasi yang terkenal adalah Teori Hirarki Kebutuhan Maslow yang dikemukakan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943. Teori ini menyatakan bahwa individu memiliki kebutuhan hierarkis yang berkembang, dimulai dari kebutuhan fisik dan bergerak menuju kebutuhan psikologis dan kebutuhan aktualisasi diri. Dalam konteks kerja, pemenuhan kebutuhan-kebutuhan ini dianggap dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Misalnya, manajer dapat mendorong produktivitas dengan memastikan bahwa kebutuhan dasar seperti gaji yang layak dan keamanan pekerjaan terpenuhi, sambil juga memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi dan pengembangan karir (Husnalia, 2022).

Selain itu, Teori *Expectancy* yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964 menyoroti pentingnya harapan individu tentang hasil akhir dari tindakan mereka dalam mempengaruhi tingkat motivasi mereka. Teori ini menekankan bahwa karyawan akan termotivasi untuk mencapai tujuan tertentu jika mereka percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan dan bahwa hasil tersebut akan dihargai. Dalam konteks organisasi, hal ini menekankan pentingnya memberikan insentif yang relevan dan mendukung sistem penghargaan yang adil untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Hermawan, 2022).

Penelitian oleh Hackman dan Oldham pada tahun 1976 memberikan wawasan yang berharga tentang karakteristik pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Mereka mengidentifikasi konsep-konsep seperti variasi tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik yang memberi dampak signifikan pada motivasi dan kinerja karyawan. Misalnya, memberikan karyawan kontrol yang lebih besar atas tugas mereka (otonomi) dan memberikan umpan balik yang konstruktif tentang kinerja mereka dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas (Aryanti, 2023).

Dengan mengintegrasikan pemahaman tentang teori-teori motivasi dengan penelitian tentang karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi produktivitas, organisasi dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja

karyawan. Ini termasuk memastikan bahwa kebutuhan dan harapan karyawan dipenuhi, memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan, serta menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan untuk merasa terlibat dan dihargai. Dengan demikian, investasi dalam memahami dan meningkatkan motivasi karyawan dapat menjadi kunci untuk meningkatkan produktivitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi literatur ini mengedepankan pendekatan sistematis untuk menggali informasi yang relevan mengenai pengaruh komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. Proses dimulai dengan merumuskan kata kunci yang sesuai dengan fokus penelitian, seperti "komunikasi organisasi", "konflik kerja", "stres kerja", "lingkungan kerja", dan "produktivitas karyawan". Kata kunci ini kemudian digunakan untuk melakukan pencarian melalui basis data akademik, perpustakaan digital, dan sumber informasi lainnya yang terpercaya. Seleksi sumber informasi dilakukan berdasarkan relevansi dengan topik penelitian serta kualitas dan keakuratan informasi yang disajikan.

Setelah mengumpulkan sumber-sumber yang relevan, langkah berikutnya adalah menganalisis informasi dari setiap sumber secara sistematis. Ini melibatkan pembacaan dan pemahaman terhadap artikel ilmiah, buku, dan artikel penelitian lainnya, dengan tujuan untuk mengidentifikasi temuan-temuan kunci, metode penelitian yang digunakan, dan kesimpulan yang ditarik oleh peneliti sebelumnya. Dari analisis ini, sintesis informasi dilakukan untuk menyusun pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara komunikasi, konflik, stres kerja, lingkungan kerja, dan produktivitas karyawan. Hasil dari studi literatur ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi peneliti dalam memahami kompleksitas faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Karyawan

Komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sebuah konsep yang telah diakui dalam banyak penelitian dan teori organisasi. Menurut teori komunikasi organisasi, komunikasi yang baik di antara anggota organisasi memfasilitasi pencapaian tujuan bersama dan meningkatkan kinerja secara keseluruhan Yusuf (2024). Teori ini menyoroti pentingnya aliran informasi yang lancar dan saling pengertian di antara berbagai tingkatan dan departemen dalam sebuah organisasi untuk mencapai keberhasilan. Hasil studi yang dilakukan oleh Yohanes (2022) mendukung pandangan ini,

menyimpulkan bahwa komunikasi yang efektif di antara karyawan dan manajemen berkorelasi positif dengan produktivitas individu dan kelompok.

