Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Volume 2 Nomor 4, Oktober 2025: 398-409

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penta Valent Cabang Tangerang

Putri Sabrina Rafifah[1*], Alvin Praditya[2]
Universitas Pamulang Tangerang Selatan
Pitrisabrina47@gmail.com, dosen02164@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Cabang Tangerang . Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan populasi sampel dengan jumlah 60 karyawan. Teknik sample yang digunakan adalah sampel jenuh metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket kuesioner. Penelitian ini diperoleh hasil secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis pertama diperoleh dari nilai thitung uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel (7,767 >2,001) dan hasil dari uji regresi sederhana Y = 8,878 + 0,754 X1 hal tersebut juga di perkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel konflik kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Cabang Tangerang. Berdasarkan pada hasil uji hipotesis kedua diperoleh dari nilai thitung > ttabel atau (9,580 >2,001) dan hasil dari uji regresi sederhana Y = 5,673 + 0,860 X2. Hal tersebut juga dapat diperkuat dengan nilai sig < 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel stress kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Cabang Tangerang. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis ketida di peroleh nilai Fhitung > Ftabel atau (48,624 >2,766) dan hasil dari linier berganda (Y) = 4,376 + 0,242 (X1) + 0,656 (X2). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel konflik kerja dan stress kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Penta Valent Cabang Tangerang.

Kata kunci : Konflik Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out how work conflict and work stress influence employee performance at PT. Penta Valent Tangerang Branch. This research method uses quantitative research methods with a sample population of 60 employees. The sampling technique used was a saturated sample. The data collection method used was a questionnaire. This research obtained partial results that work conflict has a positive and significant effect on employee performance. Based on the results of the first hypothesis test obtained from the tcount value of the hypothesis test, the value tcount > ttable (7.767 > 2.001) and the results of the simple regression test Y = 8.878 + 0.754 0.05). Thus, H0 is rejected and H1 is accepted, this shows that partially the work conflict variable has a significant influence on employee performance at PT. Penta Valent Tangerang Branch. Based on the results of the second hypothesis test obtained from the value tcount > ttable or (9.580 > 2.001) and the results of the simple regression test Y = 5.673 + 0.860 X2. This can also be strengthened with a sig value < 0.05 or (0.000 < 0.05). Thus H0 is rejected and H2 is accepted. This shows that partially the work stress variable has a significant influence on employee performance at PT. Penta Valent Tangerang Branch. Based on the results of hypothesis testing, the value Fcount > Ftable or (48.624 > 2.766) and the results of double linear (Y) = 4.376 + 0.242 (X1) + 0.656 (X2) are obtained. Thus, H0 is rejected and H3 is accepted, this shows that simultaneously the variables of work conflict and work stress have an influence on employee performance at PT. Penta Valent Tangerang Branch.

Keywords: Work Conflict, Work Stress, Employee Performance

PENDAHULUAN

Perusahaan perlu melakukan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia terutama berkaitan dengan konflik kerja agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya. Maka dari itu penulis melakukan penilaian pra survey kepada 25 karyawan untuk menilai konflik kerja yang terjadi di PT Penta Valent Cabang Tangerang dengan hasil tanggapan sebagai berikut:

Tabel 1. 1. Data Hasil Pra Survey Konflik Kerja PT Penta Valent Cabang

Tangerang

Aspek Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Karyawan
	Orang	%	Orang	%	
Kesalahan Komunikasi Saya tidak pernah salah menyampaikan pesan ke orang lain	5	20%	20	80%	25
Perbedaan Tujuan Saya menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan	15	60%	10	40%	25
Interdependensi Aktivitas Kerja Saya merasakan adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan	11	44%	14	56%	25
Perbedaan Penilaian Saya dapat menerima pekerjaan yang belum selesai dari karyawan lain	0	0%	25	100%	25
Kesalahan Dalam Afeksi Ketika rekan kerja mengobrolkan tentang orang lain, saya sudah biasa	25	100%	0	0%	25

Sumber: Data pra survey PT Penta Valent tahun 2024

Dari tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa penilaian dari unsur konflik kerja , nilai presentasenya sangat beragam. Terkait dengan hasil pra survey menunjukan 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 pekerjaanya sangat selalu menimbulkan konflik kerja.

