



Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) Serpong Tangerang Selatan

¹Triwan Fajar Zai, ²Kamsidik

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,
Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: ¹triwanfajarzai@gmail.com, ²dosen02064@unpam.ac.id

Abstract - The purpose of this study is to determine the effect of work conflict and work stress on employee performance at PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta 3 Branch (BSD), both partially and simultaneously. The type of research in this study is quantitative with an associative approach. The population used in this study were employees at PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta 3 Branch (BSD). In this study, the population was 60 employees at PT Prima Karya Sarana Sejahtera Jakarta 3 Branch (BSD) and the number of samples in this study was 60 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression and was assisted by the SPSS program. The results of this study indicate that Work Conflict partially influences employee performance, with a regression equation of $Y = 8.878 + 0.754 X_1$, and a calculated t-value > t-table, or $(7.767 > 2.001)$. Therefore, H_0 is rejected and H_a is accepted, indicating a significant influence of the Work Conflict variable on employee performance. Partially, Work Stress influences Employee Performance, with a regression equation of $Y = 5.673 + 0.860 X_2$, and a calculated t-value > t-table, or $(9.580 > 2.001)$. Therefore, H_0 is rejected and H_{a2} is accepted, indicating a significant influence of Work Stress on Employee Performance. Simultaneously, Work Conflict and Work Stress significantly influence Employee Performance, with a regression equation of $Y = 4.376 + 0.242 X_1 + 0.656 X_2$. The calculated F-value > F-table, or $(48.624 > 2.766)$.

Keywords: Work Conflict, Work Stress, Employee Performanc

Abstrak - Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD), baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD). Dalam penelitian populasinya adalah karyawan di PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) yang berjumlah 60 karyawan dan penentuan sampel menggunakan teknik sampel jenuh maka diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan berbantu program SPSS. Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara parsial Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,878 + 0,754 X_1$, dan nilai t hitung > t tabel atau $(7,767 > 2,001)$. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Konflik Kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Secara parsial Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,673 + 0,860 X_2$ dan diperoleh t hitung > t tabel atau $(9,580 > 2,001)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan Konflik Kerja dan Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,376 + 0,242 X_1 + 0,656 X_2$. Dengan nilai F hitung > F tabel atau $(48,624 > 2,766)$.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi persaingan dunia bisnis semakin ketat terutama dibidang jasa transportasi. Perkembangan jasa transportasi di Indonesia mengalami kemajuan yang cepat dan pesat. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat mengurangi konflik dan stres

kerja agar kinerja karyawan meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong perusahaan dengan mengembangkan strategi perusahaan Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2020: 11).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses pencapaian tujuan organisasi dan hasil dari usaha sumber daya manusia itu sendiri dalam sebuah organisasi. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu konflik dan stres kerja. konflik dan stres kerja yang dialami karyawan jika dibiarkan berlarut-larut tanpa adanya penyelesaian akan dampak negatif bagi karyawan itu sendiri maupun perusahaan. Dampak negatif bagi karyawan adalah terjadinya penurunan prestasi kerja karyawan, misalnya target penjualan tidak tercapai, kesehatan karyawan menjadi menurun dan akhirnya terjadi kondisi dimana karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan dampak negatif bagi perusahaan adalah penurunan pendapatan perusahaan sebagai akibat dari penurunan hasil kerja karyawan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja, di dalam interaksi seorang karyawan pasti mengalami ketidakcocokan atau keselarasan antar individu. Ketidakcocokan tersebut akan menimbulkan ketegangan yang memicu terjadinya konflik. Konflik dapat dipahami sebagai proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua belah pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku atau interaksi konflik yang menghasilkan konflik, Tjabolo, (2020: 43). Konflik muncul diakibatkan karena ketidaksamaan dalam tujuan, status, dan sebagainya.

