

# **PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KIMI INDAH SENTOSA SURABAYA**

**Nurul Mahmudah**

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Islam Mojopahit.

email: [nurulmahmudah643@yahoo.com](mailto:nurulmahmudah643@yahoo.com)

## ***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of work stress and work conflict on employee performance at PT. kimi Indah Sentosa Surabaya. A lot of work makes a worker feel his job is a burden that causes stress, the existence of a conflict in doing the task makes the emergence of a conflict that affects the performance of the employee. Research variables are work stress, work conflict, and employee performance. The population of this study were 111 production employees. The sample in this study was the production section employees totaling 87 people obtained from the results of the Yamane tora formula. Data collection by observation, interview, and questionnaire. The instrument test was carried out for 87 part production employees, validity testing using produc moment table, reliability test using Cronbach alpha. To determine the effect of work stress and work conflict on employee performance with multiple linear analysis, further test the hypothesis with a significant 5%.*

*Keywords: Job stress, work conflict and performance.*

## ***ABSTRAK***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. kimi Indah Sentosa Surabaya. Pekerjaan yang banyak membuat seorang pekerja merasa pekerjaannya adalah sebuah beban yang menimbulkan stress, adanya sebuah pertentangan dalam mengerjakan tugas membuat munculnya konflik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel penelitian adalah stress kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan. Populasi penelitian ini seluruh karyawan bagian produksi ada 111 orang. Sampel dalam penelitian ini karyawan bagian produksi berjumlah 87 orang yang diperoleh dari hasil rumus tora Yamane. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dan kuestioner. Uji melakukan instrument dilakukan kepada karyawan bagian produksi 87 orang, uji validitas menggunakan tabel produc moment, uji reabilitas menggunakan cronbach alpha. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan analisis linier berganda lanjut uji hipotesis dengan signifikan 5%.*

*Kata kunci: Stress kerja, Konflik kerja dan kinerja.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan, peranan sumber daya manusia memberikan peran yang sangat besar untuk pencapaian maksimal perusahaan, oleh karena itu perusahaan yang memiliki karyawan yang efektif dan efisien membuat maju dan berkembang pesat. Karena, persaingan yang ketat perusahaan diharapkan memiliki karyawan yang memiliki kinerja yang baik supaya mencapai sasaran dan tujuan perusahaan. Pekerjaan yang terlalu berat dan selalu bertambah membuat karyawan merasa stress. Dalam hal ini seorang manajer harus bisa mempertahankan pegawai yang memiliki daya kinerja yang berpotensi untuk memberikan hasil yang maksimal pada perusahaan agar perusahaan selalu memiliki profit yang selalu naik atau meningkat guna memberikan nama yang baik untuk perusahaan.

Sebuah perusahaan memiliki banyak pekerja, antara pekerja satu dengan yang lain berbeda dalam memiliki karakter, pola berfikir, menjalankan tugas, dan memiliki tingkat egois yang berbeda-beda antar karyawan dengan bosnya atau sesama karyawan. Dalam hal ini konflik bisa memberikan akibat positif dan negative, seorang manajer harus bisa membaca situasi, agar membawa karyawan ke dalam hal yang positif agar tetap melakukan tugasnya dengan baik. Karena dalam sebuah pekerjaan jika tidak ada rasa iri maka kinerja karyawan tidak akan ada peningkatan, tidak ada rasa ingin menjadi yang lebih baik dan unggul dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Tapi jika atasan salah membawa konflik ke hal yang negative maka perusahaan akan tidak akan mendapatkan tujuan dari organisasi mereka.

Kinerja suatu tindakan dalam waktu tertentu yang pencapaian tanggung jawab dengan dasar efisiensi, mengerjakan pekerjaan dengan kualitas proses melakukan aktifitas pekerjaan dalam perusahaan dan kuantitas standard pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan dengan ilmu yang dimiliki karyawan, penguasaan tentang pekerjaan yang dimiliki karyawan serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai hasil keseluruhan dalam organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan membawa perusahaan mendapatkan tujuannya dan memiliki kenaikan profit secara terus-menerus yang dinilai memberikan kontribusi yang baik untuk perusahaan.

