

Effect of Stress and Work Conflict on Employee Performance at PT. Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch South Part

Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan

M. Syukur Alhidayat ¹⁾; Ida Ayu Made ²⁾; Iswidana Utama Putra ²⁾

¹⁾ Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

²⁾ Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu

Email: ¹⁾ Fokus@gmail.com; ²⁾ Manajemen@gmail.com; ³⁾ Rahman@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [2 Oktober 2022]

Revised [23 Oktober 2022]

Accepted [11 November 2022]

KEYWORDS

Work stress, work conflict,
employee performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan metode analisis uji instrumen, regresi linier berganda, uji determinasi, uji hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan uji independent t model regresi Kinerja Karyawan, dimana dapat diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi Stress Kerja (X1) sebesar 0,000. Nilai tersebut secara nyata kurang dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan Stress Kerja (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikansi Konflik Kerja (X2) sebesar 0,000. Nilai tersebut secara nyata kurang dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan Konflik Kerja (X2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji ANOVA atau Uji t menunjukkan hasil uji simultan F model regresi Kinerja Karyawan, dimana dapat diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Nilai pada persamaan diatas merujuk pada table $Y = 0,630 + 0,270 X1 + 0,659 X2$, hal ini menggambarkan bahwa arah regresi positif antara konflik kerja terhadap kinerja dan regresi negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Yang mana kedua variable ini baik berpengaruh positif maupun negative mempengaruhi kinerja karyawan. nilai koefisien determinasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stress Kerja dan Konflik Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebanyak 0,951 atau 95,1% sedangkan sisanya 4,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan kedalam model regresi. Nilai tersebut tergolong baik oleh karena bernilai lebih dari 70% dari rentang nilai 100%.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work stress and work conflict against employees at PT Indomarco Adi Prima Bengkulu Branch of the southern part of Bengkulu. Data output using a questionnaire using the instrument test analysis method, multiple linear regression, determination test, hypothesis test.

The results showed the independent test of the employee performance regression model, which can be obtained information that the significance value of work stress (X1) of 0,000. This value is significantly less than a significance value of less than 0.05 so that it can be concluded that work stress (X1) significantly affects the performance of Karyara (Y). The significance value of the work conflict (X2) is 0.000. This value is significantly less than a significance value of less than 0.05 so that it can be concluded that the Work Conflict (X2) significantly affects the performance of the Karya (Y). Southern Bengkulu Branch. This is shown by the results of the ANOVA test or T test shows the simultaneous test results of the employee performance regression model, which can be obtained that the significance value of the F test is 0,000. The value in the equation above refers to the table $Y = 0.630 + 0.270 X1 + 0.659 X2$, this illustrates that the direction of the positive regression between work conflicts and negative regression between work stress on employee performance. Which two variables both positive and negative affect employee performance. The coefficient of determination, it can be concluded that the work stress variable and work conflict are able to explain the performance of employees as much as 0.951 or 95.1% while the remaining 4.9% is explained by other variables that are not included in the regression model. This value is quite good because it is worth more than 70% of the range of 100%

PENDAHULUAN

Menurut Irham Fahmi (2013-256) Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas ke- mampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya

Menurut Triatna (2015:139) menyatakan bahwa Stres kerja adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga

mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stress kerja. Lebih lanjut Faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang. Stress diakibatkan karena beban kerja yang berlebihan, tekanan dan desakan waktu, kualitas SPV yang jelek, serta terjadinya perbedaan nilai antara perusahaan dan karyawannya. Dan stress ini dapat berakibat buruk bagi kualitas pekerjaan seperti terjadi perasaan terkucil dan merasa kesepian, daya konsentrasi yang menurun, terjadinya peledakan emosi serta perilaku impulsive karyawan. Sehingga semangat kerja dan motivasi karyawan turun yang berakibat terhadap keberlangsungan kegiatan perusahaan yang mana eksekutor utamanya ialah karyawan tentu hal ini akan mengakibatkan menurun juga keberlangsungan kehidupan perusahaan tersebut.

