

PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE*, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT. ANGKASA PURA LOGISTIK SURABAYA BAGIAN LOGISTIK

Oleh
FEBRIYAN YOGA PRATAMA
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya
Email : yogarc95@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *quality of work life*, stres kerja, dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Surabaya bagian logistik. Populasi penelitian sejumlah 37 karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Surabaya bagian logistik. Sampel penelitian diperoleh dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang merupakan keseluruhan karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Surabaya bagian logistik yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dan analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan *quality of work life*, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja mampu memberikan pengaruh perubahan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan sebesar 38,4%. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% perubahan yang terjadi pada Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Alat Kerja, Motivasi Kerja, dan lain sebagainya. Secara parsial hanya *quality of work life* saja yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan untuk stres kerja dan konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari nilai koefisien regresi, diketahui bahwa *quality of work life* merupakan variabel yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Surabaya bagian logistik.

Kata Kunci: *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, Konflik Kerja, Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi, karena manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Gaol, 2014:44). Dari anggapan tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia menjadi sumber daya yang paling memberikan pengaruh terhadap berhasil tidaknya suatu organisasi mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia yang semula hanya sebagai penunjang perlu diubah menjadi strategik, dimana pengelolaan sumber daya manusia ditujukan agar organisasi dapat beroperasi dengan efisien sehingga dapat mencapai sasaran kerjanya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil yang positif terhadap semua kegiatan perusahaan, diharapkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

Produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain (Gaol, 2014:687).

Sebuah organisasi yang sumber daya manusianya memiliki produktivitas yang tinggi maka akan mampu untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Produktivitas juga sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan produktif (Gaol, 2014:686). Tinggi rendahnya produktivitas, ternyata dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Pengaruh-pengaruh tersebut ada yang memberikan pengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja maupun pengaruh yang justru dapat menurunkan tingkat produktivitas kerja. Faktor-faktor yang mampu memberikan pengaruh terhadap produktivitas diantaranya adalah *Quality of Work Life* (QWL), stres kerja, maupun konflik kerja.

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Wawu *et. al.*, 2018:3149). Sementara itu Tilaar *et. al.* (2017:2072) mendefinisikan *quality of work life* merupakan suatu keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, atau kualitas yang dirasa dalam hati para karyawan dari semua aspek keanggotaannya dalam suatu organisasi. Perusahaan yang menerapkan *Quality of work life* yang baik, cenderung akan mampu meningkatkan produktivitas karyawannya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Gaol, 2014:651). Stres juga didefinisikan sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja seringkali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, *perceptual*, perilaku, dan fisiologis (Hamali, 2018:242). Kondisi karyawan yang mengalami stres kerja, dapat mempengaruhi produktivitas kerjanya. Jika stres kerja dimaknai secara positif, maka justru akan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, karena karyawan yang bersangkutan akan berusaha menghadapi stres kerjanya dengan meningkatkan kemampuan yang dimilikinya, dan jika hal tersebut dilakukan, maka produktivitas karyawan tersebut juga akan meningkat. Tetapi jika stres kerja yang terjadi dimaknai secara negatif, justru akan menurunkan produktivitas karyawan, karena karyawan yang bersangkutan jika dalam kondisi stres akan menurunkan semangat kerja yang tentunya berimbas pada penurunan produktivitas.

Konflik kerja menurut Gaol (2014:637) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/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. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota lain. Sama halnya dengan stres kerja, konflik kerja juga dapat memberikan dampak positif dan negatif terhadap produktivitas. Konflik yang memiliki hasil fungsional bersifat konstruktif yang justru dapat memperbaiki kualitas, memotivasi kreatifitas dan inovasi sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya. Konflik yang memberikan hasil

disfungsional, dapat menurunkan produktivitas karena justru konflik kerja akan merusak *teamwork* dalam organisasi.