### **Rumusan masalah**

1. Bagaimana pengaruh stress kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kimi Indah Sentosa di Kota Surabaya?
2. Bagaimana pengaruh stress kerja dan konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kimi Indah Sentosa di Kota Surabaya?
3. Manakah dari stress kerja dan konflik kerja yang lebih dominan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kimi Indah Sentosa di Kota Surabaya?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kimi Indah Sentosa di Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kimi Indah Sentosa di Kota Surabaya.
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel stress kerja dan konflik kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kimi Indah Sentosa di Kota Surabaya.

## **Manfaat Penelitian**

1. Bagi instansi diharapkan memberi wawasan dan pengetahuan karyawan agar kinerja karyawan selalu baik.
2. Bagi akademis memberikan pemahaman lebih tentang pengumpulan data serta cara mengolahnya untuk menjadi sebuah laporan yang baik terutama untuk manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi publik penelitian ini memberikan tambahan ilmu yang berkaitan dengan stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan untuk tambahan referensi terutama dibidang sumber daya manusia terlebih khusus untuk penelitian selanjutnya.

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa stress kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Kimi Indah Sentosa Di Kota Surabaya.
2. Diduga bahwa stress kerja dan konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Kimi Indah Sentosa Di Kota Surabaya.
3. Diduga bahwa variabel konflik kerja berpengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT. Kimi Indah Sentosa Di Kota Surabaya.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pengertian Stress**

”Stres adalah keadaan dimana seorang melakukan sebuah tindakan yang menyimpang dari fisik, sosial, maupun psikis, tidak biasa dilakukannya yang diakibatkan sebuah tekanan” (Triatna 2015:139). Stress yaitu sebuah kondisi yang memiliki ketegangan yang akan mempengaruhi mulai dari emosi, cara berfikir, dan sebuah kondisi pekerja.

“Dalam sebuah stress seorang manajer memiliki penanganan mulai dari penanganan individual dengan cara merubah reksi si pelaku, relaksasi, meditasi, dan fitness, penanganan organisasional dengan organisasi yang mendukung, memperbaiki tugas dan karya yang lebih baik, mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasi, strategi dukungan sosial dengan mengurangi stress kerja dengan komunikasi yang baik ke semua pihak dan setidaknya ada tempat untuk menyampaikan keluh kesah atau mengadu” (Munandar:45-47). “Melakukan pendekatan berupa dukungan sosial, menjaga kesehatan pribadi, meditasi. Penangan seorang dari stress kerja dengan melakukan pola hidup sehat, pola harmonis, dan psikologis” (Mangkunegara 2000:158).

Dari beberapa pendapat dalam sebuah stress kerja dapat dikatakan stress suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan yang mengakibatkan ketidaksimbangan yang berakibat terhadap perilaku seperti suka marah, agresif, dan tidak tenang yang mengakibatkan terpengaruhnya kehidupan, kesehatan, produktivitas dalam melaksanakan pekerjaan dan penghasilan seorang pekerja. Ada juga yang memberikan pendapat positif tentang sebuah stress dimana seorang pekerja mengubah cara berfikir dengan melakukan pekerjaan bertambah giat, lebih baik dan menjadikan unggul dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

### **Pengertian Konflik**

Suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa pihak lain telah dipengaruhi secara negative, tentang sesuatu yang diketahui pihak pertama, memberikan sebuah definisi dimana satu pihak merasa kepentingannya ditentang dan dipengaruhi secara negative oleh pihak lain, konflik adalah suatu proses dimana satu pihak merasa kepentingannya dipengaruhi secara negatif oleh pihak lainnya. Sebuah konflik tidak dapat terindarkan oleh sesama seorang karyawan ataupun

