

VOLUME 15 NOMOR 2, OKTOBER 2022

PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC BATURAJA RAHMAN HAMIDI

✎ *Novegya Ratih Primandari, Dyah Ayu Putriani, Dinna Dwi Wahyuni*

PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL

✎ *Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo, Asri Warnanti, Gregorius Widiyanto, Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto*

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2017-2020

✎ *Novie Al Muhariah, Andri Irawan, Adela Yolanda*

PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA TERHADAP MINAT BELI PRODUK JILBAB SEGI EMPAT ELZATTA (SURVEI PADA KONSUMEN GRAI ELZATTA LAHAT)

✎ *Tri Rusilawati Kasisariah, Kasine, Markus*

PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISHMENT, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG

✎ *Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina, Rizka Vira Violita*

PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2020

✎ *Nourma Wulanda, Mailani Rabiulkhri, Palupi Indah Sari, Epriyanti, Muznah, Kelara Sati*

PENGARUH DISIPLIN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU

✎ *Riki Adriant, Desky Pernando*

PENGARUH LOKASI USAHA DAN INOVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA USAHA KULINER PECEL LELE DI KECAMATAN BATURAJA TIMUR

✎ *M. Apriliansyah R, Erfin Mardalena, M. Fikri Mutazakki*

URL: <https://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>



All images searched from Google



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA

Volume 15 Nomor 2, Oktober 2022

p-ISSN 2085-0352

e-ISSN 2775-6823

Ekonomika Adalah Jurnal Ilmiah Yang Menyajikan Berbagai Tulisan Ilmiah Dalam Bentuk Ringkasan Hasil Penelitian, Artikel Ilmiah, dan Resensi Buku di Bidang Ilmu Ekonomi. Redaksi Mengundang Para Pakar, Praktisi, Akademisi, Peneliti, dan Siapa Saja Yang Peduli Dengan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi. Diterbitkan secara berkala 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun (Edisi Bulan April dan Oktober) oleh Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja, Kabupaten Ogan Komering Ulu (OKU) Provinsi Sumatera Selatan.

Penanggung Jawab :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja
NOVEGYA RATIH PRIMANDARI, S.E., M.Si.

Pemimpin Redaksi :

ALI AKBAR, S.E., M.Si.

Mitra Bestari :

RATNA SETYAWATI GUNAWAN, S.E., M.Si. (Universitas Jend. Soedirman, Purwokerto);
YULIA INDRAWATI, S.E., M.Si. (Universitas Jember); MUKHLIS, S.E., M.Si. (Universitas Sriwijaya);
Drs. SYAFARUDDIN ALWI, M.S. (Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta);
SYAIFUL SAHRI, S.E., M.Si. (Universitas Tridinianti, Palembang).

Dewan Penyunting :

Ketua: TATI HERLINA, S.E., M.Si.
Anggota: Dr. RINI EFRIANTI, S.E., M.Si.; Dr. YUNITA SARI, S.E., M.Si.;
NAZIPAWATI, S.E., M.Si.; ROSMALA DEWI, S.E., M.Si.; EKA MEILIYA DONA S.E., M.Si., Ak., C.A.

Setting & Layout :

Ketua: MUHAMAD MARDIANSYAH, S.E., M.Si.;
Anggota: RR. DIMAS VERONICA PRIHARTI, S.E., M.M.;
ANDRI IRAWAN, S.E., M.Si.

Sirkulasi dan Distribusi :

DYAH AYU PUTRIANI, S.Pd., M.Si.; SERLYANA, S.Pd.

ALAMAT REDAKSI :

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS BATURAJA
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU 32115 Sumsel
Telepon/Fax : (0735) 326122
Website: <http://www.fe.unbara.ac.id>
e-journal website: <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
Email: ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id
Contact Persons: - Ali Akbar, S.E., M.Si. (082280867188);
- Tati Herlina, S.E., M.Si. (083164895936)

Redaksi menerima naskah berupa artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian dan resensi buku di bidang Ilmu Ekonomi yang belum pernah diterbitkan oleh media lain. Naskah dikirim dalam bentuk file *softcopy*/CD, atau via e-mail ke alamat Kantor/E-mail Redaksi Jurnal Ekonomika dengan format seperti tercantum pada halaman dalam *cover* belakang.
Redaksi berhak menyunting naskah tanpa mengubah substansi.

EKONOMIKA

Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Volume 15 Nomor 2, Oktober 2022

DAFTAR ISI

HAL.