Dalam konteks hubungan komunikasi dan produktivitas, model transaksi komunikasi Rohmah (2019) juga memberikan pemahaman yang berharga. Model ini menekankan pentingnya empat elemen utama dalam proses komunikasi: pesan, pemancar, penerima, dan konteks. Menurut model ini, komunikasi yang efektif terjadi ketika pesan yang disampaikan oleh pemancar dipahami dengan baik oleh penerima. Dengan mengaplikasikan prinsip-prinsip dari model transaksi komunikasi ini, organisasi dapat memastikan bahwa pesan-pesan terkait tujuan, tugas, dan harapan organisasi disampaikan dengan jelas dan diterima dengan baik oleh seluruh anggota tim, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Lebih lanjut, penelitian oleh Aryanti (2023) menyoroti pentingnya komunikasi dalam mengelola konflik di tempat kerja, yang memiliki dampak langsung pada produktivitas. Dalam studi ini, ditemukan bahwa tim yang memiliki komunikasi yang terbuka dan jelas cenderung lebih mampu menyelesaikan konflik secara konstruktif dan lebih produktif dalam mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, pemahaman akan hubungan antara komunikasi yang efektif, manajemen konflik yang baik, dan produktivitas menjadi sangat penting dalam konteks manajemen organisasi modern.

Dari sudut pandang praktis, organisasi dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan komunikasi internal. Ini mungkin melibatkan penyelenggaraan pelatihan komunikasi bagi karyawan dan manajemen, pendekatan yang transparan dalam menyampaikan informasi dan tujuan organisasi, serta menggunakan teknologi komunikasi yang memungkinkan akses mudah dan berkelanjutan terhadap informasi yang relevan. Dengan melakukan investasi dalam meningkatkan komunikasi internal, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperkuat kerja sama tim, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Karyawan

Konflik di tempat kerja merupakan fenomena yang umum terjadi dan telah menjadi fokus penelitian dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi organisasi. Menurut teori konflik organisasi, konflik dapat muncul sebagai hasil dari perbedaan kepentingan, nilai, atau tujuan di antara individu atau kelompok dalam organisasi Hermawan (2022). Konflik dapat terjadi dalam berbagai bentuk, termasuk konflik interpersonal, konflik peran, dan konflik tujuan, dan memiliki dampak yang signifikan pada kinerja dan produktivitas karyawan.

Penelitian oleh Husnila (2022) mengungkapkan bahwa konflik interpersonal di tempat kerja dapat mengganggu kerja sama tim dan menghambat aliran kerja yang efisien. Konflik interpersonal sering kali muncul dari perbedaan pendapat, kepribadian yang bertentangan, atau ketidakcocokan antara anggota tim, yang dapat mengganggu komunikasi dan kolaborasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

bersama. Hal ini dapat mengurangi efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugas sehari-hari dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Selain itu, konflik peran juga dapat menjadi penghambat produktivitas di tempat kerja. Teori peran dalam organisasi menyoroti pentingnya kejelasan dan konsistensi dalam definisi peran dan tanggung jawab individu di dalam organisasi Mijaya (2023). Ketika peran atau tanggung jawab tidak ditetapkan dengan jelas, atau terjadi tumpang tindih antara peran individu, hal ini dapat menyebabkan ketidakpastian dan kebingungan di antara karyawan. Konflik peran dapat menghambat kemajuan proyek, memperlambat pengambilan keputusan, dan mengganggu koordinasi antar departemen, yang semuanya berdampak negatif pada produktivitas karyawan.

Konflik tujuan juga merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan. Ketidakselarasan antara tujuan individu atau tim dengan tujuan organisasi dapat menyebabkan konflik yang merugikan. Menurut teori manajemen organisasi, penting bagi organisasi untuk menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal Mutiara (2020). Konflik tujuan dapat menyebabkan ketidaksetujuan, kebingungan, dan kurangnya motivasi di antara karyawan, yang semuanya dapat mengurangi produktivitas dan kualitas kinerja.

Oleh karena itu, manajemen yang efektif terhadap konflik menjadi sangat penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Pendekatan untuk mengelola konflik yang efektif, seperti pengembangan keterampilan resolusi konflik, pendekatan dialog terbuka, dan memahami perbedaan individual, dapat membantu organisasi dalam meminimalkan dampak negatif konflik terhadap kinerja dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Stres kerja telah diakui sebagai salah satu faktor yang memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas dan kesejahteraan karyawan dalam berbagai penelitian dan teori manajemen sumber daya manusia. Menurut teori stres kerja, stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengelolanya Penana (2023). Stres kerja dapat timbul dari berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat, dan kurangnya kontrol atas pekerjaan. Teori ini menyoroti pentingnya kesesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu, serta peran kontrol diri dan dukungan sosial dalam mengelola stres kerja.