karyawan dengan atasan. Konflik mempunyai sebuah dampak positif dan juga negatif yang bisa muncul pemahaman apa saja tentang adanya sebuah masalah, memperjelas gagasan, mencari pendapat yang lebih teradap orang lain, mencari cara saat ada masalah, mempersatukan anggota organisasi, menemukan cara menggunakan sumberdaya yang lebih baik, memperbaiki kinerja organisasi, lebih memaksimalkan kinerja untuk membuat perubahan berupa penyesuaian terhadap adanya perkembangan iptek dalam kebutuhan bermasyarakat, serta “mengadakan sebuah evaluasi, dari segi negatif adanya konflik membuat kerja sama menjadi rusak, koordinasi akan semakin jauh atau sulit, muncul acuh atau otoritarian, saling agresif antar individu, adanya sebuah pertentangan secara terus-menerus atau tidak berhenti, memunculkan sebuah sikap apatis, dan membuat sebuah hasil yang tidak maksimal dan tepat waktu” (Wahyu dan Akdon 2005:96).

Sebuah konflik muncul karna adanya pertentangan yang disebabkan akibat hasil yang tidak sesuai dengan yang dipikirkan sehingga timbul percekocokan, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dengan pekerjaan, perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan, penyebab dalam menentukan solusi permasalahan, perbedaan cara menyelesaikan konflik. “Cara mengatasi sebuah konflik dengan adanya pemaksaan dalam perbaikan perusahaan, saling menjauhkan pihak yang memiliki konflik, saling merunding dengan baik sebuah konflik, saling menyatu sama lain hingga menjadi baik, dan penghalusan untuk mendapat kesepakatan dalam hubungan” (Dunnate 1976 dalam Usman 2013:507).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasilkerja yang dicapai seorang atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing seorang karyawan. Definisi kinerja karyawan seperti output, efisiensi serta efektifitas yang dihubungkan dengan produktifitas. Dalam mencapai kinerja yang baik seorang karyawan harus mendapatkan sarana dan prasarana untuk menunjang penyelesaian pekerjaan serta penempatan karyawan sesuai bidangnya. Dalam kinerja memerlukan adanya penilaian untuk memotivasi didalam lingkup kerja, yang memberikan gambaran konkret tentang nikmat yang diperoleh dari prestasi kerja. Dalam pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan oleh seorang karyawan, karyawan harus mengetahui tujuan perusahaan seperti; kuantitas kerja misal hasil yang diperoleh pekerja dalam satuan jam, satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam satuan angka, hasil kerja pegawai dinilai dengan jumlah pekerjaan yang sudah diselesaikan dengan waktu yang efisien. Kualitas kerja sebuah proses pengerjaan pekerjaan oleh pegawai dengan mengacu adanya pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan, keterampilan dalam menguasai bidangnya, kemampuan yang dimiliki seorang karyawan dalam bentuk kompensasi mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasamad dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam satu team. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai pemenuhan standard waktu yang diberikan yang termasuk seorang karyawan sudah melakukan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Bertanggung jawab dalam organisasi tanpa tumpang tindih tugas, dalam arti setiap karyawan mengerti tugasnya masing-masing dan bertanggung jawab agar mencapai tujuan organisasi, kinerja karyawan akan terwujud jika seorang karyawan mempunyai komitmen yang ditunjang dengan disiplin kerja tinggi, yang sebagaimana diketahui disiplin pada umumnya menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat karyawan terhadap peraturan dan ketetapan dalam perusahaan tersebut. Jika sebuah peraturan ditaati perusahaan dapat menggambarkan adanya disiplin yang baik, serta memberikan sanksi baik itu karyawan atau atasan jika melanggarnya. Berhasilnya sebuah kedisiplinan didalam organisasi baik atasan atau bawahan akan memberikan corak kinerja organisasi yang tercapai dan dapat ditingkatkan.

Munculnya inisiatif atau ide-ide yang berkaitan dengan organisasi haruslah mendapatkan tanggapan yang positif misal, karyawan ke atasan karena adanya inisiatif dari karyawan maka atasan menanggapi dengan positif karena itu adalah daya dorong kemajuan yang mempengaruhi

Dalam memahami sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang dilakukan karyawan berdampak pada tujuan organisasi “Kinerja suatu pekerjaan dalam waktu tertentu yang dapat diselesaikan oleh pekerja untuk dapat mencapai efisiensi agar di proyeksikan oleh menejer” (Goal 2014:589).