Konflik pada dasarnya bukanlah suatu hal yang buruk bagi perusahaan, konflik juga dapat berdampak positif maupun negatif. Banyak orang berpandangan bahwa konflik harus dihindari bahkan dihilangkan karena akan merugikan organisasi. Sebaliknya, ada yang beranggapan bahwa konflik tidak selamanya berdampak negatif dan akan merugikan organisasi. (Andika, 2020). Pengelolaan konflik dengan baik akan berdampak positif bagi perusahaan, dan sebaliknya jika pengeolaan konflik tidak baik maka akan berdampak negatif. Adapun pendapat mengenai dampak dari konflik oleh Robbins (dalam Sinambela, 2020: 459), sebagai *the conflict padarox*, yaitu adanya pemaknaan yang berbeda dalam memandang konflik.

Tabel 1. Data Hasil Pra Survey Konflik Kerja PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) Serpong Tangerang Selatan

Aspek Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Karyawan
	Orang	%	Orang	%	
Kesalahan Komunikasi					
Saya tidak pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain	6	21%	20	79%	25
Perbedaan Tujuan					
Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan	11	44%	14	56%	25
Interdependensi Aktivitas Kerja					
Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan	15	60%	10	40%	25
Perbedaan Penilaian					
Saya dapat menerima pekerjaan yang belum					25

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) Serpong Tangerang Selatan

Aspek Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Karyawan
	Orang	%	Orang	%	
selesai dari karyawan lain	0	0%	25	100%	
Kesalahan Dalam Afeksi					
Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain, saya sudah biasa	15	60%	10	40%	25

Sumber: Data pra survey PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) tahun 2025

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa penilaian dari unsur konflik kerja, nilai presentasinya sangat beragam. Terkait dengan hasil pra survey menunjukkan bahwa jawaban terendah terdapat pada poin ke 1 dan 4 yaitu tentang kesalahan komunikasi dan perbedaan penilaian. Karyawan menilai kesalahan komunikasi seperti perbedaan pendapat mengenai visi dan misi dalam menunjang pekerjaan selalu menimbulkan konflik kerja. Selain dari poin kesalahan komunikasi, poin dengan jawaban terendah ada pada aspek perbedaan penilaian. Karyawan menilai perbedaan penilaian seperti ketargantungan satu sama lain antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan menunggu pekerjaan karyawan lain terhadap pekerjaannya sangat selalu menimbulkan konflik kerja.

Tabel 2. Data Hasil Pra Survey Stres Kerja PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD)

Aspek Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Karyawan
	Orang	%	Orang	%	
Tuntutan Tugas					
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	20	90%	5	10%	25
Tuntutan Peran					
Saya selalu siap dalam melaksanakan pekerjaan saya	11	44%	14	56%	25
Tuntutan Antar Pribadi					
Atasan saya tidak pilih kasih terhadap semua karyawan	10	40%	15	60%	25
Struktur Organisasi					
Jabatan saya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi perusahaan	0	0%	25	100%	25
Kepemimpinan Organisasi					
Pemimpin selalu memberikan motivasi saat briefing pekerjaan	13	52%	12	48%	25

Sumber: Data pra survey PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) tahun 2025

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa penilaian dari unsur stres kerja nilai presentasinya sangat beragam. Terkait dengan hasil pra survey menunjukkan bahwa jawaban terendah terdapat pada poin ke 3 dan 4 yaitu tentang aspek tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi. Karyawan menilai tuntutan antar pribadi terhadap atasan masih dinilai kurang baik karena atasan masih kurang fokus dalam menilai karyawan berdasarkan kinerja dan kontribusi yang konkret, bukan pada hubungan pribadi serta kurangnya umpan balik yang jujur dari perspektif tim. Ini bisa menimbulkan sebuah konflik terhadap atasan kepada bawahan karena akan berdampak dari pilih kasih terhadap moral dan produktivitas tim. Dan nilai terendah juga terdapat pada aspek nomer 4 yaitu adalah struktur organisasi dimana karyawan banyak yang bekerja diluar jobdesk pekerjaan yang mereka kerjakan.