PT. Angkasa Pura Logistik sebagai salah satu perusahaan rantai pasok di Indonesia yang memiliki salah satu bidang usaha logistik dimana melayani baik kurir, izin kepabeanan, maupun transportasi global harus berusaha untuk terus meningkatkan pelayanannya kepada *partner* dengan melalui perbaikan dari berbagai sisi, baik dari peningkatan pelayanan, penggunaan teknologi, maupun penyediaan alat transportasi yang mampu memenuhi kebutuhan *customer*. Segala perbaikan yang dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas perusahaan secara keseluruhan tentu dapat tercapai apabila dari masing-masing karyawan juga dapat meningkatkan produktivitasnya secara individu. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Angkasa Pura Logistik. Penulis mengambil faktor-faktor yang diuji di dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life*, Stress Kerja, dan Konflik Kerja untuk dianalisis pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. Maka penulis mengambil judul penelitian yaitu **“Pengaruh *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Logistik”**, melalui penelitian ini diharapkan dapat menunjukkan mengenai bagaimana pengaruh *Quality of Work Life*, Stress Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Logistik..

Rumusan Masalah

Penulis menetapkan bahwa rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Quality Of Work Life*, Stress Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Logistik?
2. Apakah *Quality Of Work Life*, Stress Kerja, dan Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Logistik?
3. Manakah diantara *Quality Of Work Life*, Stress Kerja, dan Konflik Kerja yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya Bagian Logistik?

TINJAUAN PUSTAKA

***Quality Of Work Life* (Kualitas Kehidupan Kerja)**

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Wawu *et. al.*, 2018:3149). Sementara itu Tilaar *et. al.* (2017:2072) mendefinisikan *quality of work life* merupakan suatu keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, atau kualitas yang dirasa dalam hati para karyawan dari semua aspek keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Stres Kerja

Stres biasanya didefinisikan dengan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan (Ivanko dalam Hamali, 2018:241). Derajat

sres berkorelasi dengan ketidakmampuan yang dirasakan oleh seseorang terhadap permintaan lingkungan. Tingkat stres seseorang bergantung pada kemampuan-kemampuan yang dirasakan pada diri seseorang dan kepercayaan diri. Stres juga berkorelasi dengan ketakutan dan kegagalan seseorang (Hamali, 2018:241).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Gaol, 2014:651).

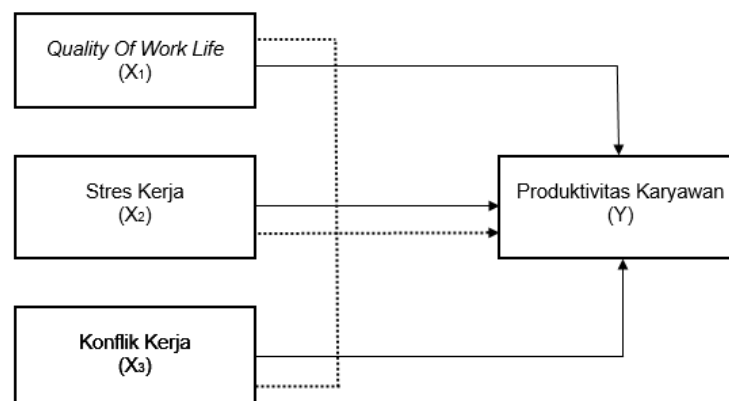
Konflik Kerja

konflik kerja menurut Gaol (2014:637) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/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. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota lain.

Produktivitas Karyawan Kinerja

Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan produktif (Gaol, 2014:686). Dari sisi lain, produktivitas pada dasarnya adalah suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan saat ini yang lebih baik dibanding dengan keadaan masa lalu atau keadaan di tempat lain (Gaol, 2014:687)..

Kerangka Konseptual



Keterangan:

-→ = Garis Pengaruh Simultan
- = Garis Pengaruh Parsial

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti, 2018

Hipotesis

Penulis menetapkan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik.
2. *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik.
3. *Quality Of Work Life* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur statistik atau cara-cara yang dikuantifikasi, dimana pada pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel, dan dalam pendekatan kuantitatif hakikat hubungan atau pengaruh antar variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif (Sujarweni, 2018:12). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari variabel *Quality of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2018:105). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Surabaya bagian Logistik sejumlah 37 orang.

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian (Sujarweni, 2018:105). Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sujarweni, 2018:109). Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah 37 orang yang merupakan karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Surabaya bagian Logistik.

Sumber Data

Sumber data adalah subjek dari mana asal data penelitian itu diperoleh. Sumber data dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber, sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sujarweni, 2018:114).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab (Sujarweni, 2018:120).

Analisis Data

Analisis data diartikan sebagai upaya memperlakukan data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian (Sujarweni, 2018:135). Analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linier berganda yaitu menguji pengaruh lebih dari variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Regresi linier berganda dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari *Quality of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik di Surabaya bagian Logistik.