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan peneliti di PT. Kimi Indah Sentosa dikota Surabaya, bertempat di jalan raya Margomulyo Indah No. 31A, karena responden cukup homogen dalam permasalahan stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. dimana membahas variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini peneliti melakukan observasi untuk melihat langsung suasana dan proses melakukan pekerjaan, bertanya secara langsung ke karyawan maupun atasan untuk menentukan pertanyaan atau pernyataan dilembar kuestioner yang nantinya akan diberikan atau disebar ke seluruh karyawan bagian produksi yang telah ditetapkan peneliti untuk dijadikan responden dan pembagian kuestioner khusus untuk kepala bagian yang menilai kinerja karyawan. Tempat dan waktu penelitian 2 Juli 2018. Devinisi operasional variabel:

1. Stress kerja X1 adalah sebuah beban yang dirasakan oleh karyawan akibat adanya pekerjaan yang selalu menumpuk.
2. Konflik kerja X2 adalah adanya persoalan dengan diri sendiri, antara orang lain dan apa yang dipikirkan tidak sesuai dengan kenyataan yang ada.
3. Kinerja karyawan Y adalah suatu tujuan tertentu dari sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya, jadi pencapaian dalam pekerjaan karyawan menghasilkan dampak yang menyeluruh dalam sebuah organisasi.

Populasi dalam penelitian ini 111 orang yang didalamnya terdapat 1 kepala bagian yang menilai kinerja karyawan seluruh karyawan bagian produksi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dimana pengambilan sampel anggota populasi sesuai kriteria yang dipilih oleh peneliti dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus tora yamane dengan derajat kepercayaan 5% dan diperoleh sampel berjumlah 87 orang yang didalamnya terdapat 86 karyawan bagian produksi dan 1 kepala bagian yang menilai kinerja karyawan.

Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dimana hasil dari penyebaran kuestioner dikatakan valid bila stress kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan membandingkan r hitung dengan r tabel produk moment dengan uji 2 arah, taraf signifikan 0,05, dikatakan valid apabila r hitung hasil dari program SPSS lebih besar dari r tabel produk moment. Uji reabilitas, digunakan untuk menilai hasil jawaban dari responden untuk diketahui realibel jawaban seseorang secara konsistensi atau stabil dari waktu-waktu dari pertanyaan kuestioner, dan dikatakan realibel jika, hasil nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 yang telah ditetapkan oleh buku sugiyono (2010:13). Dan diuji dengan Analisis Linier Berganda dimana melibatkan ke-dua variabel bebas ( stress kerja dan konflik kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), yang nantinya akan diketahui kuatnya hubungan variabel stress kerja dan konflik kerja secara serempak terhadap kinerja karyawan dengan rumus sugiyono (2010:14) yang berbunyi “  $y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$  ”

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah Uji Simultan (Uji F) yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel stress kerja dan konflik kerja secara simultan atau keseluruhan terhadap kinerja karyawan dengan kriteria jika,  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel, untuk mencari  $f$  tabel dengan rumus  $df_2/N_2=n-k$  dan untuk mengetahui  $df_1/N_1=k-1$ . Uji Parsial (Uji  $t$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh secara individual variabel stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, dengan cara menentukan derajat kepercayaan 5% atau 0,05, dengan menggunakan rumus  $df=n-k$ , jika  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  yang menyatakan bahwa variabel stress kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh secara individu terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dan yang terakhir menggunakan Uji Dominan Untuk mengetahui variabel manakah yang lebih berpengaruh antara stress kerja ataukah konflik kerja terhadap kinerja karyawan, dengan melihat beta yang ada ditabel coefficients yang ada dihasil analisis linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Dalam penelitian ini dengan membandingkan  $r$  tabel dengan  $r$  hitung, jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka, item tersebut valid.