1. **PENGARUH PROMOSI JABATAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. BANK SYARIAH INDONESIA KC BATURAJA RAHMAN HAMIDI**
Novegya Ratih Primandari, Dyah Ayu Putriani, & Dinna Dwi Wahyuni..... 131 - 148
2. **PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL**
Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo, Asri Warnanti, Gregorius Widiyanto, & Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto 149 - 168
3. **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PENYERAPAN TENAGA KERJA KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI SUMATERA SELATAN TAHUN 2017-2020**
Novie Al Muhariah, Andri Irawan, & Adela Yolanda..... 169 - 188
4. **PENGARUH CITRA MEREK DAN HARGA TERHADAP MINAT BELI PRODUK JILBAB SEGI EMPAT ELZATTA (SURVEI PADA KONSUMEN GRAI ELZATTA LAHAT)**
Tri Rusilawati Kasisariah, Kasine, Markus 189 - 208
5. **PENGARUH PEMBERIAN REWARD, PUNISHMENT, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE IV TANJUNG KARANG**
Rr Dimas Veronica Priharti, Tati Herlina, & Rizka Vira Violita 209 - 227
6. **PENGARUH PERPUTARAN PIUTANG DAN PERPUTARAN PERSEDIAAN TERHADAP PROFITABILITAS PADA PERUSAHAAN MAKANAN DAN MINUMAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2014-2020**
Nourma Wulanda, Mailani Rabiulkhri, Palupi Indah Sari, Epriyanti, Muznah, & Kelara Sati 228 - 242
7. **PENGARUH DISIPLIN DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN OGAN KOMERING ULU**
Riki Adriant & Desky Pernando 243 - 261
8. **PENGARUH LOKASI USAHA DAN INOVASI TERHADAP KEBERHASILAN USAHA PADA USAHA KULINER PECEL LELE DI KECAMATAN BATURAJA TIMUR**
M. Apriansyah R, Erfin Mardalena, & M. Fikri Mutazakki 262 - 280

PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK, DAN STRESS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL

[Fransiscus Xaverius Pudjo Wibowo]¹, [Asri Warnanti]²,
[Gregorius Widiyanto]³, [Agustinus Yanuar Budhi Heriyanto]⁴

Universitas Buddhi Dharma Tangerang^{1,3}

Universitas Persada Indonesia YAI Jakarta²

Universitas MH. Thamrin Jakarta⁴

[fxpudjowibowo87@gmail.com], [yanuarheriyanto@gmail.com]

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the Communication, Conflict and Work Stress partially (alone) and simultaneously (together) on the Productivity of PT Sumiyati Export Import International Employees in Yogyakarta City. The research was conducted by distributing questionnaires, while the research method was using Simple Random Sampling. The independent variables in this study are communication, conflict and work stress. On the other hand, the dependent variable in this study is Employee Productivity of PT Sumiyati Export Import International in Yogyakarta City. The data collection method was used by distributing questionnaires directly to employees of PT Sumiyati Export Import International with a total of 80 Employees. The analytical method used in this research is the analysis of the coefficient of determination, the multiple regression analysis of the F test and the t test, using SPSS Version 25.00. The t test shows that communication, conflict and work stress partially (alone) have a positive relationship and significantly affect the productivity of PT Sumiyati Export Import International employees in the city of Yogyakarta and there is a simultaneous (together) effect between work stress, conflict and communication on employee productivity at PT Sumiyati Export Import International in Yogyakarta City. The adjusted R2 value is 88.8, % of the contribution of communication variables, conflict and work stress to the productivity of PT Sumiyati Export Import International Yogyakarta City employees and the remaining 15.6% is explained by other factors.

Keywords: Communication, Conflict and Work Stress and Employee Productivity

PENDAHULUAN

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal teknologi baru, perubahan

tuntutan terhadap hasil kerja, perubahan dalam peraturan kerja, dan lain-lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika

karyawan sebagai individu tidak dapat menyatukan pola pikir atau cara pandang para karyawan, pimpinan, organisasi dengan mengelola komunikasi dengan segera menyesuaikan diri maka dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan konflik, berdampak stres bagi karyawan yang bersangkutan.

Menurut Greenberg dan Baron dalam (Danang dan Burhanuddin, 2015:69) mendefinisikan Komunikasi adalah proses di mana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi. Berdasarkan definisi ini baik individu, kelompok atau organisasi dapat bertindak sebagai pengirim/sender maupun penerima/receiver.

Komunikasi memegang peranan sangat penting didalam melakukan kegiatan, karena pada dasarnya manusia tidak dapat hidup sendiri, manusia memerlukan bantuan bantuan orang lain, sehingga

komunikasi berperan sebagai sarana dalam menjalin hubungan antar individu dengan individu, individu dengan kelompok, maupun kelompok dengan kelompok, dengan demikian komunikasi merupakan elemen pokok dalam pelaksanaan kehidupan manusia yang saling mempengaruhi dan saling menukar informasi.

Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2011 : 999) menyatakan bahwa ketidaksesuaiaan antara dua atau lebih anggota-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. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering terjadinya potensinya pergesekkan antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal, sakit hati, kondisi yang tidak memungkinkan,

dan membuat karyawan nyaris mustahil untuk bekerja bersama.

Menurut Ella Jauvani Sagala (2013 : 1008) menyatakan bahwa “Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangannya fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan seorang”. Akibat stres pada diri seseorang karyawan menimbulkan menurunnya kinerja sehingga dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan, yang akhirnya mengancam pelaksanaan tugas-tugasnya. Stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stres akan dapat membantu perusahaan berjalan lebih efektif. Beberapa alasan diatas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan dan akan terjadi

konflik dilingkungan kerja. Oleh karena itu perlu dipahami sumber stres yang potensial dalam suatu perusahaan agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengganggu produktivitas. Para karyawan merasakan bahwa stres kerja itu tidak menyenangkan.