Tabel 3. Data Kinerja Karyawan PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) Tahun 2023-2024

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) Serpong Tangerang Selatan

No	Divisi	Sasaran Kinerja Karyawan	Tahun 2023			Tahun 2024		
			TP	SP	GP	TP	SP	GP
1	Manajer Operasional	Membuat perencanaan produksi secara matang untuk pembuatan tekstil dan pharmasi.	100	82	A	100	78	B
		Mengatur alur kerja yang sesuai dengan sop perusahaan.	100	70	B	100	75	B
2	Staff Operasional	Membuat jadwal produksi harian.	100	79	B	100	75	B
		Mengawasi dan mengontrol kegiatan yang ada di lapangan	100	75	B	100	65	C
3	Pengawas Kontrol	Mengontrol aktivitas produksi bahan hasil tekstil dan pharmasi	100	70	B	100	75	B
4	Supervisor	Mengkoordinasi pengiriman barang dan bahan tepat waktu	100	65	C	100	75	B
		Mengawasi staff gudang	100	60	C	100	76	B
5	Manajer pembelian	Mengelola dan menyetujui kontrak pembelian	100	70	B	100	75	B
		Negoisasi Harga	100	75	B	100	75	B
Rata-Rata			100	74	B	100	77	B

Sumber: HRD Umum PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD), Serpong 2025

Berdasarkan data penilaian kinerja PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD) Serpong Tangerang Selatan menunjukkan hasil yang belum maksimal. Pada tahun 2022 rata-rata skor 74 dengan *grade* B dan masih terdapat penilaian dengan *grade* C yaitu pada divisi supervisor dengan skor pada 65 dan 60. Sedangkan pada tahun 2023 rata-rata skor mengalami peningkatan dengan nilai 77 dan mendapat *grade* B, Namun masih terdapat *grade* C pada divisi staff operasional dengan skor 65 karena masih sering terjadi kerusakan dalam peralatan kantor dan suka menghambat kegiatan harian. Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

KAJIAN TEORI

Konflik

Robbins & Timothy (2020: 16) menyatakan konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara *negative*. Lalu menurut Andika (2020: 36) konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang di antara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak.

Stres Kerja

Menurut Spielberger dalam Sinambela (2020: 472), stres adalah tuntutan – tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek – objek dalam lingkungan atau suatu stimulasi yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Menurut King (dalam Suherman, 2024: 6) “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (*Job Stres*) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan”.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Afandi (2020: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Wibowo (2020: 18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Adhari (2019: 55 dalam Wartono, 2025: 13) mendefinisikan “Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2020: 44) pendekatan asosiatif yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih atau sebab akibat”. Penelitian asosiatif mempunyai tingkatan yang lebih tinggi bila dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif, dengan penelitian asosiatif maka dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh independen yaitu terdiri dari pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Karya Sarana Sejahtera Cabang Jakarta 3 (BSD).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

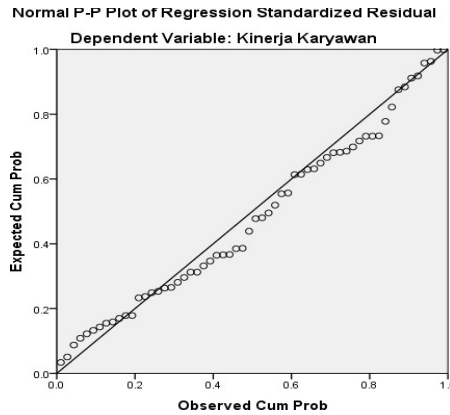
Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.14852782
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.098
	Negative	-.056
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi *Asymp.Sig. (2- tailed)* = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dapat menggunakan grafik p-plot untuk mendeteksi residu variabel dengan memeriksa distribusi titik residu sepanjang diagonal. Seperti pada

gambar di bawah ini



Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.376	3.051		1.434	.157		
	Konflik Kerja	.242	.146	.229	1.653	.104	.339	2.953
	Stress Kerja	.656	.152	.597	4.313	.000	.339	2.953

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel di atas, nilai yang dapat diterima untuk variabel “Konflik Kerja” sebesar 0,339 nilai “Stress kerja” sebesar 0,339 lebih kecil dari 1, dan nilai faktor inflasi variance (VIF) konflik Nilai tersebut lebih besar dari 10, jika nilai vif variabel Konflik sebesar 2,953 dan nilai VIF variabel stress kerja sebesar 2,953. Oleh karena itu, terlihat tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi ini.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