**Tabel 4.4: Uji Validitas Stress Kerja (X1)**

Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
X1.1	0,978	0,210	Valid
X1.2	0,976	0,210	Valid
X1.3	0,976	0,210	Valid
X1.4	0,976	0,210	Valid
X1.5	0,977	0,210	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel stress kerja ( $X_1$ ) memiliki  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item tersebut dikatakan valid. Dengan hasil X1. 1 (0,978 $>$ 0,210), X1.2 (0,976 $>$ 0,210), X1.2 (0,976 $>$ 0,210), X1.3 (0,976 $>$ 0,210), X1.4 (0,976 $>$ 0,210) dan X1.5 (0,977 $>$ 0,210).

**Tabel 4.5: Uji Validitas Konflik Kerja (X2)**

Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
X2.1	0,980	0,210	Valid
X2.2	0,980	0,210	Valid
X2.3	0,980	0,210	Valid
X2.4	0,982	0,210	Valid
X2.5	0,982	0,210	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa uji validitas Konflik Kerja hasil  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item tersebut dikatakan valid. Dengan hasil X2.1 (0,980 $>$ 0,210) X2.2 (0,980 $>$ 0,210), X2.3 (0,980 $>$ 0,210), X2.4 (0,982 $>$ 0,210), dan X2.5 (0,982 $>$ 0,210).

**Tabel 4.6: Uji Validitas Kinerja karyawan (Y)**

Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
Y1	0,986	0,210	Valid
Y2	0,986	0,210	Valid
Y3	0,986	0,210	Valid
Y4	0,987	0,210	Valid
Y5	0,986	0,210	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Uji Validitas Kinerja Karyawan  $r$  hitung  $r$  tabel yang menyatakan bahwa item tersebut valid. Dengan Hasil Y1 (0,986>0,210), Y2 (0,986>0,210), Y3 (0,986>0,210), Y4 (0,987>0,210), dan Y5 (0,986>0,210).

### Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini acuannya adalah Cronbach Alpha harus lebih besar dari nilai  $\alpha$  (0,60) oleh Sugiyono (2010:13).

**Tabel 4.7: Uji Reabilitas Stress Kerja (X1)**

Cronbach Alpha	No.item
0,915	6

Dari tabel di atas diketahui nilai Cronbach Alpha variabel stress kerja (X1) memiliki nilai sebesar 0,915>0,60 maka kuesioner tersebut reliabel.

**Tabel 4.8: Uji Reabilitas Konflik Kerja (X2)**

Cronbach Alpha	No.item
0,921	6

Dari tabel di atas diketahui Cronbach Alpha variabel konflik kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,921>0,60 maka kuesioner tersebut reliabel.

**Tabel 4.9: Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)**

Cronbach Alpha	No.item
0,930	6

Dari tabel di atas diketahui nilai Cronbach Alpha variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,930>0,60 maka kuesioner tersebut reliabel.

### Uji Analisis Linier Berganda

**Tabel 4.10: Uji Analisis Linier Berganda**

Model	Coefficients				t	Sig
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	22,055	3,544			6,222	,000
StressKerja	,312	,136	,110		2,088	,003
KonflikKerja	,535	,143	,126		3,642	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 22,055 + 0,312 X_1 + 0,535 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi di atas diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 22,055 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Stress kerja), dan X2 (Konflik kerja) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) adalah 22,055.
2. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (b1) sebesar 0,312. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab stress kerja sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,312 dengan asumsi bila variabel konflik kerja (X2) dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja (X2) sebesar 0,535. Hal ini berarti bahwa jika terjadi peningkatan penyebab konflik kerja sebesar 1, maka kinerja

karyawan (Y) juga kan mengalami peningkatan sebesar variabel 0,535 dengan asumsi variabel stress kerja (X1) dianggap konstan.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.11 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	293,252	2	6,126	4,235	,000
Residual	302,162	84	3,597		
Total	302,414	86			

- a. Predictors: (Constant), KonflikKerja, StressKerja  
 b. Dependent Variable KinerjaKaryawan

Nilai F hitung  $4,235 > F$  tabel  $3,11$ , maka  $H_0$  ditolak menerima  $H_1$  dengan nilai tingkat signifikansi pada tabel Anova =  $0,000 < 0,05$  menerima  $H_1$  yang artinya terdapat pengaruh terdapat pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel stress kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebuah tindakan yang berlebihan dan menguras tenaga menjadikan stress dalam melakukan pekerjaan, kurangnya keakraban antar karyawan dan atasan ke karyawan membuat sebuah pekerjaan tidak menghasilkan kinerja karyawan sesuai keinginan pabrik.