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan sah atau valid jika pernyataan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu (Sujarweni, 2018:178). Pengambilan keputusan untuk hasil uji validitas adalah jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} , maka butir kuesioner dinyatakan valid.

Tabel 1 Keputusan Uji Validitas

No	Pernyataan Kuesioner	r_{hitung}	r_{tabel}	Hasil
Variabel <i>Quality Of Work Life</i> (X_1)				
1	Variabel X_1 butir ke-1	0,320	> 0,275	Valid
2	Variabel X_1 butir ke-2	0,378	> 0,275	Valid
3	Variabel X_1 butir ke-3	0,565	> 0,275	Valid
4	Variabel X_1 butir ke-4	0,320	> 0,275	Valid
Variabel Stres Kerja (X_2)				
1	Variabel X_2 butir ke-1	0,545	> 0,275	Valid
2	Variabel X_2 butir ke-2	0,742	> 0,275	Valid
3	Variabel X_2 butir ke-3	0,623	> 0,275	Valid
4	Variabel X_2 butir ke-4	0,334	> 0,275	Valid
5	Variabel X_2 butir ke-5	0,594	> 0,275	Valid
Variabel Konflik Kerja (X_3)				
1	Variabel X_3 butir ke-1	0,411	> 0,275	Valid
2	Variabel X_3 butir ke-2	0,701	> 0,275	Valid
3	Variabel X_3 butir ke-3	0,535	> 0,275	Valid
4	Variabel X_3 butir ke-4	0,723	> 0,275	Valid
5	Variabel X_3 butir ke-5	0,554	> 0,275	Valid
Variabel Produktivitas Karyawan (Y)				
1	Variabel Y butir ke-1	0,857	> 0,275	Valid
2	Variabel Y butir ke-2	0,337	> 0,275	Valid
3	Variabel Y butir ke-3	0,397	> 0,275	Valid
4	Variabel Y butir ke-4	0,851	> 0,275	Valid
5	Variabel Y butir ke-5	0,304	> 0,275	Valid

Sumber: Diolah Penulis, 2019

Dari hasil uji validitas di atas, nilai r_{hitung} yang dimiliki oleh masing-masing butir pernyataan dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini nilainya lebih besar

daripada r_{tabel} , sehingga semua butir pernyataan dalam kuesioner ini dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60 (Sujarweni, 2018:178). Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,640	19

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Dari hasil uji reliabilitas, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,640. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,60. Maka keputusan yang diambil dari hasil uji reliabilitas ini adalah jawaban responden terhadap kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya.

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji distribusi data yang akan dianalisis. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov*, dengan kriteria jika nilai signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal (Sujarweni, 2018:179). Hasil uji normalitas data dengan *Kolmogorov Smirnov* dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,39051601
Most Extreme Differences	Absolute	,177
	Positive	,177
	Negative	-,120
Test Statistic		,177
Asymp. Sig. (2-tailed)		,065 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Dari hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,065. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga hasil penelitian ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan dapat mengakibatkan korelasi yang kuat, selain itu uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Sujarweni, 2018:179). Multikolinieritas adalah keadaan di mana terjadi korelasi antar variabel bebas dalam regresi linier berganda dengan nilai yang sangat tinggi atau sangat rendah, nilai yang digunakan untuk menguji multikolinieritas adalah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan jika nilai VIF > 5, maka terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	3,132	1,962		1,596	,120			
Quality Of Work Life	1,070	,236	,624	4,530	,000	,984	1,017	
Stres Kerja	-,051	,130	-,068	-,395	,695	,639	1,565	
Konflik Kerja	-,032	,123	-,044	-,260	,797	,645	1,550	

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Dari hasil uji multikolinieritas, diperoleh bahwa variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai berikut:

1. Variabel *Quality of Work Life* memiliki nilai VIF 1,017.
2. Variabel Stres Kerja memiliki nilai VIF 1,565.
3. Variabel Konflik Kerja memiliki nilai VIF 1,550.

Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai variabel yang lebih kecil dari angka 5, sehingga hasil dari uji ini menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier mempunyai persamaan yang disebut yang disebut sebagai persamaan regresi. Persamaan regresi mengekspresikan pengaruh linier antara variabel bebas yang diberi simbol X terhadap variabel terikat yang diberi simbol Y. Dalam penelitian ini, persamaan regresi linier ingin menunjukkan pengaruh linier antara *Quality of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,132	1,962		1,596	,120		
Quality Of Work Life	1,070	,236	,624	4,530	,000	,984	1,017
Stres Kerja	-,051	,130	-,068	-,395	,695	,639	1,565
Konflik Kerja	-,032	,123	-,044	-,260	,797	,645	1,550

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Dari hasil uji regresi linier berganda di atas, maka dapat dihasilkan bahwa penelitian ini memiliki persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,132 + 1,070X_1 - 0,051X_2 - 0,032X_3$$

Keterangan:

Y : Produktivitas Karyawan

X₁ : *Quality of Work Life*

X₂ : Stres Kerja

X₃ : Konflik Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan dalam penelitian ini, maka dapat dijelaskan antara lain sebagai berikut:

1. Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini memiliki nilai konstanta sebesar 3,132. Nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel Y yaitu Produktivitas Karyawan, pada saat variabel X yaitu *Quality of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja memiliki nilai nol (0).
2. Variabel X₁ yaitu *Quality of Work Life* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,070. Nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh *Quality of Work Life* bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau searah dari *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat nilai *Quality of Work Life* mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 1,070. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *Quality of Work Life* mengalami penurunan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 1,070.
3. Variabel X₂ yaitu Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar minus 0,051 (-0,051). Nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh Stres Kerja bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif atau tidak searah dari Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,051. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Stres Kerja mengalami penurunan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,051.
4. Variabel X₃ yaitu Konflik Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar minus 0,032 (-0,032). Nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh Konflik Kerja bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif atau tidak searah dari Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat Konflik Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka,

maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,032. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Konflik Kerja mengalami penurunan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,032.

Hasil Uji Simultan

Uji simultan adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 6 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43,421	3	14,474	6,862	,001 ^b
	Residual	69,607	33	2,109		
	Total	113,028	36			

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Quality Of Work Life, Stres Kerja

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Dari hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji simultan tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji simultan ini yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengandung pengertian bahwa *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas, Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel terikat semakin tinggi, begitu juga sebaliknya jika R^2 semakin kecil, maka prosentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas (Sujarweni, 2018:181). Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,620 ^a	,384	,328	1,452347

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Quality Of Work Life, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,384. Nilai *R Square* yang dihasilkan dari penelitian ini jika dijadikan angka dalam bentuk persen, maka sama dengan nilai 38,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja mampu memberikan pengaruh perubahan terhadap variabel terikat yaitu

Produktivitas Karyawan sebesar 38,4%. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% perubahan yang terjadi pada Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Alat Kerja, Motivasi Kerja, dan lain sebagainya.

Hasil Uji Parsial

Uji parsial adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara individual mempengaruhi variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,132	1,962		1,596	,120
Quality Of Work Life	1,070	,236	,624	4,530	,000
Stres Kerja	-,051	,130	-,068	-,395	,695
Konflik Kerja	-,032	,123	-,044	-,260	,797

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Dari hasil uji parsial, maka dapat diambil keputusan sebagai berikut:

1. Variabel X_1 yaitu *Quality Of Work Life* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh *Quality Of Work Life* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini mengandung pengertian bahwa *Quality Of Work Life* secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan.
2. Variabel X_2 yaitu Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,695. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh Stres Kerja tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini mengandung pengertian bahwa Stres Kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan.
3. Variabel X_3 yaitu Konflik Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,695. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh Konflik Kerja tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini mengandung pengertian bahwa Konflik Kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan.

Hasil Uji Pengaruh Dominan

Variabel yang paling dominan merupakan variabel bebas yang memberikan pengaruh paling besar terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui variabel bebas yang paling dominan, salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan melihat nilai koefisien regresi (β) yang dimiliki oleh masing-masing variabel bebas. Variabel yang memiliki nilai koefisien regresi (β) yang paling besar menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang paling dominan dibandingkan dengan variabel bebas yang lain. Hasil uji pengaruh dominan dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 9 Hasil Uji Pengaruh Dominan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,132	1,962		1,596	,120
Quality Of Work Life	1,070	,236	,624	4,530	,000
Stres Kerja	-,051	,130	-,068	-,395	,695
Konflik Kerja	-,032	,123	-,044	-,260	,797

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Olah Data Primer Dengan SPSS, 2019

Dari hasil uji pengaruh dominan, nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Quality Of Work Life* sebesar 1,070, Stres Kerja sebesar -0,051, dan Konflik Kerja sebesar -0,032. Tanpa melihat simbol positif atau negatif dari angka koefisien regresi, diketahui bahwa *Quality Of Work Life* memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar dibandingkan angka koefisien regresi yang dimiliki oleh Stres Kerja dan Konflik Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Simultan *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.

