

BAB IV

ANALISIS DAN BAHASAN HASIL ANALISIS

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat

KSP Kopdit Pintu Air berawal dari arisan keluarga 50 orang di Kabupaten Sikka, NTT, pada 1 April 1995, Lokasi Awal: Dusun Rotat, Desa Ladogahar, Kecamatan Nita, Kabupaten Sikka, Nusa Tenggara Timur dirintis oleh Yakobus Jano untuk membantu ekonomi masyarakat kecil, lalu berkembang pesat menjadi koperasi skala nasional dengan prinsip kekeluargaan dan melayani jutaan anggota di seluruh Indonesia, memiliki kantor cabang luas, dan menjadi alternatif pengentasan rentenir melalui layanan simpan pinjam yang terjangkau. kemudian bertransformasi menjadi koperasi kredit (Credit Union) pada tahun 1996. Pertumbuhan Anggota dari puluhan anggota menjadi ratusan ribu anggota (saat ini sekitar 316.000 - 360.000 anggota) di seluruh Indonesia. Jaringan Luas berkembang dari tingkat lokal menjadi koperasi nasional dengan puluhan kantor cabang di berbagai wilayah. adaptasi digital mengikuti perkembangan zaman dengan layanan online dan digitalisasi. KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang terbentuk sebagai perintis di Pulau Timor, lahir dari semangat untuk membantu ekonomi masyarakat kecil, dan mulai beroperasi di Kupang sekitar tahun 2013, yang kemudian berkembang menjadi cabang induk yang sukses melahirkan banyak cabang baru di NTT, menjadikannya episentrum pertumbuhan Kopdit Pintu Air di wilayah tersebut. Perkembangan menuju Kupang Seiring waktu, Koperasi ini berkembang pesat hingga akhirnya membuka cabang di Kupang, yang menjadi ibu kota provinsi dan pusat perintisan untuk wilayah Timor.

Berdirinya Cabang Kupang (Tahun 2013) Cabang Kupang secara resmi berdiri pada tahun 2013 dan memulai perjalanannya dari kelompok kecil, berkembang menjadi cabang perintis yang sangat sukses dalam melahirkan cabang-cabang baru, menjadikannya "embrio" bagi kantor pelayanan di Timor, Sabu, Rote, dan Sumba. Pusat Pertumbuhan Cabang Kupang menjadi pusat perintisan dan pertumbuhan KSP Kopdit Pintu Air di seluruh Pulau Timor.

Pencipta Cabang Lain Keberhasilan Cabang Kupang telah melahirkan beberapa kantor anak cabang dan kantor cabang pembantu (KCP) di berbagai wilayah NTT.

Jadi, pembentukan Kopdit Pintu Air Cabang Kupang adalah bagian dari ekspansi koperasi nasional, yang secara spesifik dimulai sebagai unit perintis penting di tahun 2013, menjadi pilar utama pertumbuhan di NTT.

4.1.2 Visi Dan Misi KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

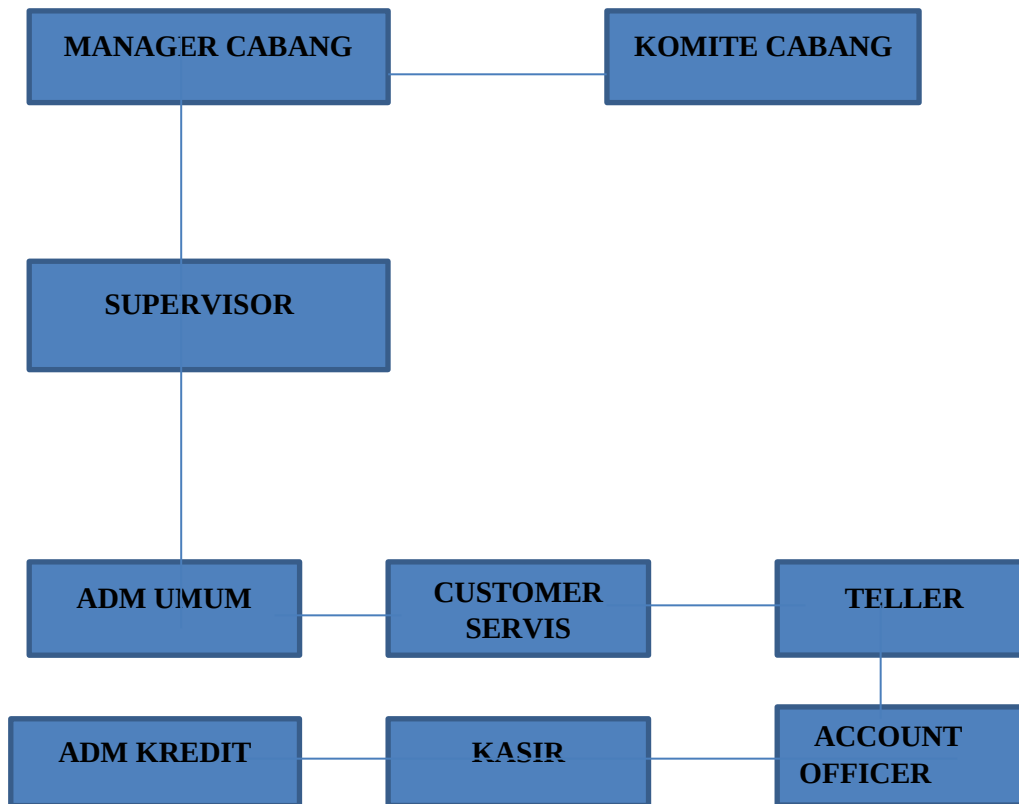
- a. Visi : Kesejahteraan anggota koperasi jadikan anggota koperasi menjadi kaya
- b. Misi : menjadikan seluruh anggota masyarakat Indonesia menjadi anggota koperasi

