



Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ultra Prima Abadi (Divisi Formula) Jakarta Barat

Tiara Amelia Adnan

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Rahmayanti Tumanggor

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Alamat: Jalan Surya Kencana No 1 Pamulang Tangerang Selatan

tiaraameliaadnan83@gmail.com , dosen02223@unpam.ac.id

Abstrak. *The purpose of this study was to determine the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance at PT. Ultra Prima Abadi both partially and simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used was saturated sampling and the sample obtained in this study was 60 respondents. The data obtained were then processed using SPSS statistical software version 26. This analysis includes validity tests, reliability tests, classical assumption tests, simple regression analysis tests, multiple regression analysis tests, correlation and determination coefficient tests, and hypothesis tests t-tests and f-tests. The results of this study are that work stress has a significant effect on job satisfaction with the regression equation $Y = 21.957 + 0.282 X_1$, the correlation value is 0.287, meaning that the two variables have a low relationship. The coefficient of determination value is 8.3%. The hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ ($2.287 > 1.672$). Work conflict has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 15.740 + 0.479 X_2$ correlation value of 0.469 means that the two variables have a moderate level of relationship. The coefficient of determination value is 22%. Hypothesis test $t_{count} > t_{table}$ or ($4.049 > 1.672$). The influence of Work Stress and Work Conflict has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 16.062 + 0.033 X_1 + 0.501 X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is obtained at 0.470, meaning that it has a strong relationship. The coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 22.1% while the remaining 77.9% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($8.086 > 3.162$).*

Keywords: *Work Stress, Work Conflict, Employee Performance*

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini 60 responden. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan software SPSS statistik versi 26. Analisis ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi sederhana, Uji analisis regresi berganda, Uji koefisien korelasi dan determinasi, serta uji hipotesis uji t dan uji f. Hasil penelitian ini adalah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 21,957 + 0,282 X_1$ nilai korelasi sebesar 0,287 artinya kedua variabel memiliki hubungan yang rendah. Nilai koefisien determinasi sebesar 8,3%. Uji hipotesis di peroleh t hitung $>$ t tabel ($2,287 > 1,672$). Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 15,740 + 0,479 X_2$ nilai korelasi sebesar 0,469 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai koefisien determinasi sebesar 22%. Uji hipotesis t hitung $>$ t tabel atau ($4,049 > 1,672$). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 16,062 + 0,033 X_1 + 0,501 X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat di peroleh sebesar 0,470 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 22,1 % sedangkan sisanya 77,9 % di pengaruh faktor lain. Uji hipotesis di peroleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($8,086 > 3,162$).

Kata Kunci: *Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

PT. Ultra Prima Abadi menilai kinerja karyawan berdasarkan pencapaian hasil yang diperoleh oleh karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh

karyawan tersebut sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, setiap perusahaan pastinya menginginkan hasil kinerja yang maksimal, maka dari itu pentingnya kualitas sumber daya manusia bagi setiap perusahaan

Untuk menilai sejauh mana Kinerja Karyawan, PT Ultra Prima Abadi memiliki aspek-aspek penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahunnya. Bersama ini penulis lampirkan data hasil dari pengukuran kinerja karyawan pada PT Ultra Prima Abadi

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan PT Ultra Prima Abadi
Tahun 2021-2023

No	Indikator	Tahun 2021		Ket	Tahun 2022		Ket	Tahun 2023		Ket
		Target	%		Target	%		Target	%	
1.	Kualitas Kerja	100%	55%	Tidak tercapai	100%	75%	Tidak tercapai	100%	70%	Tidak tercapai
2.	Kuantitas Kerja	100%	75%	Tidak tercapai	100%	55%	Tidak tercapai	100%	50%	Tidak tercapai
3.	Ketepatan Waktu	100%	60%	Tidak tercapai	100%	55%	Tidak tercapai	100%	50%	Tidak tercapai
4.	Efektivitas	100%	75%	Tidak tercapai	100%	70%	Tidak tercapai	100%	65%	Tidak tercapai
5.	Kemandirian	100%	70%	Tidak tercapai	100%	75%	Tidak tercapai	100%	65%	Tidak tercapai
6.	Komitmen Kerja	100%	80%	Tidak tercapai	100%	75%	Tidak tercapai	100%	70%	Tidak tercapai

Sumber: PT Ultra Prima Abadi, 2023

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat melalui indikator kualitas kerja pada tahun 2021 memiliki presentase 55% sampai tahun 2023 memiliki presentase 70% mengalami peningkatan secara signifikan, sedangkan Kuantitas kerja pada tahun 2021 memiliki presentase 75% sampai 2023 dengan presentase 50% mengalami penurunan, pada indikator Ketepatan Waktu dari tahun 2021 presentase 60% sampai 2023 mengalami penurunan menjadi 50%, pada indikator Efektivitas pada tahun 2021 memiliki presentase 75% sampai 2023 presentase 65% mengalami fluktuasi, pada indikator Kemandirian pada tahun 2021 memiliki presentase 70% sampai 2023 mengalami penurunan menjadi 65% dan pada indikator komitmen kerja pada tahun 2021 mengalami peningkatan 80% dan mengalami penurunan pada tahun 2023 memiliki presentase 70%.

**Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT Ultra Prima Abadi (Divisi Formula) Jakarta Barat**

Tabel 1.2
Data Pra Survey Stress Kerja Pada PT. Ultra Prima Abadi
Tahun 2023

No.	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Target (%)	Ya		Tidak	
				(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan	60	100%	33	55%	27	45%
2	Pemimpin dapat memberikan solusi apabila karyawan mendapat kesulitan dalam penyelesaian kerja.	60	100%	38	63%	22	37%
3	Dalam kondisi tertentu pemimpin memberikan tugas diluar jam kerja.	60	100%	40	66%	20	34%
4	Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat antara pimpinan dengan karyawan dapat menimbulkan keadaan yang tidak kondusif	60	100%	22	37%	38	63%
Rata-rata		60	100%	33	55%	27	45%

Sumber: PT. Ultra Prima Abadi 2023

Berdasarkan table 1.2 di atas menunjukkan bahwa banyak karyawan yang masih belum menjalankan tugas dengan baik di PT. Ultra Prima Abadi, hal tersebut terjadi karena pengaruh dari Beban kerja yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan yang diterima hanya 33 orang dengan persentase 55% dan 27 orang dengan persentase 45% menyatakan tidak puas, selanjutnya pada Pemimpin dapat memberikan solusi apabila karyawan mendapat kesulitan dalam penyelesaian kerja hanya 38 orang dengan persentase 63 % yang menyatakan ya dan 22 orang dengan persentase 37 % menyatakan tidak, pada pernyataan Dalam kondisi tertentu pemimpin memberikan tugas diluar jam kerja 40 orang dengan persentase 66 % menyatakan ya dan 20 orang dengan persentase 34% menyatakan tidak, selanjutnya pada pernyataan Adanya Pemberian penghargaan terhadap prestasi yang diraih hanya 25 orang dengan persentase 39,6 % menyatakan ya dan 38 orang dengan persentase 60,3%menyatakan tidak. Dapat dilihat dari keempat aspek yang masih rendah sehingga dapat membuat stress kerja karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi.

Tabel 1.3
Data Pra Survey Konflik Kerja PT. Ultra Prima Abadi
Tahun 2023

No.	Pernyataan	Jumlah Karyawan	Target (%)	Ya		Tidak	
				(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Komunikasi dalam tim sering menimbulkan kesalahpahaman	60	100%	31	52%	29	48%
2	Ketergantungan antara kelompok meningkatkan potensi konflik antar anggota kelompok.	60	100%	29	48%	31	52%
3	Merasa bahwa perbedaan nilai atau kepribadian antar anggota tim dapat menimbulkan ketegangan atau konflik	60	100%	27	45%	33	55%
Rata-rata		60	100%	29	48%	31	52%

Sumber PT. Ultra Prima Abadi 2023

Hasil tabel 1.3 memberikan gambaran bahwa konflik kerja pada karyawan dalam melakukan pekerjaan, hal tersebut mempengaruhi kinerja karyawan. Nilai tersebut dapat dilihat dari komunikasi dalam tim sering menimbulkan kesalah pahaman sebanyak 31 orang menyatakan ya dengan 52 % dan sebanyak 29 orang menyatakan tidak dengan persentase 48%, selanjutnya pada pernyataan Ketergantungan antara kelompok meningkatkan potensi konflik antar anggota kelompok sebanyak 29 orang menyatakan ya dengan persentase 48% dan 31 orang menyatakan tidak dengan persentase 52%, pada pernyataan Merasa bahwa perbedaan nilai atau kepribadian antar anggota tim dapat menimbulkan ketegangan atau konflik 27 orang menyatakan ya dengan persentase 45% dan yang menyatakan tidak 33 orang dengan persentase 55%. Dapat dilihat dari pernyataan di atas pada indikator konflik kerja masih sering terjadi yang mana hal tersebut dapat mengurangi kinerja karyawan pada PT Ultra Prima Abadi

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:241) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dapat dialami oleh setiap karyawan yang tertekan”. Menurut Mangkunegara (2017:157) “Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari Simpton, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan”.

Konflik Kerja

Konflik kerja didalam organisasi juga sering terjadi. Konflik terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan. Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman. Menurut Husein dalam Julvia (2016:60), menyatakan bahwa : “Konflik adalah sebagai sesuatu perselisihan atau perjuangan diantara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.”