Dari hasil uji simultan, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi yang dihasilkan dari uji simultan tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil dari uji simultan ini yaitu *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “*Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik” secara empiris dapat diterima.

Dari hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,384. Nilai *R Square* yang dihasilkan dari penelitian ini jika dijadikan angka dalam bentuk persen, maka sama dengan nilai 38,4%. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja mampu memberikan pengaruh perubahan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan sebesar 38,4%. Sedangkan sisanya sebesar 61,6% perubahan yang terjadi pada Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Alat Kerja, Motivasi Kerja, dan lain sebagainya.

Pengaruh Parsial *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

1. Pengaruh Parsial *Quality Of Work Life* Terhadap Produktivitas Karyawan

Quality Of Work Life memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh *Quality Of Work Life* tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil yaitu *Quality Of Work Life* secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas

Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “*Quality Of Work Life* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik” secara empiris dapat diterima. Hasil ini mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Wawu *et. al.* (2018), Tilaar *et. al.* (2017) yang menyatakan bahwa *Quality Of Work Life* atau Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Quality of work life atau kualitas kehidupan kerja merupakan suatu proses yang merespon pada kebutuhan pegawai dengan mengembangkan suatu mekanisme yang memberikan kesempatan secara penuh pada pegawai dalam pengambilan keputusan dan merencanakan kehidupan kerja mereka (Wawu *et. al.*, 2018:3149). Sementara itu Tilaar *et. al.* (2017:2072) mendefinisikan *quality of work life* merupakan suatu keadaan dimana para karyawan dapat memenuhi kebutuhan mereka yang penting dengan bekerja dalam organisasi, atau kualitas yang dirasa dalam hati para karyawan dari semua aspek keanggotaannya dalam suatu organisasi.

Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena jika perusahaan menerapkan *Quality of work life* dengan baik, maka akan berusaha merespon dan memenuhi kebutuhan karyawan dengan baik, serta memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki. Dalam kondisi ini, karyawan akan dapat terus meningkatkan produktivitas kerjanya, karena mereka merasa bahwa perusahaan juga telah memenuhi kebutuhan mereka dengan baik.

Semakin baik *quality of work life* yang diterapkan oleh perusahaan akan menyebabkan semakin baik pula produktivitas karyawannya. Begitu pula sebaliknya, semakin perusahaan mengabaikan penerapan *quality of work life*, maka semakin menurun pula produktivitas karyawannya. Hal ini dibuktikan melalui *Quality of Work Life* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,070. Nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh *Quality of Work Life* bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif atau searah dari *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat nilai *Quality of Work Life* mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 1,070. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *Quality of Work Life* mengalami penurunan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 1,070.

2. Pengaruh Parsial Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Stres Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,695. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh Stres Kerja tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil yaitu Stres Kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa “Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik” secara empiris ditolak.

Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan oleh Cherny dan Kartikasari (2017) dan Lucia *et. el.* (2015) yang juga menyatakan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Tetapi hasil ini tidak mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Tanjung dan Hutagalung (2018) yang menyatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir,

dan kondisi seorang karyawan (Gaol, 2014:651). Stres juga didefinisikan sebagai reaksi-reaksi individu terhadap faktor-faktor baru atau yang mengancam dalam lingkungan kerja seseorang. Lingkungan kerja seringkali berisi situasi-situasi baru dan situasi-situasi tertekan yang bersifat individu, dan dapat dihasilkan dalam perubahan-perubahan emosional, *perceptual*, perilaku, dan fisiologis (Hamali, 2018:242).

Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah, karena jika sebuah perusahaan sudah memiliki *Standard Operating Procedure* (SOP) yang baik, maka setiap hal yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sudah diatur secara lengkap dalam SOP tersebut dengan pengawasan yang dilakukan oleh pihak-pihak yang berwenang, sehingga kondisi karyawan yang dalam keadaan stres ataupun tidak, menjadi tidak signifikan dalam memberikan pengaruh terhadap produktivitasnya, karena setiap karyawan hanya melaksanakan tugas atas dasar SOP-nya saja.