Konflik kerja merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik kerja (Wirawan, 2010). Konflik di dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya karyawan yang merasa pada kondisi tertekan. Menurut Veithzal (2014: 718) mengatakan bahwa Konflik adalah ketidaksesuaian 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." konflik dapat terjadi karena ketidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain. Factor yang menyebabkan terjadinya konflik yaitu : perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan yang selalu sensitive. Dan indicator konflik kerja itu sendiri ialah perdebatan, visi yang berbeda, perbedaan pendapat, konflik emosional

Kinerja karyawan merupakan salah satu cara karyawan bekerja untuk suatu perusahaan selama periode tertentu. Perusahaan yang memiliki integritas tinggi dan baik juga dapat memperoleh hasil bisnis pada perusahaan yang baik pula. Dalam hal ini keterkaitan dari kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja perusahaan sangat erat kaitannya. Sumber daya manusia pada perusahaan membutuhkan sumber daya yang memiliki jumlah dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, seperti ketertiban, ketepatan, dan hubungan hasil, serta tidak mengabaikan jumlah pekerjaan yang normal dan jumlah pekerjaan yang berdampak besar bagi perusahaan.

PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan merupakan organisasi yang terdiri dari divisi yang di isi sekumpulan orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebagai gambaran jumlah karyawan PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan yaitu: 1. Branch Manager 2. Office Manager 3. Sales Manager 4. DCM 5. DCS 6. Sales

Supervisor 7. SPCS 8. SPO/SPC 9. SLM Non Noodle 10. SLM Noodle, 11. Picpacker 12. Driver 13. SLM Canvass 14. Deliveryman. Total keseluruhan karyawan yang bekerja pada PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan per Mei 2022 yang berjumlah 44 karyawan yang dibagi kedalam beberapa departemen atau bidang. Berdasarkan posisi kerja mereka masing- masing.

Orang-orang yang ada di dalam sebuah organisasi, baik seorang pegawai ataupun karyawan, memegang peranan menentukan, karena berkembang atau tidak nya suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia, sebagai penentu dan juga penggerak jalannya suatu organisasi. Ketika orang-orang di dalam suatu organisasi bekerja sama, maka pasti akan muncul suatu Konflik atau Perselisihan serta menimbulkan stress kerja. Contoh konflik kerja yang terjadi di PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan ialah tim Delivery atau divisi pengantaran meminta kepada SPC (Staff Administrasi) untuk membatalkan faktur orderan toko tanpa konfirmasi kepada salesman terlebih dahulu sehingga membuat Effective Call (Pengambilan Barang Toko) salesman menjadi berkurang dari target yang diberikan oleh tim Manajemen. Jika Effective Call tidak tercapai maka penilaian kinerja salesman tentu akan menjadi buruk dan akan dievaluasi oleh manajemen perusahaan. Sehingga akan terjadi saling meyalahkan antar divisi yang akan membuat kinerja divisi lain juga terganggu disebabkan perselisihan antar divisi/pribadi tersebut. Jika terjadi konflik seperti perselisihan akan membuat komunikasi antar karyawan terganggu dan buruk dan tentunya jika komunikasi sudah buruk maka akan berpengaruh ke kualitas pekerjaan yang merupakan salah satu indikator dari kinerja karyawan.

Contoh Stress kerja yang terjadi di PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan ialah beban kerja yang berlebih diberikan kepada tim penjualan (salesman) seperti target penjualan harus mencapai target tetapi barang yang dikirim ke Stock Point hanya sedikit dan sering terlambat dari jadwal yang ditentukan sehingga tim penjualan tidak bisa mencapai target dengan persediaan barang yang minim tetapi disisi lain target penjualan terus ditekan dan dikejar oleh manajemen perusahaan. Hal ini tentunya akan membuat stress bagi tim salesman sehingga besoknya mereka bekerja tidak semangat karena terus ditekan dan di marah oleh tim manajemen. Jika, karyawan bekerja tidak semangat maka



akan berpengaruh kepada kuantitas dan kualitas dari pekerjaan yang merupakan indikator dari kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Stress Kerja

Menurut Irham Fahmi (2013:256) Stres sebagai istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas ke- mampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya.

Mangkunegara menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Perasaan tertekan disini salah satunya dapat terjadi karena adanya beban lebih yang dirasakan oleh karyawan. Beban lebih dapat berupa karena adanya tuntutan yang diberikan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berikut beberapa pengertian dari stress kerja menurut ahli:

- Handoko mengatakan stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut "stressor".
- Menurut Luthans dalam Subekhi, Stres didefinisikan sebagai suatu respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi. Semua respon yang ditunjukkan kepada stressor baik respon fisiologi atau psikologi disebut stress".
- Anoraga, Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya (Widyaningrum 2013:5-6).