Produktivitas menurut Danang Sunyoto (2012 : 202) menyatakan bahwa : “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”. Maka dalam perusahaan perlunya peningkatan hasil dari seseorang dalam bekerja namun pada kenyataannya banyak yang tidak mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan karena sering terdapat adanya suatu gangguan pada seseorang individu yang berkepanjangan yang dianggap kecil permasalahan tersebut, diantaranya beban yang terlalu berat dan produktivitas yang terlalu tinggi. Masalah produktivitas adalah masalah penting bagi perusahaan terutama dalam menghadapi

kompetisi yang semakin ketat. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan produktivitas akan sangat mendukung kemampuan bersaingnya, karena dengan lebih produktif perusahaan akan mampu bersaing secara global. Untuk dapat meningkatkan produktivitas, suatu perusahaan memerlukan dukungan kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat menciptakan dan memotivasi karyawan yang dapat bekerja lebih produktif dan terhindar dari masalah-masalah konflik, stres, dan interaksi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan dengan mengambil langkah-langkah cepat dalam menyelesaikan masalah-masalah dan hambatan-hambatan yang ada pada tubuh organisasi.

Terjadinya konflik dan stress kerja yang dialami oleh karyawan cenderung lebih mudah timbul dari pada mengatasinya. Stres kerja tidak akan muncul kalau tidak ada

pemicunya. Konflik dan stress kerja dapat dilihat dari munculnya keluhan-keluhan seputar masalah pekerjaan. Hal-hal yang menjadi keluhan karyawan yaitu beban pekerjaan yang harus diselesaikan karena sebagian karyawan kurang memanfaatkan waktu kerja yang ada sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Kondisi ini menyebabkan terjadinya akumulasi atau penumpukan pekerjaan, sehingga membangkitkan perasaan stres. Perasaan stres dapat berperan sebagai basis konflik yang potensial yang pada akhirnya menjadi beban yang harus segera diselesaikan. Hal ini Manajemen sering mempunyai masalah tidak efektifnya komunikasi, komunikasi yang efektif sangat penting bagi para manajer, paling tidak ada dua alasan, pertama komunikasi adalah proses melalui mana fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, pengorganisasi, pengarahan dan pengawasan dapat dicapai, kedua komunikasi adalah kegiatan dimana para manajer mencurahkan sebagian besar proporsi waktu mereka. Proses komunikasi memungkinkan manajer untuk melaksanakan tugas-tugas

mereka. Informasi harus dikomunikasikan kepada staff agar mereka mempunyai dasar perencanaan, agar rencana-rencana itu dapat dilaksanakan. Pengorganisasian memerlukan komunikasi dengan bawahan tentang penugasan mereka.

Komunikasi, konflik dan stres kerja saling berkaitan, apabila itu dapat diminimalisir maka akan membawa konsekuensi positif pada setiap individu yang membangun produktivitas tanpa hambatan-hambatan yang mengganggu berjalannya suatu proses untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka penulis mengadakan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KONFLIK DAN STRES KERJA PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT.SUMIYATI EKSPORT IMPORT INTERNASIONAL”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Komunikasi

Menurut Wilson Bangun (2012:12), komunikasi adalah Pemindahan informasi dari seseorang

dari orang lain agar suatu pekerjaan dapat dipahami secara lebih jelas. Menurut Greenberg dan Baron (Danang dan Burhanuddin, 2015:69) mendefinisikan mengenai komunikasi adalah sebagai berikut : Komunikasi adalah proses di mana individu, kelompok/group atau organisasi mengirimkan berbagai bentuk informasi atau pesan kepada orang lain, kelompok atau organisasi.

Komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang menjalankan fungsi-fungsi manajemen yang menjalankan tugas-tugas pengendalian, pengawasan, mengungkapkan emosi dan informasi. Manajer akan memberikan perintah kerja kepada para karyawan melalui komunikasi yang efektif. Sering terdapat kekeliruan yang dialami karyawan dalam mengerjakan pekerjaan akibat penyampaian perintah yang kurang baik dari supervisor. Selain itu komunikasi dapat disampaikan oleh bawahan ke tingkat lebih tinggi sebagai umpan balik, meginformasikan kemajuan pekerjaan dan menyampaikan permasalahan-permasalahan pekerjaan. Komunikasi di atas memberikan kesadaran kepada

manajer atas perasaan-perasaan karyawan dalam menjalankan tugas. Pertukaran informasi pekerjaan antar karyawan setingkat dan antara manajer dalam organisasi sebaiknya terlaksana dengan baik untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Konflik

Menurut Stephen P. Robbin (dalam Irham Fahmi, 2012 : 265) menyatakan bahwa : “Mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usaha-usaha B dengan sebetulnya usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingan-kepentingannya”.

Menurut T. Hani Handoko (dalam Irham Fahmi, 2012 : 265) menyatakan bahwa : “Pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang konflik organisasi, yaitu : konflik organisasi

(*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai atau persepsi” Menurut Irham Fahmi (2012 : 265) menyatakan bahwa : “Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak- pihak tertentu”.

Dari definisi-definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian Konflik adalah ketidaksesuaian berkaitan dengan sasaran, tujuan, pemikiran, kepercayaan, atau emosi didalam individu-individu/kelompok sehingga membuatnya oposisi atau berbeda pendapat.

Stres Kerja

Menurut Danang Sunyoto (2012 : 215) menyatakan bahwa :

“Stres adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang”. Menurut Ivancevich dan Matterson (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011 : 255) menyatakan bahwa : “*Stres is an adaptive response, moderated by individual difference, that is a consequences of any external (environmental) action, situation or event that places excessive psychological and, or physical demand upon a person*” (Stres merupakan respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang). Menurut Soesmalijah Soewondo (dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011 : 255) menyatakan bahwa : “Stres Kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologis dan perilaku”.

Dari definisi-definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian Stres Kerja adalah kondisi dimana seseorang dihadapkan pada suatu tuntutan psikologis maupun fisik yang berlebihan atau tidak sesuai dengan kemampuan seseorang sehingga menimbulkan gangguan pada dirinya.

Produktivitas

Menurut Danang Sunyoto (2012:202-203) menyatakan bahwa “Produktivitas Kerja adalah ukuran yang menunjukkan pertimbangan-pertimbangan antara *input* dan *output* yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu tersebut, atau dengan kata lain mengukur efisiensi memerlukan identifikasi masalah dari hasil kinerja, seperti jumlah makan siang karyawan yang dilayani warung makan atau jumlah sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan *output* tersebut”. Menurut John Kendrick (dalam Irham Fahmi, 2012:111) menyatakan bahwa : “Produktivitas sebagai hubungan antara keluaran (*output* = O) berupa barang dan jasa dengan

masukan (*input* = I) berupa sumber daya manusia atau bukan, yang digunakan dalam proses produksi; hubungan tersebut biasanya dinyatakan dengan bentuk rasio O/I". Menurut H. Edy Sutrisno (2012 : 99) menyatakan bahwa "Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang), dengan ukuran efisiensi produktif". Dari definisi-definisi di atas, penulis menarik kesimpulan bahwa pengertian Produktivitas Kerja adalah produk barang maupun jasa yang dihasilkan oleh individu atau kelompok yang menunjukkan pertimbangan antara *input* dan *output* dengan tindakan kinerja seefisien mungkin.

Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenaran harus diuji secara empiris dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komunikasi, konflik dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Sumiyati Eksport

Import Internasional. Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh komunikasi (X1) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Sumiyati Eksport Import Internasional
2. Terdapat pengaruh konflik (X2) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT. PT Sumiyati Eksport Import Internasional
3. Terdapat pengaruh stress (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Sumiyati Eksport Import Internasional
4. Terdapat pengaruh komunikasi (X1), konflik (X2) dan stress (X3) terhadap produktivitas karyawan (Y) pada PT Sumiyati Eksport Import Internasional

METODE PENELITIAN

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2011 : 80) D menyatakan bahwa : "Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek-objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah

staf karyawan pada PT. Sumiyati Ekspor Import Internasional di Kota Yogyakarta yang berjumlah 80 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.

Menurut Sugiyono (2011 : 81) menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sampel dalam penelitian ini staff karyawan PT Sumiyati Ekspor Import Internasional di Kotal Yogyakarta sebesar 80 Karyawan. Sampel diambil secara acak dengan memakai sederhana random sampling, yang berikan kesempatan yang sama untuk tiap factor (anggota) populasi buat diseleksi jadi anggota sampel, tanpa mencermati strata yang terdapat dalam populasi itu. Lewat metode ini, terpilihnya orang selaku anggota sampel betul- betul atas *factor* peluang. Bukan bersumber pada *factor subyektif* dari periset. Berarti tiap orang mempunyai peluang yang sama buat jadi anggota sampel..

3. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiono 2004 (dalam V. Wiratna Sujarweni 2015 : 108) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid jika mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi (validitas).
- X = Skor pada subyek item n.
- Y = Skor total subyek.
- XY = Skor pada subyek item n dikalikan skor total.
- n = Banyaknya subyek.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiono 2004 (dalam V. Wiratna Sujarweni 2015 : 108) menyatakan bahwa :“Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner”. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-

sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\text{Alpa} > 0,70$ maka reliabel dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r = Koefisien reliability instrumen (cronbachalfa)

k = Jumlah butir pertanyaan.

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

σ_t^2 = Jumlah varian total.

4. Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Digunakan untuk menguji berapa besar pengaruh komunikasi, konflik dan stress terhadap produktivitas karyawan pada PT Sumiyati Ekspor Import Internasional di Kota Yogyakarta.