#### Pengujian Kedua Uji Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (stress kerja dan konflik kerja) secara parsial atau individu terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan).

**Tabel 4.12 : Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constants)	22,055	3,544		6,222	,000
StressKerja	,312	,136	,110	2,088	,003
KonflikKerja	,535	,143	,126	3,642	,004

b. Dependent Variabel : KinerjaKaryawan

Secara parsial Variabel stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan rumus  $df = n - k$ , dengan taraf kesalahan 5% atau 0,05 yang di peroleh t tabel sebesar = 1,663. Nilai t hitung = 2,088 pada variabel stress kerja (X1)  $> t$  tabel = 1,663 dan nilai t hitung = 3,642 pada variabel konflik kerja (X2)  $> t$  tabel = 1,663. Dengan demikian diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$  yang berarti ada pengaruh antara stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.



Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel stress kerja dan konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Adanya pekerjaan yang belum terselesaikan dari atasan yang membuat pekerjaan semakin banyak membuat kinerja karyawan tidak mendapatkan kenaikan sehingga secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kurangnya saling berbicara, kebersamaan dalam menyadari tanggung jawab melakukan pekerjaannya membuat kinerja karyawan tidak mencapai hasil yang sudah ditentukan perusahaan, sehingga secara parsial konflik kerja berpengaruh secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengujian Ketiga Uji Dominan**

Dalam penelitian ini bisa dilihat ditabel hasil analisis linier berganda kolom beta bahwa variabel konflik kerja lebih memiliki nilai paling besar daripada variabel stress kerja dengan besaran nilai konflik kerja 0,128 yang berarti konflik kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja memiliki unsure lebih dominan terhadap kinerja karyawan, adanya konflik antar karyawan atau karyawan dengan atasan membuat adanya saling keakraban berbicara dalam penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat, sehingga kinerja karyawan tidak menghasilkan hasil yang memuaskan untuk perusahaan.

### **KESIMPULAN**

Variabel stress kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan menerima H1 bahwa stress kerja dan konflik kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa pekerjaan yang banyak setiap hari membuat karyawan stress apa lagi jika ada pekerjaan yang belum selesai dihari kemarin, kurangnya keakraban dan kekompakan antar karyawan atau atasan ke karyawan dalam melakukan pekerjaan membuat kinerja karyawan tidak mencapai hasil yang baik untuk perusahaan.

Variabel stress kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan menerima H1 bahwa ada pengaruh antara stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini banyaknya atau penumpukkan pekerjaan membuat karyawan stress yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak mengalami perbaikan, sehingga secara parsial stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan adanya kurang berbicara antar karyawan atau karyawan dengan atasan dan kurang saling memahami antar karyawan ataupun atasan dengan karyawan membuat timbulnya konflik kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak menghasilkan keuntungan untuk pihak perusahaan, sehingga secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel yang lebih dominan dalam penelitian ini yaitu variabel konflik kerja karena memiliki nilai yang paling besar dalam kolom beta, sehingga konflik kerja menjadi faktor yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja menjadi faktor yang harus lebih diwaspadai oleh perusahaan dengan lebih banyak saling menghargai dan saling berbicara dalam penyelesaian pekerjaan sehingga akan ditunjukkan dengan hasil kinerja karyawan pada perusahaan.

### **REFERENSI**

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Jurnal Universitas Mulawarman*. 1 (1): 5 .
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2010. *Psikologi Industry dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Jakarta.

- Triatna, Cepi. 2015. *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wahyudi, H. Akdon. 2005. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen: Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Goal, Jimmy L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia.