



---

## PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (INFLUENCE OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE)

---

Submit: Jan 2, 2020

Review: Jan 13, 2020

Accept: Jan 13, 2020

Publish: Jan 21, 2020

Yohanes Herman Susilo<sup>1</sup>; Wahyudin<sup>2</sup>

### Abstract

*PT. Dai Sabisu Indonesia as a whole has good employee performance. The company must pay attention and fix work conflicts and work stress at PT.DSI. Therefore researchers aim to determine the effect of work conflict and work stress on employee performance partially or simultaneously.*

*Problem formulation: How partial influence Work Conflict on Employee Performance at PT. Indonesian Social Sciences, How Partly Influences Work Stress on Employee Performance at PT. Dai Sabisu Indonesia and how simultaneous influence Work Conflict and Work Stress on Employee Performance at PT. DSI*

*The population is employees at PT. DSI, the method of using sampling is using the Non Probability technique. Methods of data collection: Questionnaires, Interviews, Literature studies, data analysis methods: Data Quality Test, Classical Assumption Test, Hypothesis Test.*

*The results of the study: Work conflict has a significant effect on employee performance, and work stress has a significant effect on Conflict and Job Stress simultaneously has a significant effect on Employee Performance.*

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

**JEL Codes:** .....

---

### Abstrak

*PT. Dai Sabisu Indonesia keseluruhan karyawan baik kinerjanya. Perusahaan harus memperhatikan dan memperbaiki konflik kerja dan stres kerja di PT.DSI. Karenanya peneliti bertujuan mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial maupun simultan.*

---

<sup>1</sup> Universitas Pelita Bangsa, [yohanesherman1@gmail.com](mailto:yohanesherman1@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Pelita Bangsa, [wahyudin906@gmail.com](mailto:wahyudin906@gmail.com)

*Rumusan masalah: Seberapa pengaruh secara parsial Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dai Sabisu Indonesia?, Seberapa pengaruh secara parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Dai Sabisu Indonesia? dan seberapa pengaruh secara simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. DSI?*

*Populasinya adalah karyawan pada PT. DSI, metode menggunakan sampling yaitu menggunakan teknik Non Probability. Metode pengumpulan data: Kuesioner, Wawancara, Studi pustaka, metode analisis data: Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis.*

*Hasil penelitian: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Konflik dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.*

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

**Kode JEL:**

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti sekarang ini hadir dengan sejumlah tantangan yang dihadapi oleh manajemen perusahaan dalam hal memenangkan persaingan, baik perusahaan kecil, sedang, maupun besar, salah satunya adalah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur yang semakin banyak dan ketat dalam persaingannya, tentunya butuh manajemen yang baik didalam perusahaan untuk dapat bertahan dan memenangkan persaingan, perusahaan dituntut memiliki keunggulan dalam bersaing adalah dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas yang akan memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan global. Dalam menghadapi persaingan yang begitu ketat didunia industri khususnya yang bergerak dibidang manufaktur, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik di dalam perusahaan untuk mengelola perusahaan, dan perusahaan juga harus memiliki keunggulan dalam bersaing, yaitu dengan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat menghasilkan produk yang berkualitas yang nantinya akan memuaskan konsumennya. Harus disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya langsung yang terlibat dalam menjalankan kegiatan didalam perusahaan, karena memiliki peranan yang sangat penting sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Robbins (2010) dalam Proy lokbere, (2017), mendefinisikan bahwa konflik kerja sebagai situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Menurut Rivai (2010) dalam Muhamad Roshidan, A (016), menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesame rekan kerja atau lingkungan kerja. Samsudin (2004) dalam Muhamad Roshidan, A (016), mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) yang nyata yang di hasilkan seorang pegawai sesuai standard an kriteria yang telah ditetapkan dalam periode waktu tertentu di dalam organisasi atau perusahaan. Konflik kerja dan stres kerja merupakan masalah yang sering ditemui di perusahaan, seperti keadaan yang menimbulkan ketidak setujuan, kontroversi, sifat selalu ingin lebih hebat di mata atasan, tekanan dari atasan, perbedaan pendapat dan pertentangan di antara sesama karyawan bahkan antara bawahan dan atasan secara berkelanjutan, yang nantinya akan menimbulkan stres kerja dan rasa tidak nyaman pada masing-masing pribadi karyawan, karena disebabkan terjadinya konflik kerja/gesekan baik dengan sesama karyawan maupun dengan atasan, yang mengakibatkan penurunan konsentrasi dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi berkurang yang nantinya akan merugikan perusahaan. Sebelumnya penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Lani S. Waroang, Agusta L. Repi dan Lucky O. Dotulong (2017), hasil penelitannya mengatakan bahwa karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dan berbeda-beda, yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

dan, Hafni Layla dan Musliadi (2016), menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yg besar terhadap kinerja karyawan.

Konflik kerja dan stres kerja merupakan hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan, karena hal tersebut dapat memberi pengaruh yang negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian yang akan diurai adalah konflik dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dai Sabisu Indonesia.

## **2. TELAAH LITERATUR**

### **2.1. Konflik Kerja**

Konflik kerja menurut Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015:155), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Kemudian menurut Robbins (2010) dalam Proy Lokbere (2017), mendefinisikan konflik sebagai situasi yang mana individu (seseorang) diharapkan dengan harapan- harapan peran yang berlainan. Menurut Pujaatmaka (2006) dalam Yofandi, Ahmad (2017), indkator-indikator konflik kerja yaitu:

1. Konflik Fungsional (Functional Conflict), yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok:
  - Bersaing untuk meraih prestasi
  - Pergerakan positif menuju tujuan
  - Merangsang kreatifitas dan inovasi
  - Dorongan melakukan perubahan
2. KKonflik Disfungsional (Disfunctional Conflict), yaitu konflik yang merintangai pencapaian tujuan kelompok:
  - Mendominasi diskusi
  - Tidak senang bekerja dalam kelompok
  - Benturan kepribadian
  - Perselisihan antar individu

### **2.2. Stres Kerja**

Menurut Malayu Hasibuan (2017), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mepengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-maraha, agresif, tidak dapat relaks, atau

memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Sedangkan Wirawan (2012) dalam Worang, Lani S. (2017), menyatakan stres kerja merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

Indikator menurut Menurut Robbins (2006) dalam Amalia (2016), Mengemukakan indikator stres kerja terbagi menjadi lima, yaitu:

1. Tuntutan tugas; Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran; Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi; Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi; Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi; Kepemimpinana organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

### **2.3. Kinerja Karyawan**

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2015), istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Hasibuan (2012) dalam Lokbere,(2017), mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan, sebagian besar organisasi. Menurut Wirawan (2009) dalam Amalia (2016), memaparkan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas hasil kerja  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kerja sama

Suatu usaha bersama antara orang perorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

6. Inisiatif

Merupakan kemampuan seseorang dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu masalah.

### 3. METODOLOGI

#### 3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena diperlukan pengukuran yang cermat agar menghasilkan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan, Arikunto (2013).

#### 3.2. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian lapangan dengan teknik Kuesioner, Wawancara dan Studi Kepustakaan. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Dai Sabisu Indonesia yang beralamat di Kp. Kobak Bitung, Desa Sertajaya, Kecamatan Cikarang Timur, Bekasi. 17550. Rencana waktu penelitian akan dilaksanakan pada bulan Mei 2019 sampai dengan bulan Juli 2019. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia yaitu sebanyak 100 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan Teknik Non Probability Sampling dan penentuan sampelnya dengan metode sampel jenuh.

#### 3.3. Metode Analisis

Penulis menggunakan metode data deskriptif kuantitatif sehingga analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik sebagai berikut:

### 3.3.1. Uji Validitas Reliabilitas

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Penelitian yang menggunakan kuesioner harus dilakukan uji validitas, untuk menguji validitas tersebut peneliti akan menggunakan teknik Person Product Moment dari Pearson

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk, suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan atau pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Ghozali, 2016). Penelitian ini menggunakan teknik reliabilitas Cronbachs alpha.

### 3.3.2. Uji Asumsi Klasik

Adapun pengujian asumsi klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut :

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2016). Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, pertama dengan analisis grafik yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Kedua, dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov Test. Residual dapat dikatakan berdistribusi normal apabila memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ .

#### 2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF pada masing - masing variabel independen. Jika nilai Tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data terhindar dari gejala multikolinieritas (Ghozali, 2016).

#### 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk melakukan uji heteroskedastisitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser, dan uji white. Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik Plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan

residualnya SRESID. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2016).

#### 4. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2016). Untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji Durbin – Watson (DW Test).

### 3.4. Hipotesis

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linear regresi berganda, dalam analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2016). Regresi ini digunakan untuk mengetahui hipotesis yang pertama dan hipotesis yang kedua

#### 1. Koefisien Determinasi (R Square)

Uji ini dilakukan untuk menghitung seberapa besar perubahan variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen.