Selain konflik kerja, stres kerja juga diindikasikan sebagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dapat merasa stres dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Pada dimensi tuntutan antar pribadi, dalam melakukan pekerjaannya sesekali terjadi konflik sesama pegawai dikarenakan kesalahpahaman antar pegawai dalam bekerja sehingga dapat memperlambat dalam menyelesaikan tugas. Sementara fenomena yang terlihat pada dimensi tuntutan peran, hal ini terlihat bahwa atasan menambah beban pekerjaan pegawai, sehingga pegawai tersebut merasa terbebani dan bisa memperlambat tujuan dari instansi tersebut.

Perusahaan perlu melakukan evaluasi dalam mengelola sumber daya manusia terutama berkaitan dengan stres kerja. Penulis sudah melakukan pra survey terhadap indikator stres kerja.

Tabel 1. 2. Data Hasil Pra Survey Stres Kerja PT Penta Valent Cabang Tangerang Tahun 2024

Aspek Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Jumlah Karyawan
	Orang	%	Orang	%	
Tuntutan Tugas Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	20	90%	5	10%	25

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

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 Penta Valent tahun 2024

Dari tabel 1.2 di atas, menunjukkan bahwa penilaian dari unsur stres kerja nilai presentasenya sangat beragam. Terkait dengan hasil pra survey menunjukan bahwa jawaban terendah terdapat pada poin ke 3 dan 4 yaitu tentang aspek tuntutan antar pribadi dan struktur organisasi. Karyawan menilai tuntuan 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.

Kinerja karyawan yang optimal, yang baik adalah kinerja yang dapat diukur dengan aspek kuantitatif yang menggambarkan proses kerja karyawan yang mendapatkan support dari perusahaan, kondisi pekerjaan yang mendukung, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik, jumlah kesalahan dapat diminimalisir, kemampuan sumber daya yang memenuhi harapan serta kualitas pekerjaan yang optimal. Disamping itu aspek kualitatif atau pemahaman yang lebih mendalam terhadap suatu masalah juga memegang peranan yang penting terutama tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan, ketepatan waktu, kemampuan dan keterampilan bekerja serta kemampuan mengevaluasi dalam organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) pengertian "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang didalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara illegal,tidak melanggar hukum yang berlaku dan tidak bertentangan dengan etika dan moral".

PT Penta Valent menilai kinerja karyawan berdasar pada hasil yang dicapai oleh karyawannya. Dengan produk yang dihasilkan PT Penta Valent yaitu hasil tekstil dan pharmasi yang seharusnya perusahaan mampu mengoptimalkan penjualan dengan baik apalagi di dalam negeri untuk competitor tidak terlalu banyak sehingga peluang untuk mencapai keuntungan seharusnya besar, namun yang terjadi justru perusahaan dalam tiga tahun terakhir ini kurang mampu melakukan strategi penjualan dengan baik terbukti dari data empirik yang penulis kumpulkan menunjukkan trend penncapaian yang kurang optimal.

PT Penta Valent memiliki standar penilaian tentang bagaimana menilai kinerja karyawan yang dilakukan perusahaan di setiap periode per tahun guna untuk evaluasi kedepannya dan memutuskan sebuah keputusan yang tepat untuk perencanaan selanjutnya, berikut adalah tabel acuan yang digunakan oleh PT Penta Valent untuk menilai kinerja karyawan:

Tabel 1. 3. Standar Penilaian Kinerja Karyawan PT Penta Valent

Skor Penilaian	Grade Pencapaian
80 – 100	A
70 – 79	B
60 – 69	C

50 – 59	D
0 – 49	E

Sumber: PT Penta Valent

Berikut ini tabel tentang data kinerja karyawan pada PT Penta Valent dari tahun 2022 sampai 2023 :