Penelitian oleh Refnelly (2023) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dan tekanan untuk memenuhi tenggat waktu yang ketat dapat menyebabkan stres kerja yang tinggi di antara karyawan. Ketika karyawan merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, mereka cenderung mengalami kelelahan fisik dan mental yang dapat mengganggu konsentrasi dan fokus dalam melakukan tugas-tugas mereka. Seiring waktu, stres kerja yang berkepanjangan

dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan tingkat absensi, dan bahkan masalah kesehatan yang serius.

Selain beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja juga dapat menjadi faktor yang menyebabkan stres kerja. Menurut teori dukungan sosial, kehadiran hubungan yang solid dan dukungan emosional dari rekan kerja dan manajemen dapat membantu individu dalam mengatasi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka Rohmah (2019). Penelitian oleh Yohanes (2022) menemukan bahwa karyawan yang merasa kurang didukung di tempat kerja cenderung mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja mereka.

Dalam konteks manajemen organisasi, pendekatan yang berfokus pada manajemen stres kerja menjadi semakin penting dalam memastikan kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Organisasi dapat mengambil langkah-langkah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja, seperti melakukan survei karyawan atau melakukan evaluasi risiko psikososial, dan mengimplementasikan strategi untuk mengelola stres tersebut. Ini mungkin melibatkan pemberian pelatihan keterampilan manajemen stres, meningkatkan kontrol diri dan dukungan sosial di tempat kerja, serta mengadopsi kebijakan dan praktik yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Dengan melakukan upaya untuk mengelola stres kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, lebih produktif, dan lebih memuaskan bagi karyawan mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan telah menjadi perhatian utama dalam penelitian manajemen organisasi dan psikologi industri. Teori psikologi lingkungan menyoroti hubungan antara lingkungan fisik dan perilaku manusia, serta dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja karyawan Yusuf (2024). Menurut teori ini, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan produktivitas.

Penelitian oleh Aryanti (2023) menunjukkan bahwa faktor-faktor lingkungan kerja seperti pencahayaan yang baik, suhu yang nyaman, dan kebisingan yang terkendali memiliki dampak signifikan pada kenyamanan dan kinerja karyawan. Pencahayaan yang baik, misalnya, dapat meningkatkan tingkat kewaspadaan dan konsentrasi karyawan, sementara suhu yang nyaman dapat memastikan bahwa karyawan merasa nyaman dan tidak terganggu oleh ketidaknyamanan fisik. Begitu pula, kebisingan yang terkendali dapat membantu meminimalkan gangguan dan meningkatkan fokus pada tugas-tugas kerja.

Selain itu, teori kebutuhan manusia oleh Hermawan (2022) menyatakan bahwa kebutuhan fisiologis dan keamanan adalah prasyarat bagi pemenuhan kebutuhan tingkat lebih tinggi, seperti kebutuhan akan pencapaian dan

pertumbuhan. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan fisiologis dan keamanan karyawan, seperti lingkungan yang aman dan bebas dari ancaman fisik, dapat membantu menciptakan fondasi yang kuat untuk kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Dalam konteks manajemen lingkungan kerja, pendekatan ergonomis telah menjadi fokus utama dalam merancang tempat kerja yang optimal. Ergonomi berkaitan dengan desain lingkungan kerja yang memperhatikan kebutuhan fisik dan psikologis karyawan untuk meningkatkan kenyamanan, efisiensi, dan kesehatan mereka Husnalia (2022). Dengan menerapkan prinsip-prinsip ergonomi, organisasi dapat mengoptimalkan kondisi lingkungan kerja untuk meningkatkan produktivitas karyawan, mengurangi kelelahan fisik dan mental, dan mendorong kesejahteraan umum di tempat kerja.

Dengan memahami pentingnya lingkungan kerja yang mendukung dalam meningkatkan produktivitas karyawan, organisasi dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan kondisi tempat kerja mereka. Ini mungkin termasuk investasi dalam peningkatan infrastruktur fisik, seperti perbaikan pencahayaan dan ventilasi, serta implementasi kebijakan dan praktik yang mempromosikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung bagi karyawan mereka. Dengan melakukan hal ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, sehat, dan memuaskan bagi karyawan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan.