Adapun persamaan analisis regresi berganda dalam penelitian ini yaitu

$$Y = \alpha + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \beta_3 x_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Produktivitas
α	= Konstanta Intersepsi
β	= Koefisien Regresi
x_1	= Komunikasi
x_2	= Konflik
x_3	= Stress Kerja
e	= Error

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Bertujuan buat menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu maupun residual memiliki distribusi wajar. Studi ini mengenakan plot probabilitas wajar (Wajar probability plot) buat menguji kenormalitasan apabila penyebaran data (titik) disekitar sumbu diagonal dan menjajaki arah garis diagonal, sampai model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Autokorelasi

Buat mengenali ada maupun tidaknya autokorelasi ini dapat dicoba dengan mengenakan uji statistic *Durbin-Watson*. Terdapat pula dasar pengambilan keputusan dalam uji *Durbin-Watson* sebagai berikut:

- 1) Apabila angka Durbin- Watson terletak di dasar -2, berarti autokorelasi.
- 2) Apabila angka Durbin-Watson diantara -2 hingga +2, berarti tidak terdapat autokorelasi.
- 3) Apabila angka Durbin- Watson di atas +2, berarti terdapat autokorelasi negatif.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi terdapat kesamaan varians dari residu dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain sama, sampai diucapkan homoskedastisitas dan apabila varians berbeda diucapkan heteroskedastisitas. Dengan kriteria: (1) Apabila ada pola tertentu, semacam titik yang ada berbentuk suatu pola tertentu yang tertib (bergelombang, melebar, sehabis itu menyempit) sampai telah terjalin heteroskedastisitas. (2) Apabila ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah O pada Y, sampai tidak terjalin heteroskedastisitas.

d. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemui adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Salah satu tata cara mengenali adanya multikolinearitas ialah dengan memandang *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independen yang terpilih yang tidak dipaparkan oleh variabel

independen yang lain. Nilai cutoff yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas ialah nilai *Tolerance* < 0.10 maupun sama dengan nilai $VIF > 10$ (Ghozali 2015, 91)

6. . Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji-t

Uji-t bertujuan untuk mengenali besarnya pengaruh tiap-tiap variabel leluasa secara parsial/orang terhadap variabel terikatnya (V.Wiratna Sujarweni, 2015) variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat secara signifikan bila nilai $t_{hitung} > t_{table}$.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas dalam penelitian ini mempunyai pengaruh secara simultan/bersama-sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan seberapa besar

kemampuan independent (komunikasi, stress kerja, dan konflik kerja) menjelaskan variabel dependent (produktivitas kerja karyawan).

Analisi Dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017), validitas menunjukkan tingkat

keukuran ketetapan suatu instrument penelitian, dan digunakan untuk mengukur tingkat ketetapan, ketelitian dan kecermatan item-item pertanyaan kuesioner yang ingin diukur dan diteliti. Kriteria pengujian validitas (Astuti, S.P.,2015) adalah dikatakan validitas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak validitas.

Tabel 1.
Uji Validitas

Butir Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X1.1	.648	0,2199	Validitas
X1.2	.792	0,2199	Validitas
X1.3	.717	0,2199	Validitas
X1.4	.715	0,2199	Validitas
X1.5	.706	0,2199	Validitas
X1.6	.778	0,2199	Validitas
X1.7	.763	0,2199	Validitas
X1.8	.697	0,2199	Validitas
X1.9	.803	0,2199	Validitas
X1.10	.641	0,2199	Validitas
X2.1	.660	0,2199	Validitas
X2.2	.530	0,2199	Validitas
X2.3	.616	0,2199	Validitas
X2.4	.597	0,2199	Validitas
X2.5	.763	0,2199	Validitas
X2.6	.615	0,2199	Validitas
X2.7	.694	0,2199	Validitas
X2.8	.487	0,2199	Validitas
X2.9	.523	0,2199	Validitas
X2.10	.326	0,2199	Validitas
X3.1	.705	0,2199	Validitas
X3.2	.909	0,2199	Validitas
X3.3	.827	0,2199	Validitas
X3.4	.787	0,2199	Validitas
X3.5	.767	0,2199	Validitas
X3.6	.598	0,2199	Validitas
X3.7	.638	0,2199	Validitas
X3.8	.559	0,2199	Validitas

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
X3.9	.538	0,2199	Validitas
X3.10	.592	0,2199	Validitas
Y1	.808	0,2199	Validitas
Y2	.823	0,2199	Validitas
Y3	.481	0,2199	Validitas
Y4	.685	0,2199	Validitas
Y5	.620	0,2199	Validitas
Y6	.226	0,2199	Validitas
Y7	.511	0,2199	Validitas
Y8	.389	0,2199	Validitas
Y9	.444	0,2199	Validitas
Y10	.503	0,2199	Validitas

Tabel 1. Menunjukkan bahwa semua hasil yang diperoleh dari r hitung dari butir-butir pertanyaan dalam kuesioner penelitian $r_{hitung} > r_{tabel}$ hal ini menunjukkan butir-butir pertanyaan komunikasi, konflik dan stress kerja dan produktivitas karyawan

2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2005) bahwa instrumen dikatakan

reliabel apabila menunjukkan hasil sama data satu, dengan data yang lain dalam waktu yang berlainan, dengan melakukan test-retest yaitu mencobakan instrumen berulang kali pada responden. Metode realibilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, apabila *Cronbach's alpha* > 0.7 dikatakan instrument realibilitas dan apabila *cronbach's* < 0.7 dikatakan instrument tidak realibilitas.