Konflik Kerja

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. (Wibowo 2015:257-258)

Berikut beberapa pengertian konflik menurut para ahli:

- Robbins dan Judge, konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negatif, atau tentang memengaruhi secara negative, tentang suatu yang diketahui pihak pertama.
- McShane dan Von Glinow memberikan definisi konflik sebagai suatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain.
- Kreitner dan Kinicki memberikan definisi konflik sebagai sesuatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya telah ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lainnya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya konflik adalah proses atau hasil interaksi dimana pihak pertama merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lainnya (Wibowo 2015:257-258). Selain melibatkan dua pihak atau lebih, konflik juga dapat terjadi terhadap diri sendiri. Harapan yang tidak sesuai dengan realitas yang ada dapat menciptakan konflik pada diri sendiri yang disebut konflik interpersonal.

Ada beberapa tipe konflik yang harus dikenali, antara lain:

- Konflik Tugas**
Konflik tugas adalah konflik atas isi dan sasaran pekerjaan, dengan kata lain konflik yang berkenaan dengan pekerjaan itu sendiri.
- Konflik Hubungan**
Konflik yang terjadi berdasarkan hubungan interpersonal (antar perorangan). Contoh: ketidaksenangan bawahan terhadap atasannya (secara pribadi) akan menimbulkan ketidakserasian dan menghambat penyelesaian tugas.
- Konflik Proses**
Konflik proses konflik atas cara melakukan pekerjaan, ini bisa

terjadi bila tidak ada aturan tentang pembagian tugas dan wewenang masing-masing orang atau bagian. Konflik akan terjadi tentang siapa dan harus berbuat apa (Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge 2017:306).

Jika organisasi kaku, tetap bertahan terhadap perubahan, maka konflik tidak akan bisa disembuhkan dan ini akan menyebabkan menimbulkan konflik organisasi yang baru dan akan terus ada selama sebuah perusahaan mau mengikuti perubahan yang ada. Dalam informasi, dimana tiap bagian akan tergantung satu dari yang lain dalam informasi. Perlu sebuah perusahaan untuk melakukan perubahan agar tetap eksis dalam sebuah persaingan. Untuk mencegah terjadinya konflik organisasi dalam informasi maka sangat penting untuk mengetahui faktor-faktor konflik. Menurut Nitisemito faktor-faktor konflik adalah sebagai berikut :

- a. Perbedaan pendapat
- b. Salah paham
- c. Merasa dirugikan
- d. Perasaan yang selalu sensitif

Faktor-faktor penyebab konflik ini bisa dimanfaatkan sebagai sumber untuk menghindari konflik, agar kondisi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak terpecah belah. Dilain pihak faktor-faktor penyebab ini juga bisa dimanfaatkan untuk menciptakan konflik guna perkembangan organisasi atau perusahaan (Tuti Apriyanti 2010:2).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu. Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Dari hasil penilaian kinerja ini maka dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur (Veithzal Rivai Zainal 2015:406).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif. dimana penelitian memuat gambaran secara umum terlebih dahulu dan memuat angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik (Sugiyono, 2017:13). Penelitian akan dilakukan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan.

Menurut Sugiyono (2019:16), populasi adalah adalah suatu objek atau subjek dengan ciri-ciri dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan peneliti guna untuk diteliti dan dilakukan penarikan kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan sebanyak 44 orang.

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Dalam uji validitas digunakan program SPSS 28.0.1 (Statistical Product and Service Solutions). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai (α) 0,70 dengan SPSS (Cronbach Alpha) (Imam Ghazali 2011:47-48).

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel independen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y).

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \text{ (Sugiyono, 2019:192) :}$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji t

Pada uji independent t, diukur pengaruh individu variabel independen yakni Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Secara statistik variabel independen dikatakan signifikan mempengaruhi variabel dependen apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Berikut ini diberikan hasil uji t analisis regresi linier model hubungan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel 1. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.630	.135		4.655	.000
	Stress Kerja (X1)	.270	.070	.325	3.831	.000
	Konflik Kerja (X2)	.659	.084	.669	7.881	.000

Sumber: Olah data spss (2022)

Table 1. menunjukkan hasil uji independent t model regresi Kinerja Karyawan, dimana dapat diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi Stress Kerja (X1) sebesar 0,000. Nilai tersebut secara nyata kurang dari nilai signifikansi kurang dari 0,05

Dan hasil uji olah data menunjukkan variabel X1 yaitu 3,831 > 2.019 hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y. sehingga dapat disimpulkan Stress Kerja (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Sedangkan hasil olah data variabel X2 menunjukkan nilai 7,881 > 2,019 dan nilai signifikan variabel X2 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X2 secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Simultan F