Studi Kasus (Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2018) pada Perusahaan Perak Tom's Silver di Yogyakarta, terdapat empat faktor yang diteliti dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan, yaitu komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja. Berikut adalah analisis lebih detail berdasarkan studi kasus tersebut:

a. Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Studi yang dilakukan pada Perusahaan Perak Tom's Silver di Yogyakarta menyoroti pentingnya komunikasi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi dengan produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik komunikasi di tempat kerja, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan.

Dalam konteks studi kasus ini, kita dapat mengilustrasikan bagaimana peran komunikasi memengaruhi produktivitas karyawan di Perusahaan Perak Tom's Silver. Misalnya, dalam operasi sehari-hari, komunikasi yang jelas antara manajer dan staf produksi dapat menghindari kebingungan atau kesalahpahaman terkait tugas dan target produksi. Begitu juga, komunikasi yang terbuka dan efektif antara departemen pemasaran dan produksi dapat memastikan bahwa produk diproduksi sesuai dengan kebutuhan dan permintaan pasar (Wibowo, 2018).

Selain itu, studi kasus ini juga menyarankan beberapa implikasi praktis bagi manajemen Perusahaan Perak Tom's Silver. Pertama, perusahaan perlu berinvestasi dalam pelatihan komunikasi untuk staf di semua tingkatan, baik itu pelatihan untuk keterampilan komunikasi interpersonal maupun pelatihan untuk penggunaan alat komunikasi yang efektif, seperti email atau aplikasi pesan instan. Pelatihan semacam ini dapat membantu meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan dan memastikan bahwa pesan-pesan yang disampaikan secara efektif dan dipahami dengan baik oleh semua pihak.

Selanjutnya, manajemen juga perlu memfasilitasi jalur komunikasi yang terbuka dan transparan di seluruh organisasi. Ini dapat dilakukan dengan mengadakan pertemuan reguler antara manajemen dan karyawan, membuka saluran umpan balik yang mudah diakses, dan mendorong kolaborasi antar tim dan departemen. Dengan menciptakan lingkungan di mana komunikasi dipandang sebagai aspek yang sangat penting dalam budaya perusahaan, manajemen dapat membangun kepercayaan dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.

Terakhir, mempromosikan budaya komunikasi yang efektif juga merupakan langkah kunci yang harus diambil oleh manajemen. Ini termasuk mendorong keterbukaan, kejujuran, dan kerja sama di antara karyawan, serta memberikan penghargaan atau pengakuan atas komunikasi yang baik dan konstruktif. Dengan memperkuat budaya komunikasi yang positif, Perusahaan Perak Tom's Silver dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal mereka terhadap kesuksesan perusahaan (Wibowo, 2018).

Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen Perusahaan Perak Tom's Silver dan perusahaan lainnya tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan memperhatikan dan meningkatkan sistem komunikasi di dalam perusahaan, serta menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik bagi seluruh anggota tim.

b. Pengaruh Konflik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Studi kasus yang dilakukan pada Perusahaan Perak Tom's Silver di Yogyakarta menyoroti hubungan antara konflik di tempat kerja dengan produktivitas karyawan. Meskipun temuan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan secara statistik antara konflik dan produktivitas kerja karyawan, namun penelitian menemukan adanya hubungan negatif antara kedua faktor tersebut. Meskipun hubungan ini tidak secara signifikan memengaruhi produktivitas secara statistik, tetap saja penting bagi manajemen untuk memperhatikan dan mengelola konflik di tempat kerja.

Dalam konteks studi kasus ini, kita dapat menggambarkan bagaimana konflik di tempat kerja dapat memengaruhi dinamika organisasi di Perusahaan Perak Tom's Silver. Misalnya, konflik antara tim produksi dan tim pemasaran terkait dengan jadwal produksi atau strategi pemasaran dapat mengganggu kerja sama dan kolaborasi antar tim. Meskipun konflik semacam ini mungkin tidak langsung mengurangi produktivitas secara signifikan, namun dapat menyebabkan ketegangan di tempat kerja dan mengganggu fokus karyawan pada tugas-tugas mereka (Wibowo, 2018).

Dengan demikian, meskipun tidak ada bukti statistik yang menunjukkan pengaruh langsung konflik terhadap produktivitas, manajemen tetap perlu memperhatikan dan mengelola konflik dengan bijaksana. Salah satu implikasi praktis dari temuan ini adalah pentingnya menerapkan strategi untuk menangani konflik sebelum mereka berkembang menjadi masalah yang lebih serius. Ini dapat dilakukan melalui pendekatan seperti mediasi, pelatihan manajemen konflik, atau pengembangan kebijakan yang jelas dan transparan untuk menangani konflik di tempat kerja.