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	ronbach's Alpha	Standar Pengujian	Keterangan
Komunikasi	0,928	0.70	Realiabilitas
Konflik	0.867	0.70	Realiabilitas
Stress Kerja	0.916	0.70	Realiabilitas
Produktivitas Karyawan	0.849	0.70	Realiabilitas

Sumber: Data Diolah

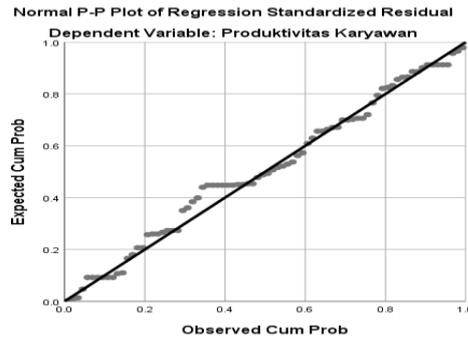
Tabel 2 di atas menunjukkan realibilitas dimana koefisien

Cronbach's Alpha, komunikasi, konflik, stress kerja dan

produktivitas karyawan > 0.70 0.849.
 yaitu 0.928, 0.867, .0.916, dan

3. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

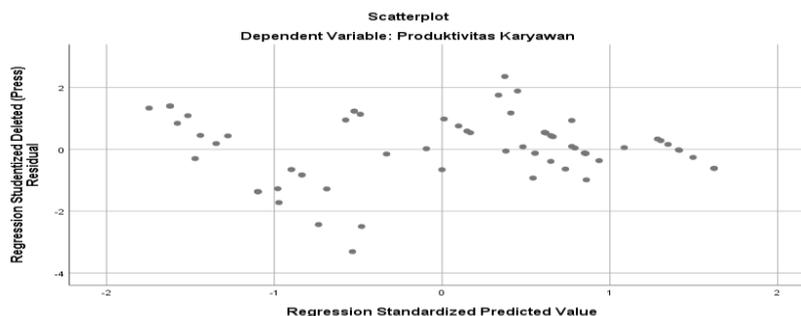


Sumber : Data di olah

Gambar 1.
 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P.Plot

Gambar 1 menunjukkan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram sehingga dapat disimpulkan data tersebut menunjukkan pola distribusi normal. Oleh Karen itu memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heterokesdatisitas



Sumber : Data di olah

Gambar 2.
 Grafik Scatterplot

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk pola atau trend garis

tertentu. Hal ini berarti bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 sehingga model ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2.
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.327	1.485		2.239	.028		
	Komunikasi	.711	.076	.595	9.364	.000	.363	2.752
	Konflik	.292	.074	.235	3.922	.000	.410	2.441
	Stress Kerja	.210	.062	.197	3.372	.001	.429	2.329

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data di olah

Tabel 2 menjelaskan bahwa hasil perhitungan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independent (komunikasi 2.752, konflik 2.441 dan stress kerja 2.329) dalam model

ini dibawah 10 dan nilai *tolerance*-nya (*Komunikasi 0.363, Konflik 0.410 dan stress kerja 0.429* berada diatas 10% (0.10), maka dapat dikatakan model ini bebas dari masalah multikolineritas.

5. Analisis Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.327	1.485		2.239	.028		
	Komunikasi	.711	.076	.595	9.364	.000	.363	2.752
	Konflik	.292	.074	.235	3.922	.000	.410	2.441
	Stress Kerja	.210	.062	.197	3.372	.001	.429	2.329

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber : Data di olah

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dibentuk persamaan regresi berganda :

$$Y = 3.327 + 0,711 X_1 + 0,292 X_2 + 0,210 X_3$$

1. Konstanta sebesar 3.327 menunjukkan bahwa apabila Komunikasi (X_1), Konflik (X_2), dan Stress Kerja (X_3) dianggap tetap, tetapi dipengaruhi oleh variabel di luar model, maka diperkirakan Produktivitas Karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasioanl (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 3.327.
- 1) Koefisien regresi Komunikasi (X_1) sebesar 0.711 artinya Komunikasi meningkat satu satuan maka Produktivitas Karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasioanl (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.711 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap
2. Koefisien regresi Konflik (X_2) sebesar 0.292 artinya konflik meningkat satu satuan maka Produktivitas Karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0.292 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap
3. Koefisien regresi Stress Kerja (X_3) sebesar 0,210 artinya stress kerja meningkat satu satuan maka Produktivitas Karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasioanl (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,210 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap

Uji-t

Tabel 4
Hasil Uji-t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.327	1.485		2.239	.028		
	Komunikasi	.711	.076	.595	9.364	.000	.363	2.752
	Konflik	.292	.074	.235	3.922	.000	.410	2.441
	Stress Kerja	.210	.062	.197	3.372	.001	.429	2.329

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

- a. Variabel Komunikasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} komunikasi 9.364 . $> t_{tabel}$ 1,664 dan $0.000 < 0.05$) terhadap Produktivitas karyawan PT Sumiyati Ekspor Import Internasional di Kota Yogyakarta)
- b. Variabel Konflik (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} konflik 3.922. $> t_{tabel}$ 1,664 dan $.0000 <$
- 0.05) terhadap Produktivitas karyawan PT Sumiyati Ekspor Import Internasional di Kota Yogyakarta.
- c. Variabel *Stress Kerja* (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan (nilai t_{hitung} stress kerja 3.372. $> t_{tabel}$ 1.664 dan $.0001 < 0.05$) terhadap Produktivitas karyawan PT Sumiyati Ekspor Import Internasional di Kota Yogyakarta.