4.1.3 Struktur Organisasi KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

Organisasi akan berjalan dengan baik apabila adanya struktur organisasi. Organisasi yang baik akan memperjelas tugas dan peran dari masing-masing anggota berdasarkan jabatannya dalam organisasi tersebut. Menurut Taufik (2007:132) struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan segala kegiatan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut, hubungan antar fungsi fungsi, bagian-bagian, atau posisi-posisi yang menunjukkan hubungan, wewenang dan tanggung jawab yang berbeda dalam organisasi.

Gambar 4.1

Struktur Organisasi KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang



4.1.4 Tugas dan tanggung jawab karyawan Ksp Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

1. Manajer Cabang

Berikut adalah rincian tugas Manajer Cabang KSP Kopdit Pintu Air:

- a. Manajemen Operasional & Administrasi
- b. Pengelolaan Kredit & Risiko
- c. Pengembangan Anggota & Pemasaran
- d. Pendampingan & Edukasi
- e. Pelaporan & Koordinasi.

- f. Pengembangan SDM.

2. Komite Cabang

Berikut adalah rincian tugas komite KSP Kopdit Pintu Air:

- a. Pembinaan dan Pendampingan Anggota
- b. Pengawasan Pinjaman (Monitoring)
- c. Administrasi dan Pelaporan
- d. Pelayanan Kelompok
- e. Kemitraan

3. Supervisor

Tugas Utama Supervisor di KSP Kopdit Pintu Air:

- a. Pengawasan Operasional (Monitoring)
- b. Manajemen Staf
- c. Pemasaran Pinjaman
- d. Pelayanan Anggota
- e. Laporan Keuangan
- f. Pengendalian Mutu

4. Administrasi Kredit

Berikut adalah rincian tugas ADM Kredit di KSP Kopdit Pintu Air:

- a. Pelayanan dan Penerimaan Dokumen Permohonan.
- b. Pemrosesan Kredit (Administrasi Berkas)
- c. Monitoring dan Dokumentasi Kredit
- d. Kepatuhan (Compliance) dan Pelaporan

5. Administrasi Umum

Berikut adalah rincian tugas Admin Umum di KSP Kopdit Pintu Air:

- a. Pengelolaan Dokumen dan Arsip
- b. Surat Menyurat Administrasi Keanggotaan dan Pinjaman Pelayanan ATK dan Rumah Tangga.
- c. Pengabsenan dan Laporan Karyawan: Melakukan pengabsenan karyawan dan membantu laporan administrasi staf kantor.
- d. Dukungan Operasional

6. Teller

Berikut adalah rincian tugas teller di KSP Kopdit Pintu Air:

- a. Pelayanan Transaksi Anggota
- b. Pengelolaan Kas Harian
- c. Pembukuan dan Administrasi
- d. Pelayanan Informasi
- e. Administrasi Dokumen

7. Kasir

Berikut adalah rincian tugas kasir di KSP Kopdit Pintu Air:

- a. Melayani Transaksi Harian Anggota
- b. Pembayaran Pinjaman (Kredit
- c. Pencatatan Administrasi
- d. Pengarsipan Dokumen
- e. Penanganan Uang Tunai
- f. Pelayanan Prima

8. Customer Service

Tugas Customer Service (CS) KSP Kopdit Pintu Air Kupang

- a. Pelayanan Anggota
- b. Administrasi Keanggotaan.
- c. Informasi Simpanan & Pinjaman.
- d. Penanganan Keluhan
- e. Pendukung Operasional
- f. Edukasi & Promosi Koperasi
- g. Kepatuhan & Etika Kerja

4.1.5 Karakteristik Responden

4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dengan bervariasinya karyawan KSP Kopdit Pintu Air akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan jenis kelamin. Distribusi karakteristik berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

NO	Jenis Kelamin	Frekuensi	Precentage
1	Laki-laki	21	51,21%
2	Perempuan	20	48,78%
Jumlah		41	100%

Sumber :Hasil olahan tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukan identitas 41 orang responden, jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang atau sebesar 51,21% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 20 orang atau sebesar 48,78%.