Tabel 1. 4. Data Kinerja Karyawan PT Penta Vaelnt Periode Tahun 2022-2023

No	Divisi	Sasaran Kinerja Karyawan	Tahun 2022			Tahun 2023		
			TP	SP	GP	TP	SP	GP
1	Manajer Produksi	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	Pegawai Produk si	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 Gudang	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 Penta Valent,, 2024

Ket: TP (Target Pencapaian)
SP (Skor Penilaian)
GP (Grade Pencapaian)

Berdasarkan data penilaian kinerja PT Penta Valent menunjukan 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 gudang 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 pegawai produksi dengan skor 65 karena masih sering terjadi kerusakan dalam mesin produksi dan suka menghambat kegiatan harian produksi.

Setiap perusahaan harus berupaya agar karyawannya mampu memberikan hasil kerja yang optimal, mampu mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurunnya capaian kinerja di atas, ada beberapa faktor yang disinyalir menjadi penyebabnya seperti sifat gaya kepemimpinan yang kurang sesuai serta rendahnya lingkungan kerja yang membuat karyawan bekerja kurang maksimal.

Dari fenomena diatas yang terjadi pada karyawan PT Penta Valent Cabang Tangerang perlu menjadi perhatian dikarenakan apabila jika konflik kerja dan stres kerja tidak dapat ditangani dengan baik oleh perusahaan, akan berpengaruh pada kinerja karyawan sehingga

Copyright © 2025 Pada Penulis

sulit untuk mencapai tujuan perusahaan dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang baik dan optimal. Penetuan PT Penta Valent Cabang Tangerang sebagai obyek penelitian dianggap tepat. Karena penentuan obyek penelitian telah memenuhi unsur permasalahan yang tepat dan layak untuk diteliti. Penelitan ini mengidentifikasi permasalahan yang tengah dihadapi dan perlu secara cepat dituntaskan oleh PT Penta Valent Cabang Tangerang.

METODE

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. 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 instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan

HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Regresi Linier

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini adalah Konflik Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini hasil pengolahan regresi dengan SPSS Versi 24, sebagai berikut.

Tabel 4. 18. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Konflik Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.878	3.274		2.712	.009
	Konflik Kerja	.754	.097	.714	7.767	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 8,878 + 0,754 X_1. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 8,878 diartikan bahwa jika variabel Konflik kerja (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar poin 8,878.
b. Nilai koefisien regresi konflik kerja (X_1) sebesar 0,754 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel konflik kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,754 poin.

Tabel 4. 19. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.673	2.993		1.896	.063
	Stress Kerja	.860	.090	.783	9.580	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 5,673 + 0,860 X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai b erikut:

a. Nilai konstanta sebesar 5,673 diartikan bahwa jika variabel stress kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan

(Y) sebesar 5,673 poin.

b. Nilai koefisien regresi stress kerja (X2) sebesar 0,860 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel konflik kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stress kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,860 poin.

Tabel 4. 20. Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Konflik Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
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 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 4,376 + 0,242 X_1 + 0,656 X_2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta sebesar 4,376 diartikan bahwa jika variabel konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4,376 poin.
b. Nilai konflik kerja (X_1) 0,242 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X_2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel konflik kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,242 poin.
c. Nilai stress kerja (X_2) 0,656 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel konflik kerja (X_1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stress kerja (X_2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,656 poin.

2. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 22. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Konflik Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Konflik Kerja	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,714 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 23. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

	Stress Kerja	Kinerja Karyawan

Copyright © 2025 Pada Penulis

Stress Kerja	Pearson Correlation	1	.783**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,783 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600- 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4. 24. 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				
					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, 2024

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.