Meskipun stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, tetapi semakin tinggi stres kerja yang dihadapi oleh karyawan, akan menurunkan produktivitas kerjanya, begitu pula sebaliknya, semakin rendah stres kerja yang dihadapi karyawan, akan dapat meningkatkan produktivitasnya. Hal ini dibuktikan melalui Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar minus 0,051 (-0,051). Nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh Stres Kerja bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif atau tidak searah dari Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat Stres Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,051. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Stres Kerja mengalami penurunan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,051.

3. Pengaruh Parsial Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan

Konflik Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,695. Nilai signifikansi yang dimiliki oleh Konflik Kerja tersebut lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga keputusan yang diambil yaitu Konflik Kerja secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan. Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa "Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik" secara empiris ditolak. Hasil ini tidak mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Lucia *et. al.* (2015) yang menyatakan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Konflik kerja menurut Gaol (2014:637) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/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. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota lain.

Alasan ditolaknya hipotesis ini adalah karena konflik kerja merupakan hal yang biasa dalam sebuah organisasi. Selama konflik kerja yang terjadi masih dalam batas yang wajar, dan memang konflik kerja terjadi hanya karena alasan yang berhubungan dengan pekerjaan (dan bukan karena alasan pribadi atau alasan yang lain), maka konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, hal ini dikarenakan masing-masing karyawan hanya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan beban kerja masing-masing dan dilakukan sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan perusahaan.

Kendatipun Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, tetapi semakin tinggi konflik kerja yang terjadi, akan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah konflik kerja yang ada, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh Konflik Kerja bernilai negatif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif atau tidak searah dari Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat Konflik Kerja mengalami kenaikan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,032. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Konflik Kerja mengalami penurunan sebesar 1 angka, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan sebesar 0,032.

Pengaruh Paling Dominan Terhadap Produktivitas Karyawan

Dari hasil uji pengaruh dominan, nilai koefisien regresi yang dimiliki oleh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu *Quality Of Work Life* sebesar 1,070, Stres Kerja sebesar -0,051, dan Konflik Kerja sebesar -0,032. Tanpa melihat simbol positif atau negatif dari angka koefisien regresi, diketahui bahwa *Quality Of Work Life* memiliki nilai koefisien regresi yang paling besar dibandingkan angka koefisien regresi yang dimiliki oleh Stres Kerja dan Konflik Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life* memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Kerja.

Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis penelitian ini yang menyatakan bahwa “*Quality Of Work Life* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik” secara empiris dapat diterima. Alasan diterimanya hipotesis ini adalah karena perusahaan yang menerapkan *Quality of Work Life* (QWL) yang baik, membuat karyawan lebih sehat, lebih berkomitmen, lebih aman dalam bekerja dan lebih produktif serta akan mengurangi pengeluaran perusahaan atau organisasi (Horst *et. al.* Dalam Nurbiyati, 2014:248), dan jika hak ini terjadi, maka produktivitas karyawan juga akan semakin baik.

Quality of Work Life (QWL) menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik dikarenakan selama ini kebutuhan karyawan beserta keluarga dapat tercukupi dengan penghasilan yang diterima dari PT. Angkasa Pura Logistik. Menjadi karyawan di PT. Angkasa Pura Logistik juga memberikan kebanggaan terhadap diri sendiri serta mendapatkan pengakuan yang baik dari lingkungan (keluarga, teman, maupun tetangga). Oleh karena itu masing-masing karyawan merasa memiliki QWL yang baik ketika dapat menjadi bagian dari perusahaan (PT. Angkasa Pura Logistik). Dan dengan QWL yang baik tersebut, dpt mempengaruhi produktivitas kerja mereka di perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada bab 4, maka penulis dapat menyampaikan bahwa kesimpulan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik. *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja mampu memberikan pengaruh perubahan terhadap variabel terikat yaitu Produktivitas Karyawan sebesar 38,4%. Sedangkan

sisanya sebesar 61,6% perubahan yang terjadi pada Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Alat Kerja, Motivasi Kerja, dan lain sebagainya.

2. Secara parsial, pengaruh *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik adalah sebagai berikut:
 - 1) *Quality Of Work Life* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik. Terdapat pengaruh yang positif atau searah dari *Quality of Work Life* terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat nilai *Quality of Work Life* mengalami kenaikan, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai *Quality of Work Life* mengalami penurunan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan.
 - 2) Stres Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik. Meskipun Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, tetapi Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang negatif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif atau tidak searah dari Stres Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat Stres Kerja mengalami kenaikan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Stres Kerja mengalami penurunan, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan.
 - 3) Konflik Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik. Meskipun Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, tetapi Konflik Kerja memiliki nilai koefisien regresi yang negatif, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif atau tidak searah dari Konflik Kerja terhadap Produktivitas Karyawan, sehingga pada saat Konflik Kerja mengalami kenaikan, maka akan berpengaruh terhadap penurunan nilai Produktivitas Karyawan. Begitu juga sebaliknya, pada saat nilai Konflik Kerja mengalami penurunan, maka akan berpengaruh terhadap kenaikan nilai Produktivitas Karyawan.
3. *Quality Of Work Life* memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap Produktivitas Karyawan PT. Angkasa Pura Logistik Surabaya bagian Logistik. Perusahaan yang menerapkan *Quality of Work Life* (QWL) yang baik, membuat karyawan lebih sehat, lebih berkomitmen, lebih aman dalam bekerja dan lebih produktif serta akan mengurangi pengeluaran perusahaan atau organisasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, maka penulis menyampaikan saran-saran antara lain sebagai berikut:

1. Bagi PT. Angkasa Pura Logistik di Surabaya
Terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui penerapan langkah-langkah strategis yang dapat menunjang pelaksanaan *Quality Of Work Life* sehingga dapat memberi dampak positif terhadap produktivitas karyawannya, antara lain dapat melalui:

- 1) Keterlibatan karyawan (*employee participation*), contohnya dengan membentuk tim peningkatan kualitas, membentuk tim keterlibatan karyawan, dan mengadakan pertemuan partisipasi karyawan.
 - 2) Pengembangan karir (*career development*), contohnya dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi kinerja dan promosi.
 - 3) Pemberian kompensasi yang seimbang (*equitable compensation*), contohnya perusahaan memberikan gaji dan keuntungan yang kompetitif.
 - 4) Peningkatan fasilitas yang didapat (*wellness*) oleh karyawan, contohnya: jaminan kesehatan, program rekreasi, program konseling, dan lain sebagainya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
- Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *Quality Of Work Life*, Stres Kerja, dan Konflik Kerja hanya mampu memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 38,4% artinya masih ada faktor lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap Produktivitas Kerja sebesar 61,6%. Untuk itu penulis sangat menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain yang belum dimasukkan ke dalam penelitian ini, misalnya Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Alat Kerja, Motivasi Kerja, dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Cherny, Kintan Bencia dan Kartikasari, Dwi. 2017. *Pengaruh Stres dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Epson Batam*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 5 No. 1, July 2017, p:80-90, ISSN: 2548-9836. Politeknik Negeri Batam. Batam.
- Gaol, CHR. Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia, Konsep, Teori, dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. PT. Grasindo. Jakarta.
- Hadiwijaya, Hendra. 2016. *Pengaruh Quality Of Work Life Terhadap Person Organization Fit Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.14 No.4 2016, p:437-448. Universitas Sriwijaya. Sumatera Selatan.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan ke-3*. Center for Academic Publishing Service. Yogyakarta.
- Lucia, Roosalina Hera et. al. 2015. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado*, Jurnal Emba, Vol. 3 No. 3 Sept. 2015, p:719-728. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi. Manado.
- Nurbiyati, Titik. 2014. *Pengaruh Quality Of Work Of Life (QWL) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol 18 No. 2, Juli 2014, p:246-256. Universitas Islam Indonesia. Yogyakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja, Cetakan-2*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press. Yogyakarta.
- Sulistiyani, Miftakul et. al. 2017. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed*

- Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo, Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017, p:335-347. Universitas Bhayangkara. Surabaya.*
- Tanjung, Misran dan Hutagalung, Harris. 2018. *Pengaruh Faktor Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Aido Mini Plaza Sibolga, Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 1 No 1 Januari 2018, p: 77-86, ISSN: 2599-3410. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Al-Washliyah. Sibolga.*
- Tilaar, Natalia R. et. al. 2017. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara, Jurnal Emba Vol. 5 No. 2 Juni 2017, p: 2070-2078, ISSN: 2303-1174. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi. Manado.*
- Wawu, Kendra S. et. al. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara, Jurnal Emba, Vol. 6 No. 4 September 2018. p: 3148-3157, ISSN: 2303-1174. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi. Manado*