Uji simultan F mengukur pengaruh bersama variabel independen yakni Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Secara statistik variabel independen dikatakan signifikan mempengaruhi variabel dependen apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05. Berikut ini diberikan hasil analisis regresi linier model hubungan pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan:

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.063	2	5.532	394.345	.000 ^b
	Residual	.575	41	.014		
	Total	11.638	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)						

Sumber: Olah data spss (2022)

Tabel diatas menunjukkan hasil olah data uji simultan F model regresi Kinerja Karyawan yaitu nilai F hitung sebesar 394,345 > 3,23 F tabel. Hal ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan variabel X2 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi merupakan ukuran kebaikan model regresi yang menunjukkan seberapa baik variabel independent mampu menggambarkan variabel dependen. Sehingga dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa baik variabel variabel Stress Kerja dan Konflik Kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Karyawan. Berikut ini diberikan hasil koefisien determinasi model regresi Kinerja Karyawan:

Tabel 3. koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.975 ^a	.951	.948	.11844
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Sumber: Olah data spss (2022)

Berdasarkan table 18 yang memuat nilai koefisien determinasi, dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Stress Kerja dan Konflik Kerja mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebanyak 0,951 atau 95,1% sedangkan sisanya 4,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutkan kedalam model regresi. Nilai tersebut tergolong baik oleh karena bernilai lebih dari 70% dari rentang nilai 100%.

Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji pada model regresi Kinerja Karyawan diatas dapat dituliskan model persamaan regresi sebagai berikut dengan Y adalah Kinerja Karyawan dan X adalah Stress Kerja dan Konflik Kerja.

Nilai pada persamaan diatas merujuk pada table 3. :

$$Y = 0,630 + 0,270 X1 + 0,659 X2 + e$$

Berdasarkan hasil pengujian secara statistic dapat terlihat secara simultan keseluruhan variable dependen yaitu stress kerja dan konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan penjelasan dari masing-masing pengaruh variable dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan, dan juga output SPSS menunjukkan hasil uji independent t model regresi Kinerja Karyawan, dimana dapat diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi Stress Kerja (X1) sebesar 0,000. Nilai tersebut secara nyata kurang dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan Stress Kerja (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji independent t model regresi Kinerja Karyawan, dimana dapat diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi Stress Kerja (X1) sebesar 0,000. Nilai tersebut secara nyata kurang dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 Dan hasil uji olah data menunjukkan variabel X1 yaitu 3,831 > 2.019 hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 berpengaruh terhadap variabel Y. sehingga dapat disimpulkan Stress Kerja (X1) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Menurut H. Malayu S. P Hasibuan kinerja karyawan yang stress pada umumnya akan menurun karena mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pmarah, dan suka menyendiri (Eko Yuliawan 2012:14). Hal ini juga sejalan dengan penelitian terhdahulu yang dilakukan oleh Ria Puspita dengan judul "Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta" dengan hasil penelitian hitungan analisis berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variable stress memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan. Hasil output SPSS menunjukkan Nilai signifikansi Konflik Kerja (X_2) sebesar 0,000. Nilai tersebut secara nyata kurang dari nilai signifikansi kurang dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan Konflik Kerja (X_2) secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Selanjutnya uji f menunjukkan hasil uji simultan F model regresi Kinerja Karyawan, dimana dapat diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Sedangkan hasil olah data variabel X_2 menunjukkan nilai 7,881 > 2,019 dan nilai signifikan variabel X_2 0,000 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel X_2 secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan informasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Konflik kerja dan stress kerja menurut Minarsih merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada akibat positif dari konflik kerja adalah masing-masing ingin memberikan yang terbaik, akibat negative ialah timbul stress kerja karena masing-masing ingin mencari pembenaran sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh (Tamauka Marsello Giovanni Dkk), "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado". Hasil perhitungan regresi berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel konflik kerja memiliki pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. Hal ini sejalan dengan penelitian penulis yang hasil pengujian regresi berganda dan uji hipotesis Uji t dan Uji f menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan.

Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji ANOVA atau Uji t menunjukkan hasil uji simultan F model regresi Kinerja Karyawan, dimana dapat diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi uji F sebesar 0,000. Uji simultan F model regresi Kinerja Karyawan yaitu nilai F hitung sebesar 394,345 > 3,23 F tabel. Hal ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini juga diperkuat dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari pada 0,05.