Uji F

Tabel 5
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3554.577	3	1184.859	201.538	.000 ^b
	Residual	446.811	76	5.879		
	Total	4001.388	79			
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik, Komunikasi						

Sumber: data diolah

Dari hasil uji F diperoleh hasil untuk Nilai F_{hitung} sebesar 201.538 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $201,538 > 2,72$ atau tingkat signifikasi (sig) $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan berpengaruh

secara simultan (bersama-sama) antara Stress kerja, konflik dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan PT Sumiyati Ekspor Import Internasional Kota Yogyakarta

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.888	.884	2.425
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik, Komunikasi				
b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan				

Sumber: data diolah

Berdasarkan hasil perhitungan dengan *SPSS for window* nilai *adjusted R²* dalam penelitian ini artinya variansi dalam Produktivitas karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional dapat dijelaskan oleh stress kerja, konflik dan komunikasi melalui model sebesar 88.8 % dan sisanya 11,2% berasal dari variabel lain diluar variabel stress kerja, konflik dan komunikasi

Kesimpulan

1. R^2 adalah 88,8, % sumbangan variabel komunikasi, konflik dan stress kerja terhadap produktivitas karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional Kota Yogyakarta dan 15,6 % sisanya dijelaskan faktor lain.
2. Nilai F_{hitung} sebesar 201.538 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$

atau $249,643 > 2,72$ atau tingkat signifikansi (sig) $0.000 < 0.05$, maka dapat disimpulkan berpengaruh secara simultan (bersama-sama) antara Stress kerja, konflik dan komunikasi terhadap produktivitas karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional Kota Yogyakarta.

3. Nilai t_{hitung} komunikasi 9.364 . $> t_{tabel} 1,664$ dan $0.000 < 0.05$, nilai t_{hitung} konflik 3.922. $> t_{tabel} 1,664$ dan $.0000 < 0.05$ dan *Stress Kerja* nilai t_{hitung} stress kerja 3.372. $> t_{tabel} 1.664$ dan $.0001 < 0.05$, maka komunikasi, konflik dan stress kerja secara parsial (sendiri-sendiri) mempunyai hubungan positif dan mempengaruhi secara signifikan terhadap Produktivitas karyawan PT Sumiyati Eksport Import Internasional di Kota Yogyakarta

Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat penulis kemukakan yaitu :

1. Komunikasi yang dilakukan perusahaan cukup baik, tetapi akan lebih baik lagi jika ditingkatkan lagi, agar tidak ada kesalahpahaman yang terjadi antara pimpinan dengan bawahannya atau sesama karyawan.
2. Konflik kerja merupakan salah satu faktor masalah bagi perusahaan. Jika konflik dapat diselesaikan dengan baik dan tepat, maka produktivitas karyawan akan lebih baik. Perusahaan diharapkan dapat meminimalisasi penyebab konflik kerja diantara para karyawan melalui koordinasi-koordinasi rutin sehingga tidak terjadi benturan dalam pelaksanaan kerja.
3. Stres kerja merupakan salah satu faktor penghambat bagi perusahaan. Jika stres kerja tersebut berkurang pada diri karyawan, maka produktivitas karyawan akan menjadi lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan

diharapkan dapat selalu menjaga psikologis karyawan agar tidak mengalami stres karena target perusahaan terlalu tinggi.

4. Produktivitas karyawan sangat penting bagi perusahaan karena produktivitas karyawan merupakan penentu bagi kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan diharapkan untuk selalu meningkatkan produktivitas karyawan, melalui program-program peningkatan dan pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, S. P., & T. L. F. (2015). *Modul Pratikum Statistika*. Institut Agama Islam Negeri.
- Darsono, P., & Siswandoko, T., 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21**, Jakarta : PT. Nusantara Consulting.
- E. B., Subakti, 2012, **Manajemen Perusahaan**, Jakarta: Pranata
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Badan Penerbit UNDIP
- Pahmi, I., 2012, **Manajemen Teori, Kasus, dan Solusi**, Bandung : Alfabeta
- Radhatullah, S., & Jauhar, M., 2015, **Pengantar Manajemen**, Jakarta : Prestasi Pustakarya.