3. Analisis Koefisien Determinasi.

Tabel 4. 25. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Konflik Kerja (X1) 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	.714[a]	.510	.501	5.19272	.510	60.331	1	58	.000
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,510 maka dapat disimpulkan variabel konflik kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51% sedangkan sisanya sebesar 49% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 26. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial 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	.783[a]	.613	.606	4.61558	.613	91.774	1	58	.000
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,613 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stress kerja

berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4. 27. Hasil Uji Koefisien Determinasi 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				
					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 (2024)

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 37% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

4. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4. 28. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Konflik Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.878	3.274		2.712	.009
	Konflik Kerja	.754	.097	.714	7.767	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,767> 2,001) Hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. 29. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.673	2.993		1.896	.063
	Stress Kerja	.860	.090	.783	9.580	.000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah oleh penulis (2024)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (9,580 > 2,001). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 4. 30. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Konflik Kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA[a]

Copyright © 2025 Pada Penulis

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 (2024)

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

1.1.2 Pengaruh Konflik Kerja (X_1) 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.

1.1.3 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.

1.1.4 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. Nlai 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 simutan sebesar 63% sedangkan sisanya sebesar 37% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > Ftabel 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.

SIMPULAN

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. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator*). Nusa Media. Yogyakarta.

Ajeng, S. (2019). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Senapati Handal Perkasa (*doctoral dissertation, stia manajemen dan kepelabuhanan barunawati surabaya).*

Akbar, D. R. (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel grandia bandung *(Doctoral dissertation, Program Studi Manajemen S1, 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).

Amanda, Ayu. Agung & Widi, Hening. Oetomo (2017). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal ilmu dan riset Manajemen vol 6, No 7.*

Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta

Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja (Issue 1). *Semarang University* Arisanti, L. (2021). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Prokrastinasi Kerja Pada Guru Selama Proses Pembelajaran Dalam Jaringan (*Doctoral dissertation, Universitas Islam Riau)*.

Asih, Gusti Yuli. 2018. *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.

Azhad,i M.i N.,i &i Anggraeni,i Li.i (2022).i Manajemeni talentai dani pengembanagi karieri pengaruhnyai terhadapi kinerjai karyawan. *Jurnali Manajerial,i 9(03),i 338–350.*

Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.

Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan.* Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.

BPFE, Yogyakarta.

Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, *4*(2)

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. 2015. *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.

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY

Ghozali, I. (2017) *Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 3).* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, A. D. (2017). Pengaruh Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Manajemen*, 543-547.

Handoko, T. Hani. 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Hariandja, Mariot Tua Effendy. 2019. *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, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P, (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,Edisi Revisi,* Bumi Aksara:Jakarta.

Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hendy Tannady. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert. Henry, Simamora . (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 1*. Yogyakarta: STIE YKPN .

Hery. 2019. *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.

Kurama, l. J., & pangkey, m. (2022). Manajemen Aset Daerah Atas Tanah Milik Pemerintah oleh Badan Lengelola Keuangan dan Aset Daerah Kota Bitung Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, *8*(117)

Kurniawan, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Tangerang Merdeka. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *1*(2), 101- 109.

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.

Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, *5*(1), 117-129.

Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, *1*(3), 154-159.

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

Robbins, S. P., & Timothy, A. J. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2019. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.

Sartono Sinambela. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, dan Implikasi Kinerja.* Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Siagian, Sondang, (2018). *Manajemen motivasi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sri, Larasati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Pertama.. Cetakan Pertama. CV.Budi Utama: Yogyakarta.

Stephen, Robbins (2015), *Perilaku Organisasi,* Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alphabet.

Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatig, dan R&D*, penerbit Alfabeta,Bandung

Supriatal, S., & Mulyanto, H. (2023). Peran Aktualisasi Diri sebagai Intervening Keteladanan dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan, 4(2), 275-284.

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).

Virgo, B. (2020). Rekonsiliasi Konflik Pada Masyarakat Terdampak Pembangunan Bandara Yogyakarta International Airport (*Doctoral dissertation, UIN Sunan Kalijaga).*

Weni, P. (2018*). Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan)*. Deepublish

Wibowo, I Gede Putro., Gege Riaana., dan Made Surya Putra. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udaya, 4(2): 125-14.*

Copyright © 2025 Pada Penulis
(cc) BY