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2019:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Sedangkan menurut Hariandja (2019:55) yang mengemukakan “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji

hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan yang diajukan dapat dinyatakan valid. Ketentuan r_{tabel} pada penelitian ini yaitu, $df = n-2$ dengan signifikan 5% (0.05) sehingga $(60-2) = 58$. Didapati nilai $r_{tabel} = 0.254$. Berikut ini adalah hasil uji validitas dari masing-masing variabel pada penelitian ini.

Tabel 4.9

Uji Validitas

Stres Kerja (X1)			
No	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,782	0.254	valid
2	0,683	0.254	valid
3	0,637	0.254	valid
4	0,645	0.254	valid
5	0,728	0.254	valid
6	0,410	0.254	valid
7	0,355	0.254	valid
8	0,582	0.254	valid
9	0,723	0.254	valid
10	0,585	0.254	valid
Konflik Kerja (X2)			
No	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,470	0.254	valid
2	0,677	0.254	valid
3	0,689	0.254	valid
Konflik Kerja (X2)			
4	0,726	0.254	valid
5	0,694	0.254	valid
6	0,675	0.254	valid
7	0,548	0.254	valid
8	0,587	0.254	valid
9	0,355	0.254	valid
10	0,365	0.254	valid
Kinerja Karyawan			
No	R hitung	R tabel	Keputusan
1	0,704	0.254	valid
2	0,549	0.254	valid
3	0,633	0.254	valid
4	0,365	0.254	valid
5	0,620	0.254	valid
6	0,676	0.254	valid
7	0,771	0.254	valid
8	0,605	0.254	valid
9	0,389	0.254	valid
10	0,501	0.254	valid

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, Variabel Stres Kerja (X1), Variabel Konflik Kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai r_{hitung} berada di atas angka 0,254 atau ($r_{hitung} > r_{tabel}$) memiliki tingkat kesahihan yang baik dan disimpulkan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keputusan
Stres Kerja	0.817	0,60	Reliabel.
Konflik Kerja	0.744	0,60	Reliabel.
Kinerja Karyawan	0.784	0,60	Reliabel.

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025,yang diolah dengan IBM SPSS

Berdasarkan Tabel 4.10 diatas, menunjukan bahwa semua item variabel Stres Kerja (X1), Variabel Konflik kerja (X2) dan Variabel Kinerja Karyawan(Y) dikatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,60

Uji Normalitas

Tabel 4.11
Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	30.7333333
	Std. Deviation	3.00195433
Most Extreme Differences	Absolute	.127
	Positive	.074
	Negative	-.127
Test Statistic		.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.017 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025,yang diolah dengan IBM SPSS 26

Dari tabel 4.11 diatas, menunjukan bahwa jumlah observasi atau N adalah 60 dengan nilai signifikan one sample kolmogorov smirnov sebesar 0,17 nilai ini mengartikan lebih besar dari $\alpha = 0,05$ dengan kejelasan sebagai berikut: $0,17 > 0,05$ maka hipotesis diterima karena data berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12
Hasil pengujian Multikolinearitas dengan collinearity statistic

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.062	4.089		3.928	.000		
	Stres Kerja	-0.033	0.151	.033	.215	.830	.574	1.743
	Konflik Kerja	0.501	0.157	.491	3.182	.002	.574	1.743

a. Dependent Variable: kinerja

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025,yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas pada tabel 4.12 diatas diperoleh nilai tolerance variabel Stres Kerja (X1) sebesar 0,574 dan variabel Konflik kerja (X2) sebesar 0,574 dimana kedua nilai tersebut kurang dari 0,10, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel Stres

Kerja sebesar 1,743 serta variabel Konflik Kerja sebesar 1,743 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas

Uji Autokorelasi

Tabel 4.14
Hasil uji Autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.470 ^a	.221	.194	5.73393	2.228
A. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja					
B. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan tabel 4.14 Nilai DW 2.228 lebih besar dari batas atas dua yakni 1,693 dan kurang dari 4-du $(4-1,693) = 2,307(1,693 < 2,228 < 2,506)$ dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas diukur dengan uji glejser, pengukurannya menggunakan aplikasi SPSS Versi 26. Hasil pengujiannya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.327	2.342		.574
	Stres Kerja	.107	.132	-.214	.421
	Konflik Kerja	.274	.140	.515	.086

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.15 diatas, glejser test model pada variabel Stres Kerja (X1) diperoleh nilai probability signifikansi sebesar 0,421 dan Konflik Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi sebesar 0,086 dimana keduanya nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Uji Analisis Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Stres Kerja (X1) Dan Konflik Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	16.062	4.089		.000
	Stres Kerja	.033	.151	.033	.830
	Konflik Kerja	.501	.157	.491	.002

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025 yang diolah dengan IBM SPSS 26