- Subkhi, A., & Jauhar, M., 2013, **Pengantar Teori dan Perilaku Organisasi**, Jakarta : Pretasi Pustakarya
- Sutarweni, W., 2015, **Metologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi**, Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D., 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta : CAPS (*Centerfor Academic Publishing Service*).
- Sunyoto, D., & Burhanudin, 2015, **Perilaku Keorganisasian**, Yogyakarta : CAPS (*Centerfor Academic Publishing Service*).
- Sutrisno, E., 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : PT. Kencana Predana Media Group
- Suwatno, & Juni, D. Priansa, 2011, **Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Bandung : Alfabeta.
- Umar, H., 2013, **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis**, Jakarta : Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, H., 2014, **Manajemen**, Jakarta : PT. Bumi aksara.
- Wijono, S., 2014, **Psikologi Industri dan Organisasi**, Jakarta : PT. Kencana Predana Media Group



JURNAL ILMIAH EKONOMIKA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BATURAJA

PEDOMAN PENULISAN NASKAH

1. Naskah yang dikirim belum pernah dimuat dalam media cetak lain, berupa hasil penelitian, gagasan/konseptual, kajian dan aplikasi teori, serta pembahasan kepustakaan dalam bidang ekonomi.
2. Artikel ditulis dalam Bahasa Indonesia atau Bahasa Inggris dengan menggunakan standar bahasa dan pengetikan yang baik dan benar. Penulisan menggunakan program *MS. Word*, spasi 1,5, bentuk huruf *Times New Roman*, Font 12, Margin kiri 4, kanan 3, atas 3, bawah 3, di atas kertas ukuran A4, format halaman dalam bentuk 2 kolom, minimal 10 dan maksimal 20 halaman sudah termasuk lampiran.
3. Naskah yang diserahkan dalam bentuk 1 eksemplar *hard copy* dan 1 *soft copy* dalam bentuk CD atau via email, penyerahan naskah paling lambat dua bulan sebelum penerbitan.
4. Tulisan hasil penelitian, kajian dan aplikasi teori disajikan dengan sistematika penulisan sebagai berikut : (a) Judul, (b) Nama Penulis tanpa gelar dan Institusi penulis, (c) Abstrak dengan menggunakan bahasa Inggris apabila tulisan dalam bahasa Indonesia dan sebaliknya, ± 250 kata serta dicetak miring, (d) Kata Kunci (*key word*). (e) Pendahuluan berisi tentang latar belakang, rumusan masalah dan tujuan penelitian, (f) Tinjauan Pustaka, (g) Metode Penelitian, (h) Hasil Analisis dan Pembahasan, (i) Kesimpulan dan Saran atau Rekomendasi, (j) Daftar Pustaka dan (k) Lampiran (bila perlu).
5. Penulisan kutipan memuat nama belakang pengarang, tahun penulisan dan halaman, kutipan apabila satu penulis :..... (Widjaja, 2004:76), apabila dua penulis :..... (Setiaji dan Adi, 2007:89). Apabila lebih dari dua penulis:..... (Sugiyono, dkk., 2007:57).
6. Penulisan daftar pustaka diurutkan secara alfabetis, Daftar Pustaka memuat:
 - a. Nama penulis, dengan cara menuliskan terlebih dahulu nama belakang, kemudian nama depan (disingkat). Hal ini berlaku untuk semua nama, baik nama asing maupun nama Indonesia.
 - b. Tahun penerbitan, judul tulisan yang bersangkutan, dengan cara digaris bawahi atau dicetak miring, kota tempat penerbit berada, dan nama penerbit.
 - c. Baris pertama diketik mulai pukulan pertama dan baris kedua dan seterusnya diketik mulai pukulan kelima atau satu *tab* pada computer.
 - (1) Jika sumbernya berupa jurnal : Madiasmo, 2002. *Otonomi Daerah Sebagai Upaya Memperkokoh Basis Perekonomian Daerah*, Jurnal Ekonomi Rakyat, Th.1-No.4 Juni.
 - (2) Jika bersumber buku: Kuncoro, M., 2004. *Otonomi Daerah: Reformasi, Perencanaan, Strategi dan Peluang*, Jakarta : Erlangga.
 - (3) Jika bersumber dari luar jurnal dan buku: Sidik, Machfud., 2002. "Optimalisasi Pajak Daerah dan Retribusi Daerah dalam Rangka Meningkatkan Kemampuan Keuangan Daerah"., Makalah pada acara orasi ilmiah, tanggal 10 April, Bandung: Tidak diterbitkan, BAPPENAS 2003.; Peta Kemampuan Keuangan Provinsi Dalam Era, Otonomi Daerah: Tinjauan atas Kinerja PAD dan upaya yang dilakukan Daerah Jakarta: Direktorat Pengembangan Otonomi Daerah.
 - (4) Jika bersumber dari internet: Zain, W. 2008. *Inflasi dan Suku Bunga*. www.hupelita.com/baca.php?id=38006 { 1 jan 2009}
7. Naskah dikirim paling lambat dua bulan sebelum bulan penerbitan kepada:
Redaksi Jurnal Ilmiah Ekonomika Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja,
Jl. Ki Ratu Penghulu No. 02301 Karang Sari, Baturaja OKU Sumatera Selatan (32115).
E-Mail : ekonomika.unbara@gmail.com / fe@unbara.ac.id