Oleh karena itu, jumlah karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang di dominasi laki-laki dan Perempuan.

4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dengan bervariasinya responden karyawan KSP Kopdit Pintu Air, maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan usia. Berikut. Adalah distribusi karakteristik responden berdasarkan usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	Umur	Frekuensi	Presentase
1	21-25	10	24,39%
2	26-30	14	34,14%
3	31-35	10	24,39%
4	35-40	4	9,75%
5	41-51	3	7,31%
Jumlah		41	100%

Sumber :Hasil olahan tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.2 maka dapat diketahui bahwa umur/usia karyawan KSP Kopdit Pintu Air Kupang dapat dipresentasikan dari usia 21-25 Tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 24,39% usia 26-30 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 34,14% usia 31-35 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar 24,39% Usia 35-40 tahun sebanyak 4 orang atau sebesar 9,75% usia 41-51 tahun sebanyak 3 orang atau sebesar 7,31%.

4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dengan bervariasinya responden karyawan KSP Kopdit Pintu Air maka akan memungkinkan responden juga bervariasi berdasarkan pendidikan. Daftar Pendidikan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

N	Pendidikan	Frekuensi	Precentage
1	SMA	11	26,82%
2	D3	4	9,75%
3	S1	22	53,65%
4	S2	4	9,75%
Jumlah		41	100%

Sumber :Hasil olahan tahun 2026

Berdasarkan data tabel 4.3 diatas, menunjukan bahwa tingkat pendidikan terakhir karyawan di KSP kopdit Pintu Air Cabang Kupang yang diperoleh dari kuesioner yang dijabarkan, bahwa dari 41 orang responden yang berpendidikan SMA sebanyak 11 orang atau sebesar 26,82% yang berpendidikan D3 sebanyak 4 orang atau sebesar 9,75% yang

berpendidikan S1 sebanyak 22 orang atau sebesar 53,65% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 4 orang atau sebesar 9,75%.

4.2 Hasil Analisis Pendahuluan

Tahap ini penulis akan mentabulisasikan data-data penelitian untuk dianalisis guna melihat kecenderungan data menurut indikator dengan menggunakan teknik analisis deskriptif. Pada analisis pendahuluan ini akan dideskripsikan indikator empirik dari konsep-konep penelitian berdasarkan data yang diperoleh melalui kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah tabel frekuensi. Untuk mendapatkan gambaran mengenai derajat persepsi responden atas variabel yang diteliti maka digunakan angka indeks yang dihasilkan dengan menggunakan criteria tiga kotak Three-box Method yang dikemukakan oleh Ferdinand (2014:231-232) dengan kriteria sebagai berikut:

Berikut adalah kriteria nilai indeks yang digunakan dalam penelitian ini:

10.00 - 40.00 = Rendah

40.01 - 70.00 = Sedang

70.01 - 100.00 = Tinggi

Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

Nilai indeks = $(\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5) + (\%F6 \times 6) + (\%F7 \times 7) + (\%F8 \times 8) + (\%F9 \times 9) + (\%F10 \times 10) : 10$

Dimana :

F1 = Frekuensi reponden yang menjawab 1

F2 = Frekuensi responden yang menjawab 2 Dst.

F10 = Frekuensi responden yang menjawab 10.

4.2.1 Komunikasi Kerja (X1)

Hasil perhitungan terhadap responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para respon den terhadap variabel komunikasi kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 4

Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi Kerja (X1)

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
Saya merasa informasi yang saya terima disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	41	95,36
	0	0	0	0	0	0	0	0	19	22		
	0	0	0	0	0	0	0	0	417,07	536,58	953,65	
Saya merasa informasi pekerjaan disampaikan tepat pada waktunya	0	0	0	0	0	0	0	1	24	16	41	93,65
	0	0	0	0	0	0	0	19,51	526,82	390,24	936,57	
Saya merasa isi pesan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.	0	0	0	0	0	0	0	0	25	16	41	93,90
	0	0	0	0	0	0	0	0	548,78	390,24	939,02	
Saya merasa saya menerima umpan balik atas pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	0	0	0	0	0	3	26	13	41	94,63
	0	0	0	0	0	0	0	58,53	570,73	317,07	946,33	
Saya merasa hubungan kerja di lingkungan saya terjalin dengan baik.	0	0	0	0	0	0	0	2	21	18	41	93,90
	0	0	0	0	0	0	0	39,02	460,97	439,02	939,01	
Jumlah												471,44
Rata –rata												94,28