Selain itu, manajemen juga perlu membangun budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan komunikasi terbuka untuk mencegah konflik yang tidak perlu. Ini dapat mencakup pengembangan tim yang inklusif, promosi nilai-nilai seperti saling menghargai dan memahami, dan membangun kesadaran tentang pentingnya penyelesaian konflik secara konstruktif.

Dengan memperhatikan temuan ini, manajemen Perusahaan Perak Tom's Silver dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung produktivitas karyawan. Meskipun konflik mungkin tidak selalu dapat dihindari sepenuhnya, manajemen memiliki peran yang penting dalam mengelola konflik dengan cara yang mempromosikan kolaborasi, keadilan, dan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, meskipun hubungan antara konflik dan produktivitas mungkin tidak selalu terlihat secara langsung dalam data statistik, pengelolaan konflik yang efektif tetap merupakan aspek penting dari manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan dan berorientasi pada karyawan (Wibowo, 2018).

c. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Studi yang dilakukan pada Perusahaan Perak Tom's Silver di Yogyakarta meneliti pengaruh stres kerja terhadap produktivitas karyawan. Meskipun hasil temuan menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara stres kerja dengan produktivitas karyawan, namun hal ini tidak boleh diabaikan oleh manajemen. Meskipun demikian, manajemen tetap perlu memperhatikan kesejahteraan mental karyawan dan menciptakan strategi untuk mengelola stres kerja, meskipun hubungan antara stres kerja dan produktivitas tidak langsung atau signifikan secara statistik.

Dalam konteks studi kasus ini, penting untuk memahami bagaimana stres kerja dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan di Perusahaan Perak Tom's Silver. Meskipun temuan menunjukkan bahwa tingkat stres kerja tidak secara langsung mempengaruhi produktivitas, namun stres kerja dapat memiliki dampak negatif terhadap kesejahteraan mental dan emosional karyawan. Stres yang berkepanjangan atau tidak terkendali dapat mengakibatkan penurunan motivasi, kelelahan, dan bahkan peningkatan risiko terhadap masalah kesehatan mental seperti kecemasan atau depresi (Wibowo, 2018).

Dengan demikian, meskipun tidak ada hubungan langsung antara stres kerja dan produktivitas dalam data statistik, manajemen masih memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan kesejahteraan mental karyawan. Salah satu implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya mengimplementasikan strategi untuk mengelola stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan. Ini dapat dilakukan melalui langkah-langkah seperti promosi keseimbangan kerja, menyediakan sumber daya dan dukungan untuk karyawan yang mengalami stres, dan memberikan pelatihan atau edukasi tentang manajemen stres.

Selain itu, manajemen juga dapat mempertimbangkan langkah-langkah untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan mental di tempat kerja dan mengurangi stigma terkait dengan pencarian bantuan atau dukungan. Ini dapat mencakup promosi program kesehatan dan kesejahteraan yang mencakup dukungan kesehatan mental, serta menyediakan akses mudah ke sumber daya seperti konseling atau klinik kesehatan mental (Wibowo, 2018).

Dengan memperhatikan temuan ini, manajemen Perusahaan Perak Tom's Silver dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Meskipun hubungan antara stres kerja dan produktivitas mungkin tidak langsung atau signifikan secara statistik, pengelolaan stres yang efektif dapat membantu membangun tim yang lebih sehat, bahagia, dan produktif. Sebagai hasilnya, perusahaan dapat mengalami manfaat jangka panjang dalam bentuk karyawan yang lebih puas, retensi karyawan yang lebih tinggi, dan peningkatan kinerja keseluruhan.

d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Studi yang dilakukan pada Perusahaan Perak Tom's Silver di Yogyakarta menyoroti pentingnya lingkungan kerja yang baik dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas karyawan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim.

Dalam konteks studi kasus ini, kita dapat memahami bagaimana lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi terhadap produktivitas karyawan di Perusahaan Perak Tom's Silver. Misalnya, fasilitas yang nyaman dan modern, seperti kantor yang

terorganisir dengan baik, area istirahat yang bersih dan nyaman, serta fasilitas kesehatan yang memadai dapat menciptakan kondisi yang mendukung karyawan untuk bekerja dengan efisien dan fokus. Selain itu, budaya kerja yang positif dan inklusif, di mana karyawan merasa didukung, dihargai, dan diakui atas kontribusi mereka, juga dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kinerja yang tinggi (Wibowo, 2018).