1. Nilai konstanta sebesar 16,062 diartikan bahwa jika variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 16,062 point
2. Nilai Stres Kerja (X1) 0,033 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Konflik Kerja (X2), maka setiap perubahan pada variabel Stres Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan(Y) sebesar 0,033 point

3. Nilai Konflik Kerja (X2) 0,501 dapat diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Stres Kerja (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel Konflik Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,501 point

Koefisien Korelasi

Tabel 4.21
Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Konflik 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	.470a	.221	.194	5.73393	.221	8.086	2	57	.001
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025, yang diolah dengan IBM SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.21 diatas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,470 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 – 0,599 artinya Stres Kerja dan Konflik Kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.24
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.194	5.73393
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja				

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.24 diatas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,221 maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 22,1% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 22,1\%) = 77,9\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

Uji Hipotesis

Tabel 4.25
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stres Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.957	3.922		.000
	Stres Kerja	.282	.123	.287	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025, yang diolah dengan IBM SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.25 diatas diketahui nilai Sig untuk pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan(Y) sebesar $0,000 < 0,050$ atau nilai thitung $2,285 > T_{tabel} 1,672$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima

Tabel 4.26
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Konflik Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.740	3.775	4.170	.000
	Konflik Kerja	.479	.118	4.049	.000

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025, yang diolah dengan IBM SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.26 diatas diketahui nilai Sig untuk pengaruh Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0,000 < 0.050$ atau $t_{hitung} 4,049 > t_{tabel} 1,672$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H02 ditolak dan Ha2 diterima. Dengan demikian Hipotesis menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y) dapat diterima

Tabel 4.27
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Antara Stres Kerja (X1) Konflik Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Anova ^a						
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	531.692	2	265.846	8.086	.001 ^b
	Residual	1874.041	57	32.878		
	Total	2405.733	59			
A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
B. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, stres kerja						

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

B. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, stres kerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer penelitian 2025, yang diolah dengan IBM SPSS 26

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel 4.27 diatas diperoleh nilai Ftabel ($8.086 > 3,162$). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima, ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Pirma Abadi

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya dan dari hasil analisis serta bahasan mengenai pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi dengan persamaan regresi $Y = 21.957 + 0.282 (X1)$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,083 atau sebesar 8,3% sedangkan sisanya sebesar 91,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($2,287 > 1,672$) sehingga H01 ditolak Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Stres Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ultra Prima Abadi.
2. Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi dengan persamaan regresi $Y = 15.740 + 0.479 (X2)$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,220 atau sebesar 22,0% sedangkan sisanya sebesar 78% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4.049 > 1,672$) sehingga H02 ditolak Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi
3. Stress Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi dengan persamaan regresi $Y = 16.062 + 0,033 X1 + 0.501 (X2)$. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,221 atau sebesar 22,1% sedangkan sisanya sebesar 77,9 % dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($8.086 > 3.162$). sehingga H03 ditolak Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif

dan signifikan secara simultan antara Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ultra Prima Abadi

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Andriansyah Bari, R. H. (2022). Teori Hirarki Kebutuhan Maslow Terhadap Keputusan Pembelian Merek Gadget. *Jurnal UMP*, 9-14.
- Ardana, I Komang dkk. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke enam Bandung Refika Aditama
- Arikunto, Suharsimi (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Al Khajeh, E. H. (2018) 'Leadership styles on organizational performance', *Journal of Human Reseources Management Research*, 2018, pp. 1–10. doi: 10.5171/2018.687849.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Mitra Wacana Media Indonesia.
- Budiastuti. D. & Bandur. A. (2018) Validitas dan Reliabilitas Penelitian (dilengkapianalisis dengan NVIVO,SPSS dan AMOS). Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Danang Sunyoto. (2019). *Dasar-dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi dan Kasus)*. Cetakan Ke-3. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Edi Sutrisno (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Guy-Evan, O. (2024, January 24). *Maslow's Hierarchy Of Needs*. Diambil kembali dari Simple Pshycology: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. (2015). *Manajemen pengembangan sumber daya manusia*. Jakarta:Rajawali pers
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Maslow dalam Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Cipta Media Nusantara.
- Malholta (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. BPFE, Yogyakarta.
- Prayitno Nur. (2017). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Relasi Inti Media.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Siti Halimah, P. R. (2023). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Service Management Triangle: Jurnal Manajemen Jasa*, 62-69.
- Tri Wartono (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother And Baby)*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang | Vol. 4, No.2, April 2017.
- Aidil Amin Effendy, Juwita Ramadani Fitria. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk)*. ISSN (print) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2599-171X.
- Bagagarsyah Wira Kusuma1, Novingky Ferdinand, Denok Sunarsi (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat.. *e-ISSN 2829-7652. Volume 2 Nomor 1 Maret 2023*. 6-9.