Sumber:Hasil olahan 2026

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka jawaban responden pada indikator pertama Saya merasa informasi yang saya terima disampaikan dengan jelas dan mudah dipahami indeksinya

sebesar 95,36 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator kedua Saya merasa informasi pekerjaan disampaikan tepat pada waktunya indeksnya sebesar 93,65 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator ketiga Saya merasa isi pesan yang disampaikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan indeksnya sebesar 93,90 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator keempat Saya merasa saya menerima umpan balik atas pekerjaan yang saya lakukan. indeksnya sebesar 94,63 maka nilai indeksnya berada pada kategori tinggi, indikator Saya merasa hubungan kerja di lingkungan saya terjalin dengan baik. indeksnya sebesar 93,90 , maka berada pada kategori tinggi.

Sesuai dengan criteria tiga kotak Three-box Method, dengan demikian berdasarkan jawaban responden diatas dari jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 471,44 maka nilai rata-rata indeks untuk variabel komunikasi kerja yaitu sebesar 94,28

4.2.2 Konflik Kerja

Hasil perhitungan terhadap responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para respon den terhadap variabel konflik kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

tabel 4.5

Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja X2)

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
Saya mampu mengendalikan perasaan saat menghadapi masalah kerja.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	41	94,15
	0	0	0	0	0	0	0	4	16	21		
	0	0	0	0	0	0	0	78,05	351,22	512,19	941,44	
Saya merasa hubungan kerja saya dengan rekan kerja berlangsung harmonis.	0	0	0	0	0	0	0	4	17	20	41	93,90
	0	0	0	0	0	0	0	78,05	373,17	487,80	939,01	
Saya merasa informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas di tempat kerja.	0	0	0	0	0	0	0	2	18	21	41	94,63
	0	0	0	0	0	0	0	39,02	395,12	512,19	946,33	
Saya merasa Koordinasi antar karyawan mendukung kelancaran pekerjaan saya.	0	0	0	0	0	0	0	3	19	19	41	93,90
	0	0	0	0	0	0	0	58,53	417,07	463,41	939,02	
Saya merasa perbedaan pandangan dapat diselesaikan dengan baik di tempat kerja.	0	0	0	0	0	0	0	3	17	21	41	94,38
	0	0	0	0	0	0	0	58,53	373,17	512,19	943,89	
Saya merasa pembagian sumber daya kerja dilakukan secara adil.	0	0	0	0	0	0	0	5	17	19	41	93,41
	0	0	0	0	0	0	0	97,56	373,17	463,41	934,14	
Saya merasa tugas dan tanggung jawab saya Dijelaskan dengan jelas	0	0	0	0	0	0	0	2	19	20	41	94,38
	0	0	0	0	0	0	0	39,02	417,07	487,80	943,89	
Saya merasa hubungan emosional antar karyawan terjaga dengan baik.	0	0	0	0	0	0	0	1	19	21	41	94,87
	0	0	0	0	0	0	0	19,51	417,07	512,19	948,77	
Jumlah												753,61
Rata –rata												94,20

Sumber:Hasil olahan 2026

Bedasarkan tabel 4.6 di atas maka jawaban responden pada indikator pertama Saya mampu mengendalikan perasaan saat menghadapi masalah kerja. indeksnya sebesar 94,14 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator kedua Saya merasa hubungan

kerja saya dengan rekan kerja berlangsung harmonis. indeksnya sebesar 93,90 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator ketiga Saya merasa informasi pekerjaan disampaikan dengan jelas di tempat kerja.. indeksnya sebesar 94,63 ,maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator keempat Saya merasa Koordinasi antar karyawan mendukung kelancaran pekerjaan saya. indeksnya sebesar 93,90 maka nilai indeksnya berada pada kategori tinggi, indikator kelima Saya merasa perbedaan pandangan dapat diselesaikan dengan baik di tempat kerja. indeksnya sebesar 94,38 maka berada pada kategori tinggi. indikator keenam Saya merasa pembagian sumber daya kerja dilakukan secara adil. indeksnya sebesar 93,41 maka berada pada kategori tinggi. indikator ketujuh Saya merasa tugas dan tanggung jawab saya Dijelaskan dengan jelas. indeksnya sebesar 94,38 maka berada pada kategori tinggi. indikator kedelapan Saya merasa hubungan emosional antar karyawan terjaga dengan baik. indeksnya sebesar 94,87 maka berada pada kategori tinggi. Sesuai dengan criteria tiga kotak *Three-box Method*, dengan demikian berdasarkan jawaban responden diatas dari jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 753,61 maka nilai rata-rata indeks untuk variabel konflik kerja yaitu sebesar 94,20.