Dari temuan ini, terdapat beberapa implikasi praktis bagi manajemen Perusahaan Perak Tom's Silver. Pertama, manajemen perlu fokus pada pemeliharaan dan peningkatan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, termasuk aspek fisik dan sosialnya. Ini dapat mencakup perbaikan fasilitas, pengadaan fasilitas kesehatan dan kebugaran, serta memastikan kebersihan dan kenyamanan lingkungan kerja secara umum.

Selanjutnya, manajemen juga perlu menerapkan kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan secara menyeluruh. Ini bisa termasuk kebijakan fleksibilitas kerja, dukungan untuk keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, dan program-program kesehatan dan kesejahteraan yang komprehensif. Dengan memastikan bahwa karyawan merasa didukung dan dihargai oleh perusahaan, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memungkinkan karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal mereka.

Terakhir, manajemen juga perlu mempromosikan budaya kerja yang positif dan inklusif di seluruh organisasi. Ini bisa dilakukan melalui program pelatihan, pengembangan kepemimpinan yang berorientasi pada kesejahteraan karyawan, serta memperkuat nilai-nilai seperti kerja sama, saling menghargai, dan integritas. Dengan membangun budaya kerja yang positif, Perusahaan Perak Tom's Silver dapat menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa termotivasi dan bersemangat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Wibowo, 2018).

Dengan memperhatikan temuan ini, manajemen Perusahaan Perak Tom's Silver dapat mengambil langkah-langkah konkret untuk meningkatkan lingkungan kerja mereka dan, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek-aspek seperti fasilitas, kebijakan, dan budaya kerja, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang bagi seluruh anggota tim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Perusahaan Perak Tom's Silver di Yogyakarta, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti komunikasi, konflik, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas, dengan adanya korelasi positif antara komunikasi yang baik dan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga berkontribusi positif terhadap produktivitas, menekankan

pentingnya fasilitas yang nyaman dan budaya kerja yang positif dalam menciptakan kondisi yang mendukung kinerja yang tinggi. Meskipun konflik dan stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik dalam penelitian ini, manajemen tetap harus memperhatikan dan mengelola dua faktor tersebut dengan bijaksana untuk mencegah potensi dampak negatifnya terhadap produktivitas.

Dengan demikian, kesimpulan dari studi kasus ini adalah bahwa untuk meningkatkan produktivitas karyawan, Perusahaan Perak Tom's Silver dan perusahaan lainnya perlu fokus pada penguatan komunikasi internal, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, dan pengelolaan konflik serta stres kerja dengan bijaksana. Langkah-langkah praktis seperti pelatihan komunikasi, perbaikan fasilitas fisik, kebijakan fleksibilitas kerja, dan promosi budaya kerja yang positif dapat membantu menciptakan kondisi yang optimal untuk kesejahteraan dan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini dan menerapkan strategi yang tepat, perusahaan dapat mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi serta menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memungkinkan karyawan untuk berkembang secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryati, Made Widya (2023) Pengaruh Komunikasi , Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud.Sumber Laut Di Denpasar Barat. *Other Thesis*, Universitas Mahasarakswati Denpasar.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(4), 379–387.
- Husnalia, S. , Hadi , E. S. , & Mufarohah, A. . (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 7(1), 86–97.
- Mijaya, R., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Agam. *Jurnal Economina*, 2(2), 562–573.
- Mutiara, Elisa (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trunojoyo Sumber Listrindo. *Bachelor Thesis*, Universitas Buddhi Dharma.
- Penana Lamawuran, W. W. ., E.H.J. Foeh, J. ., & A. Manafe, H. . (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1036–1048.

- Rafnelly Rafki, Hafidz Aima, Lusiana Lusiana, Silvia Sari, Yolanda Oktarina, & Nofriadi Nofriadi. (2023). Pengaruh Konflik, Stress Dan Perubahan Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 3(2), 171-176.
- Rohmah, Faizatur (2019) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. [Undergraduate Thesis]
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01-09.
- Yusuf, Y., Jusni, & Nurqamar, I. F. . (2024). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Perempuan. *Peradaban Journal Of Economic And Business*, 3(1), 1-22.