Berdasarkan informasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Mohyi mengemukakan pendapat bahwa apabila konflik terlalu rendah, kinerja karyawan cenderung akan rendah karena karyawan tidak merasa adanya daya saing, bila konflik mengalami kenaikan maka kinerja karyawan akan meningkat. Tetapi stress tingkat tinggi dan rendahnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Stress kerja dan Konflik kerja yang banyak dialami karyawan berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja dan tentunya menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan maka H_1 diterima.
2. Konflik Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan maka H_2 diterima.
3. Berdasarkan uji di atas menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan maka H_3 diterima.
4. Berdasarkan hasil uji pada model regresi Kinerja Karyawan diatas dapat dituliskan model persamaan regresi sebagai berikut dengan Y adalah Kinerja Karyawan dan X adalah Stress Kerja dan Konflik Kerja. Nilai pada persamaan diatas merujuk pada table $Y = 0,630 + 0,270 X_1 + 0,659 X_2$, hal ini menggambarkan bahwa arah regresi positif antara konflik kerja terhadap kinerja dan regresi negatif

antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Yang mana kedua variable ini baik berpengaruh positif maupun negative mempengaruhi kinerja karyawan

5. Besarnya nilai koefisien determinasi adalah 0,951 hal ini berarti bahwa X1 dan X2 berpengaruh terhadap Y sebesar 95,1% sedangkan sisa 4,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
6. Hasil uji t secara parsial atau secara terpisah dapat dilihat bahwa pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $3.831 > 2.019$ dan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai $7.881 < 2.019$. Maka dapat disimpulkan secara parsial variabel stress kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indomarco Adi Prima Cabang Bengkulu Bagian Selatan.

Saran

1. Pengelolaan stress dan konflik yang baik akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik, salah satu hal yang dapat dilakukan yaitu dengan melakukan beberapa kegiatan yang bersifat positif dalam mengurangi beban atau stress karyawan seperti melakukan kegiatan relaksasi rutin bagi karyawan setiap minggunya.
2. Perlu pengelolaan stress yang baik yang diberikan kepada karyawan dimulai dari berbagai macam cara seperti melakukan kegiatan wajib rekreasi minimal 1 kali setiap bulan
3. Perlunya pihak perusahaan lebih berperan aktif dan tanggap untuk memperkenalkan budaya organisasi, hal ini perlu dilakukan karena kebiasaan karyawan baru masih membawa budaya organisasi di perusahaan tempat sebelumnya bekerja.

.DAFTAR PUSTAKA

- Apriyanti, Tuti. 2010. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Indo Citra Mandiri Bandar Lampung (Jurnal, Universitas Lampung)
- Eko Yuliawan, Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung (Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol. 2, No. 01, April 2012), h.12
- Fahmi, Irham. 2013. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus. Bandung:Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19.
- Ghozali, Imam. 2015 Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19.
- Irwan, Muhammad. 2017. Pengaruh stress dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kalla Kakao Industri (Kota Makassar). Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda, (Jurnal Universitas Mulawarman Vol. 1 No.1 Tahun)
- Noviansyah, N., Soleh, A., Nengsih, K. M. 2022. Pengaruh Konflik Peran dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Bengkulu Cabang Pembantu Mega Mall. EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis, 10(1). DOI
- P. Robbins, Stephen dan Timothy A. Judge, 2017. Perilaku Organisasi Edisi 16, Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, Ria.Puspita. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Skripsi (Tidak diterbitkan). Program Strata Satu Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Septianto, Dwi. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA SEMARANG, (Jurnal, Universitas Diponegoro Semarang).
- Sugiyono. 2015. Statistika untuk penelitian. Alfabeta : Bandung Sugiyono. 2017. Statistika untuk penelitian. Alfabeta : Bandung Sugiyono. 2019. Statistika untuk penelitian. Alfabeta : Bandung
- Surya, Agung & Pupung Purnamasari. 2019. Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. YKT Gear Indonesia. STIE. Pertiwi Volume 1 NO.1 2019. (Jurnal)
- Triatna, Cepi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Wibowo. 2015. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada. Widyaningrum, Ida Ayu. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres
- Wirawan. 2010. Konflik dan Manajemen Konflik:Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Jakarta : Salemba
- Yuliawan, Eko. 2012. Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung (Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Vol. 2, No. 01).
- Zainal et al, Veithzal Rivai, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta;Rajawali Pers, 2015 *Bisnis*, 6(1).