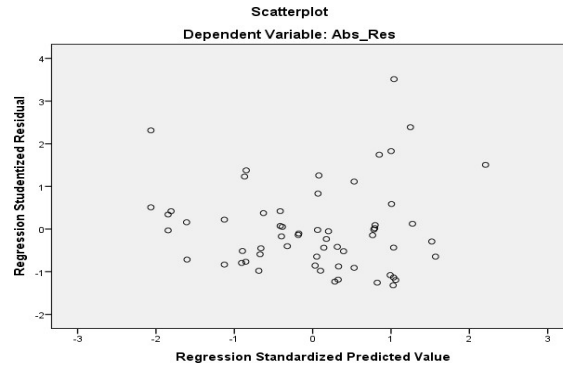
Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.630	.618	4.54815	2.100

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,100 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.



Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik scatterplot tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu. Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Konflik Kerja (X₁) dan Stress Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a						
Model		Standardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	4.376	3.051		1.434	.157
	Konflik Kerja	.242	.146	.229	1.653	.104
	Stress Kerja	.656	.152	.597	4.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

- a. Nilai konstanta sebesar 4,376 diartikan bahwa jika variabel konflik kerja (X₁) dan stress kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,376 poin.
- b. Nilai konflik kerja (X₁) 0,242 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X₂), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel konflik kerja (X₁) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,242 poin.
- c. Nilai stress kerja (X₂) 0,656 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel konflik kerja (X₁), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stress kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,656 poin.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Konflik Kerja (X₁) dan Stress Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics			Sig. F Change	
					R Square Change	F Change	df1		df2
1	.794 ^a	.630	.618	4.54815	.630	48.624	2	57	.000

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,794 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel konflik kerja dan stress kerja mempunyai hubungan yang kuat kepada kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Konflik Kerja (X₂) dan

Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.794 ^a	.630	.618	4.54815	.630	48.624	2	57	.000
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,630 maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar (100-63%) = 37% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Konflik Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2011.649	2	1005.825	48.624	.000 ^b
	Residual	1179.084	57	20.686		
	Total	3190.733	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja						

Sumber : Data diolah oleh penulis (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (48,624>2,766), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 8,878 + 0,754 X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,714 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,510 atau sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,767> 2,001). Dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Surya Dwianto, Purnamasari, Pirmansyah (2020) yang berjudul Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. YKT Gear Indonesia, diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, (2020) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kabupaten Luwu Utara.

2. Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 5,673 + 0,860 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,613 atau sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,580> 2,001). Dengan

demikian H02 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Festinahati Buulolo, Paskalis Dakhi, dan Erasma F. Zalogo, (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, diketahui bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmiati, (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Morning Dew Indonesia.

3. Pengaruh Konflik Kerja (X1) Dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa konflik kerja (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4,376 + 0,242 X1 + 0,656 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,794 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F_{tabel}$ atau $(48,624 > 2,766)$. Dengan demikian H03 ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azrina Zahra Yofani (2024) yang berjudul Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt rizky tanjung mas, diketahui bahwa konflik dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Hafid Al Rasyid (2023) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Outlet Kopiria

KESIMPULAN

1. Konflik Kerja berdampak signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,878 + 0,754 X1$, nilai korelasi sebesar 0,714 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 51% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,767 > 2,001)$. Oleh karena itu H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan variabel Konflik Kerja terhadap variabel kinerja karyawan.
2. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 5,673 + 0,860 X2$ nilai korelasi sebesar 0,783 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 61,3% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9,580 > 2,001)$. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
3. Konflik Kerja dan Stress Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 4,376 + 0,242 X1 + 0,656 X2$. Nilai korelasi sebesar 0,794 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(48,624 > 2,766)$. Dengan demikian H0 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat

pengaruh signifikan secara simultan Konflik Kerja Dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media
- Ahmad Afandi, S. B. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 235-246.
- Akbar, D. R. (2020). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel grandia bandung (Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen SI, Universitas Widyatama)*.
- Alfiansyah, M. R., Wahono, B., & Rahmawati, R. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Maju Djaya Beton)*. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 11 (11).
- Andika, S. S. (2020). *Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk*. Cabang Ponorogo, Skripsi. Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, Gusti Yuli. (2020). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azhad, i M. i N., i & i Anggraeni, i Li. i (2022). *Manajemen talenta dan pengembangan karier pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajerial*, i 9(03), i 338–350.
- Batjo, N., & Shaleh, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Buulolo, F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2)
- Daft L, Richard. (2020). *Manajemen*. Jakarta : Erlangga. Danim, Sudarwan, (2020). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Jakarta: Rineka Cipta
- Dewi, R. K. (2022). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Customer Success Specialist Perusahaan Contact Center yang melayani kegiatan Transportasi Online di Yogyakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta).
- Edy Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta.
- Faozen, F. (2020). *Pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja dan dampaknya pada motivasi kerja serta kinerja karyawan hotel di Jember*. *Sadar Wisata: Jurnal Pariwisata*, 3(1), 52-60.
- Ghozali, I. (2020) *Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 3)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja, Mariot Tua Effendy. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Haryanto, W. D., & RAHARDJO, M. (2014). *Pengaruh stress kerja dan motivasi terhadap*

- kepuasan kerja (Studi pada Perawat RSUD Kota Semarang) (*Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis*).
- Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Henry, Simamora . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN .
- Hery. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Grasindo.
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Kaat, P., Tewal, B., & Trang, I. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepercayaan Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Royal Coconut Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 260-268.
- Kamsidik, (2024), *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPP Wali Kota Tangerang Selatan*, Aufklarung: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora Vol. 4 No. 1, Maret 2024
- Kamsidik, Juanda, G.A. (2024), *Membangun Sumber Daya Manusia untuk Masa Depan yang Berkelanjutan*, Jurnal Amanah Mengabdikan, Vol. 1, No.
- Kamsidik, Krisnaldy, Indrayadi, R. (2025), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Eagle Machinery Indonesia, Tangerang*, Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business, Vol. 8, No. 1, January
- Kurama, I. J., & pangkey, m. (2022). Manajemen Aset Daerah Atas Tanah Milik Pemerintah oleh Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(117)
- Lase, M. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT SAT NusaPersada TBK (*Doctoral dissertation, Prodi Manajemen*).
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Munthe, I. H. N., Julmasita, R., & Lestari, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus: Kantor Camat Na IX-X Labuhanbatu Utara. *JIKEM: Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen*, 3(2), 3165-3178.
- Negara, I. P. Y., & Antari, N. L. S. (2020). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di fave hotel kartika plaza (Studi Pada Fave Hotel Kartika Plaza). *Journal Research of Management*, 1(2), 145-157.
- Ramadani, R. H., Rizal, S., & Mustofa, A. (2023). pengaruh konflik kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan hotel the acacia jakarta selama covid-19. *Jurnal Administrasi Profesional*, 4(2), 65-75.
- Rivai, Veithzal. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: Murai Kencana
- Sartono Sinambela. (2020). *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2020). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Siagian, Sondang, (2020). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sri, Larasati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24.

Bandung: Alfabeta.

- Suherman, A. (2024), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen di Tangerang Selatan, *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, Vol. 3, No. 5, Agustus 2024
- Suryawan, I. W. P., Suardhika, I. N., & Suarjana, I. W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Peninsula Bay Resort, Tanjung Benoa. *VALUES*, 1(3).
- Tjabolo, S. A. (2020). *The Influence Of Teacher Certification On The Performance Of Elementary School Teachers In Gorontalo Province, Indonesia*. *International Journal of Instruction*, 13(4), 347–360. <https://doi.org/10.29333/iji.2020.13422a>
- Virgo, B. (2020). Rekonsiliasi Konflik Pada Masyarakat Terdampak Pembangunan Bandara Yogyakarta International Airport (*Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga*).
- Wibowo, I Gede Putro., Gege Riaana., dan Made Surya Putra. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya*, 4(2): 125-14
- Yanti, A.E., Anismadiyah, V. (2024), Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan, *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, Volume 1, Number 1, Maret, 2024