4.4.3 Stres Kerja

Hasil perhitungan terhadap responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variabel stres kerja dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.6

Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X3)

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
Saya merasa beban kerja saya masih dalam batas kemampuan saya.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	41	95,12
	0	0	0	0	0	0	0	2	16	23		
	0	0	0	0	0	0	0	39,02	351,21	560,97		
Saya merasa peran kerja saya sesuai dengan kemampuan saya.	0	0	0	0	0	0	0	2	14	25	41	95,60
	0	0	0	0	0	0	0	39,02	307,31	609,75	956,08	
Saya merasa hubungan dengan rekan kerja mendukung kenyamanan kerja saya.	0	0	0	0	0	0	0	2	15	24	41	95,36
	0	0	0	0	0	0	0	39,02	329,26	585,36	953,64	
Saya merasa struktur organisasi mendukung kelancaran pekerjaan.	0	0	0	0	0	0	0	4	16	21	41	94,14
	0	0	0	0	0	0	0	78,04	351,21	512,19	941,44	
Saya merasa pimpinan memberikan dukungan yang saya butuhkan dalam bekerja.	0	0	0	0	0	0	0	4	21	16	41	92,92
	0	0	0	0	0	0	0	78,04	460,97	390,24	929,25	
Jumlah												473,14
Rata –rata												94,62

Sumber:Hasil olahan 2026

Bedasarkan tabel 4.7 di atas maka jawaban responden pada indikator pertama Saya merasa beban kerja saya masih dalam batas kemampuan saya. indeksnya sebesar 95,12 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator kedua Saya merasa peran kerja saya sesuai dengan kemampuan saya.sebesar 95,60 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indicator ketiga Saya merasa hubungan dengan rekan kerja mendukung kenyamanan kerja saya.indeksnya sebesar 95,36, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator keempat Saya merasa struktur organisasi mendukung kelancaran pekerjaan. indeksnya sebesar 94,14 maka nilai indeksnya berada pada kategori tinggi, indicator kelima Saya merasa pimpinan memberikan dukungan yang saya butuhkan dalam bekerja..indeksnya sebesar 92,92 maka berada pada ketegori tinggi.

Sesuai dengan criteria tiga kotak *Three-box Method*, dengan demikian berdasarkan jawaban responden diatas dari jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 473,14 maka nilai rata-rata indeks untuk variabel stres kerja yaitu sebesar 94,62.

4.4.4 Produktivitas Karyawan

Hasil perhitungan terhadap responden dalam nilai rata-rata untuk mengetahui penilaian para responden terhadap variabel produktivitas karyawan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7**Jawaban Responden Terhadap Variabel produktivitas karyawan(Y)**

Indikator	Kategori Jawaban										Σ	Indeks
Saya merasa memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	41	93,65
	0	0	0	0	0	0	0	3	20	18		
	0	0	0	0	0	0	0	58,53	439,02	439,02	936,57	
Saya merasa hasil kerja saya menunjukkan peningkatan	0	0	0	0	0	0	0	1	19	21	41	94,87
	0	0	0	0	0	0	0	19,51	417,07	512,19	948,77	
Saya merasa memiliki semangat tinggi dalam bekerja.	0	0	0	0	0	0	0	0	21	20	41	94,87
	0	0	0	0	0	0	0	0	460,97	487,80	948,77	
Saya merasa pekerjaan ini membantu saya mengembangkan diri.	0	0	0	0	0	0	0	3	22	16	41	93,16
	0	0	0	0	0	0	0	58,53	482,92	390,24	931,69	
Saya merasa selalu berusaha menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi	0	0	0	0	0	0	1	3	20	17	41	92,92
	0	0	0	0	0	0	17,07	58,53	439,02	414,63	929,25	
Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	0	0	0	0	0	0	0	3	22	16	41	93,16
	0	0	0	0	0	0	0	58,53	482,92	390,24	931,69	
Jumlah												562,63
Rata –rata												93,77

Sumber:Hasil olahan 2026

Bedasarkan tabel 4.7 di atas maka jawaban responden pada indikator pertama Saya merasa memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaan.indeksnya sebesar 93,65 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator kedua Saya merasa hasil kerja saya menunjukkan peningkatan.sebesar 94,87 maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indicator ketiga Saya merasa memiliki semangat tinggi dalam

bekerja.indeksnya sebesar 94,87, maka nilai indeks berada pada kategori tinggi, indikator keempat saya merasa pekerjaan ini membantu saya mengembangkan diri . indeksnya sebesar 93,16 maka nilai indeksnya berada pada kategori tinggi, indicator kelima saya merasa selalu berusaha menghasikan pekerjaan berkualitas tinggi.indeksnya sebesar 92,92 maka berada pada ketegori tinggi.indikator keenam Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. indeksnya sebesar 93,16 maka berada pada ketegori tinggi.Sesuai dengan criteria tiga kotak Three-box Method, dengan demikian berdasarkan jawaban responden diatas dari jumlah seluruh indeks yang diperoleh yaitu sebesar 562,63 maka nilai rata-rata indeks untuk variabel produktivitas kerja yaitu sebesar 93,77.

4.3 HASIL ANALISIS LANJUTAN

4.3.1 Persamaan Regresi Linear Berganda

Pada tahap ini penulis menggunakan teknis analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini untuk memprediksi permintaan dimasa akan datang berdasarkan masa lalu untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variable bebas (independent) terhadap variable tidak bebas(dependent) Siregar (2012). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dari hasil pengujian SPSS didapatkan hasil pengujian regresi linear berganda dengan persamaan berdasarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8

Hasil Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	26.446	8.891		2.974	.005

Komunikasi kerja	.109	.148	.128	2.738	.001
Konflik kerja	.065	.184	.061	2.351	.004
stres kerja	.129	.157	.132	2.822	.002

Sumber : Hasil Olahan 2026

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang memperlihatkan pengaruh komunikasi kerja (X1) dan Konflik kerja (X2) stress kerja (X3) terhadap produktivitas karyawan Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 26,446 + 0,109 X1 + 0,065 X2 + 0,129 X3$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka nilai konstanta regresi

(a) sebesar 26,446 sedangkan koefisien regresi untuk Komunikasi Kerja (b1) = 0,109, konflik kerja (b2) = 0,065 dan (b3) = 0,129

Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda memperlihatkan pengaruh komunikasi Kerja (X1), Konflik kerja (X2) dan stress kerja (X3) Terhadap produktivitas Karyawan (Y) dapat diartikan persamaanya sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 26,446 satuan artinya jika nilai komunikasi Kerja (X1) konflik kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) sama dengan nol, maka Produktivitas Karyawan (Y) diprediksi sebesar 26,446 satuan.
2. Koefisien regresi Komunikasi Kerja (b1) sebesar 0,109 satuan artinya jika komunikasi Kerja (X1) naik satuan, maka produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,109 satuan.
3. Koefisien regresi Konflik kerja (b2) sebesar 0,065 satuan artinya jika Konflik kerja (X2) meningkat satuan, maka produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,065 satuan.

4. Koefisien regresi Stres kerja (b_3) sebesar 0,129 satuan artinya jika Konflik kerja (X_3) meningkat satuan, maka produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,0129 satuan.

4.3.2 Uji Persial (Uji t)

1. Hipotesis Pertama

Untuk menguji hipotesis pertama, yaitu pengaruh **komunikasi kerja** terhadap produktivitas karyawan digunakan **uji t (t-test) sebagai berikut:**

Rumusan hipotesis kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_1 = 0$ artinya komunikasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.
- b. $H_a : b_1 \neq 0$ artinya komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

Kemudian pengujian uji t, kriteria yang digunakan dalam pengujian ini sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{signifikansi} < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{signifikansi} > 0,05$. maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pada table 4.9 pada kolom t- hitung diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,974$ $t_{tabel} = 2,026$ dan $t_{signifikan} 0,001$. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 2,974 > t_{tabel} 2,026$ dan $t_{signifikan} 0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel komunikasi Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

2. Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua, yaitu pengaruh **konflik kerja** terhadap produktivitas karyawan digunakan **uji t (t-test) sebagai berikut:**

Rumusan hipotesis kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_2 = 0$ artinya konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang
- b. $H_a : b_2 \neq 0$ artinya konflik kerja berpengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

Kemudian pengujian uji t, kriteria yang digunakan dalam pengujian ini sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{signifikansi} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{signifikansi} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pada table 4.9 pada kolom t- hitung diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,351$ $t_{tabel} = 2,026$ dan $t_{signifikan} 0,004$. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 2,351 > t_{tabel} 2,026$ dan $t_{signifikan} 0,004 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel konflik Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

3. Hipotesis Ketiga

Untuk menguji hipotesis ketiga, yaitu pengaruh **stres kerja** terhadap produktivitas karyawan digunakan **uji t (t-test) sebagai berikut:**

Rumusan hipotesis kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. $H_0 : b_3 = 0$ artinya stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

b. $H_0: b_3 \neq 0$ artinya stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

Kemudian pengujian uji t, kriteria yang digunakan dalam pengujian ini sebagai berikut:

- c. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{signifikansi} < 0,05$. maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
- d. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $t_{signifikansi} > 0,05$. maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya, variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan pada table 4.9 pada kolom t- hitung diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,822$ $t_{tabel} = 2,026$ dan $t_{signifikan} 0,002$. Dapat disimpulkan nilai $t_{hitung} 2,822 > t_{tabel} 2,026$ dan $t_{signifikan} 0,002 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel stress Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

4.3.3 Uji Simultan (Uji F) Model

Hasil perhitungan uji F disajikan dalam **Tabel ANOVA**,dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9

Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.098	3	19.033	12.541	.001b
	Residual	1300.951	37	35.161		
	Total	1358.049	40			

Sumber : Hasil Olahan 2026

a) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $F_{signifikansi} < 0,05$, maka terdapat Pengaruh komunikasi kerja, konflik kerja, dan stres kerja Terhadap karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

b) Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $F_{signifikansi} > 0,05$, maka tidak Pengaruh komunikasi kerja, konflik kerja, dan stres kerja Terhadap karyawan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

Dengan demikian, karena $F_{hitung} 12,541 > F_{tabel} 3,17$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara simultan variabel komunikasi kerja, konflik kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Karyawan.

4.3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2009:166), analisis determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variasi variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 sama dengan 1, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna, atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model menjelaskan 100% variasi variabel dependen. Berdasarkan penjelasan tersebut maka berikut ini adalah hasil pengujian R^2 sebagai berikut:

Tabel 4.10

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.042	.036	5.92966

Sumber : Hasil Olahan 2026

Berdasarkan tabel pada hasil uji koefisien determinasi (R²), dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R²) adalah sebesar 0,036 atau 36%. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh komunikasi kerja, konflik kerja dan stress kerja terhadap produktivitas Karyawan adalah sebesar 36%. Sedangkan sisanya sebesar 64% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 BAHASAN DAN HASIL

Berdasarkan penyajian data dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam pembahasan ini akan membahas hasil penelitian sesuai dengan permasalahan yang diajukan. Pembahasan ini merupakan jawaban atas permasalahan yang ada, sehingga diketahui apakah pengaruh variabel bebas yaitu komunikasi kerja (X1) Konflik kerja (X2) dan stres kerja (X3) berpengaruh signifikan atau tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dalam penelitian ini yaitu produktivitas Karyawan (Y).

4.4.1 Pengaruh komunikasi Kerja (X1) Terhadap produktivitas Karyawan (Y) di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan terhadap variabel komunikasi kerja di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, ditemukan lima indikator empiris yang mencerminkan kondisi komunikasi kerja yang dialami oleh karyawan. Kelima indikator tersebut

memberikan gambaran mengenai bagaimana proses penyampaian informasi berlangsung dalam lingkungan kerja organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa indikator kejelasan dalam penyampaian informasi memiliki nilai indeks paling tinggi, yaitu sebesar 95,36 dibandingkan dengan indikator lainnya.

Dari kelima indikator tersebut, kejelasan dalam penyampaian informasi menunjukkan nilai indeks paling tinggi, yaitu sebesar 95,36. Temuan ini mengindikasikan bahwa penyampaian informasi di lingkungan kerja telah dilakukan secara tepat waktu, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan. Ketepatan waktu dalam komunikasi menjadi kekuatan utama organisasi dalam menjaga efektivitas koordinasi kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa aspek ketepatan waktu merupakan indikator yang paling dominan dalam variabel komunikasi kerja, serta menjadi faktor pendukung utama dalam menciptakan komunikasi organisasi yang efektif di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan teori komunikasi kerja menurut **Stephen P. Robbins** komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai pengendali, motivasi, ekspresi emosional, dan informasi. Agar fungsi informasi berjalan efektif, pesan harus disampaikan **pada waktu yang tepat** sehingga dapat digunakan dalam pengambilan keputusan.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Winanti(2022). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya semakin baik komunikasi kerja yang terjalin dalam suatu organisasi khususnya komunikasi yang menekankan kejelasan dalam penyampaian informasi maka semakin tinggi pula tingkat

produktivitas karyawan. Komunikasi kerja yang efektif membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab secara jelas, mengurangi kesalahan kerja, serta meningkatkan koordinasi antarindividu, sehingga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis lanjutan dapat diketahui bahwa, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi kerja (X1) terhadap produktivitas karyawan Karyawan (Y). Dimana variabel komunikasi kerja (X1) memiliki nilai Thitung lebih besar dari Ttabel.

4.4.2 Pengaruh konflik kerja (X2) Terhadap produktivitas Karyawan (Y) di KSP Kopdit Pintu Air Kupang

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan terhadap variabel konflik kerja di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, ditemukan delapan indikator empiris yang menggambarkan kondisi konflik kerja yang di alami karyawan. Dari kedelapan indikator tersebut, indikator "kesalahan dalam hubungan emosional menunjukkan nilai indeks yang paling tinggi, yaitu sebesar 94,87 sehingga menjadi sumber konflik kerja yang paling dominan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

Hal ini mengindikasikan bahwa permasalahan yang berkaitan dengan perasaan, emosi, kesalahpahaman interpersonal, serta kurangnya pengendalian diri dalam berinteraksi menjadi pemicu utama terjadinya konflik antar karyawan. Tingginya nilai pada indikator ini menunjukkan bahwa konflik yang muncul bukan semata-mata disebabkan oleh faktor teknis pekerjaan, tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh aspek psikologis dan

hubungan antarindividu. Ketidakseimbangan emosi, kurangnya empati, serta komunikasi yang kurang efektif dapat memperbesar potensi terjadinya perselisihan di lingkungan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan hubungan emosional dan peningkatan kualitas komunikasi interpersonal menjadi hal yang sangat penting untuk meminimalkan konflik kerja di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang. Upaya seperti pelatihan pengendalian emosi, peningkatan kerja sama tim, dan pembinaan komunikasi yang sehat dapat menjadi solusi strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Wirawan, (2016) yang menyatakan bahwa konflik kerja bersifat **kompleks dan multidimensional**, serta dapat bersumber dari individu, hubungan kerja, maupun struktur organisasi. Ketika berbagai sumber konflik muncul secara bersamaan dan dirasakan secara merata oleh karyawan, maka konflik tersebut mencerminkan kondisi konflik kerja yang menyeluruh.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Summiati (2023) konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Artinya konflik kerja yang muncul dalam organisasi tidak selalu berdampak negatif, tetapi dapat memberikan dampak positif terhadap produktivitas karyawan apabila konflik tersebut dikelola secara konstruktif. Konflik kerja mampu mendorong karyawan untuk lebih aktif berkomunikasi, meningkatkan motivasi kerja, serta mencari solusi terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat.

Berdasarkan hasil analisis lanjutan dapat diketahui bahwa, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja (X₂) terhadap produktivitas

Karyawan (Y). Dimana variabel konflik kerja (X2) memiliki nilai Thitung lebih besar dari Ttabel.

4.4.3 Pengaruh stres kerja (X3) Terhadap produktivitas Karyawan (Y) di KSP Kopdit Pintu Air Kupang

Berdasarkan hasil analisis pendahuluan terhadap variabel stress kerja di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang, ditemukan kelima indikator empiris yang menggambarkan kondisi stress kerja yang di alami karyawan. Dari kelima indikator tersebut, indikator "tuntutan peran" menunjukkan nilai indeks yang paling tinggi, yaitu sebesar 95,60 sehingga menjadi sumber stress kerja yang paling dominan di KSP Kopdit Pintu Air Cabang Kupang.

Hal ini menunjukkan bahwa tekanan yang berkaitan dengan peran kerja, seperti beban tugas yang tinggi, ketidakjelasan tanggung jawab, konflik peran, maupun ekspektasi kerja yang berlebihan, merupakan faktor utama yang memicu stres pada karyawan.

Tingginya nilai pada indikator tuntutan peran mengindikasikan bahwa karyawan kemungkinan menghadapi kondisi seperti: Ketidaksesuaian antara kemampuan dan beban kerja, Peran ganda yang menimbulkan tekanan, Kurangnya kejelasan pembagian tugas, target kerja yang menuntut pencapaian tinggi dalam waktu terbatas. Apabila tuntutan peran tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat berdampak pada menurunnya kinerja, kelelahan kerja (burnout), serta berkurangnya motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan beban dan kejelasan peran kerja menjadi langkah strategis yang perlu diperhatikan oleh manajemen KSP Kopdit Pintu Air Cabang

Kupang. Upaya seperti pembagian tugas yang proporsional, penjelasan deskripsi kerja yang jelas, evaluasi target, serta dukungan dari atasan dapat membantu menekan tingkat stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kondisi ini sejalan dengan teori stres kerja menurut Robbins dan Judge (2019), yang menyatakan bahwa stres dalam organisasi timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan karyawan untuk mengatasinya. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, peran yang ambigu, konflik antarpribadi, struktur organisasi yang ketat, serta kepemimpinan yang kurang mendukung, semuanya dapat menjadi sumber stres yang signifikan.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo dan Listen (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami (dalam konteks tertentu), peningkatan tanggung jawab atau tuntutan pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan adaptif dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil analisis lanjutan dapat diketahui bahwa, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja (X_{23} terhadap produktivitas Karyawan (Y). Dimana variabel stres kerja (X_3) memiliki nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} .