Jika adjusted R<sup>2</sup> mendekati 1, menunjukkan bahwa variabel independen secara bersama – sama berpengaruh terhadap variabel dependen sehingga model yang digunakan dengan baik.

#### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah konflik kerja dan stres kerja sedangkan untuk variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel pada  $\alpha = 0,05$

#### 3. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Adapun langkah – langkahnya sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif  $H_0 = \beta = 0$  tidak ada pengaruh;  $H_a = \beta \neq 0$  ada pengaruh Penentuan signifikan + 0,05 Kriteria pengujian :
  - $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ,  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima artinya variabel bebas berpengaruh positif terhadap variabel terikat.
  - $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ,  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Dari keseluruhan metode yang digunakan dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan alat bantu SPSS 22 for Windows dalam mengolah dan menganalisis data, sedangkan untuk memperoleh nilai rata - rata dari setiap indikator, penulis menggunakan nilai rata-rata dari setiap jumlah skor pada kuesioner.

## 4. HASIL

### 4.1. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Dai Sabisu Indonesia dengan jumlah responden 100 orang. Pentingnya analisis karakteristik karyawan adalah untuk memudahkan suatu organisasi dalam manajemen sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini karakteristik karyawan ditinjau dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status pekerjaan, dan jabatan pekerjaan.

### 4.2. Uji Kualitas Data

#### 4.2.1. Uji Validitas

Sebuah alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang akan diteliti secara tepat. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan analisis product pearson correlation dari pearson. Variabel dapat dinyatakan valid dapat diketahui dari signifikansi pada hasil perhitungan korelasi lebih kecil dari 0,05. Variabel juga dapat dinyatakan valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (Ghozali, 2016: 54). Dalam penelitian ini variabel yang diuji adalah Variabel Konflik Kerja, Variabel Stres Kerja, dan Variabel Kinerja Karyawan.

#### 1. Konflik Kerja

Hasil pengujian validitas terhadap variabel Konflik Kerja dapat diketahui bahwa untuk item pernyataan variabel Konflik Kerja dengan  $n = 100$ ,  $df = n - 2$  atau  $df = 100 - 2 = 98$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,196$ , dan diketahui nilai  $r_{hitung}$  secara keseluruhan untuk item pernyataan variabel Konflik Kerja (X1) dengan tingkat signifikansinya  $< 0,05$  dan tingkat korelasi /  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,196

#### 2. Stres Kerja

Hasil pengujian validitas terhadap Variabel Stres Kerja dengan  $n = 100$ ,  $df = n - 2$  atau  $df = 100 - 2 = 98$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,196$ , dan diketahui nilai  $r_{hitung}$  secara keseluruhan untuk item pernyataan variabel Stres Kerja dengan tingkat signifikansinya  $< 0,05$  dan tingkat korelasi /  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,196

### 3. Kinerja Karyawan

Hasil pengujian validitas terhadap Variabel Kinerja Karyawan diketahui bahwa untuk item pernyataan Variabel Kinerja Karyawan dengan  $n = 100$ ,  $df = n - 2$  atau  $df = 100 - 2 = 98$ , maka diperoleh nilai  $r_{tabel} = 0,196$ , dan diketahui nilai  $r_{hitung}$  secara keseluruhan untuk item pernyataan variabel Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansinya  $< 0,05$  dan tingkat korelasi /  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu sebesar  $0,196$

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas terhadap variabel Konflik Kerja (X1) dan stres Kerja (X2) pada Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai alfa atau Cronbach's Alpha dengan Reliabilitas Minimum  $> 0,70$

#### 4.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebelum melakukan pengujian hipotesis. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan SPSS 22.0 for Windows. Hasil uji prasyarat disajikan berikut ini:

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016: 154). Salah satu cara untuk mengetahui kenormalan distribusi data adalah dengan Uji Statistik Kolmogorov Smirnov.

##### 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. (Ghozali, 2016: 103). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinieritas adalah nilai independen dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai tolerance  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ , maka tidak terjadi multikolinieritas.

##### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadiketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi Heteroskedastisitas.

##### 4. Uji autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi (Ghozali, 2016: 107). Untuk menguji ada tidaknya gejala autokorelasi pada penelitian ini menggunakan uji

#### 4.4. Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen atau variabel bebas yang terdiri dari variabel Konflik Kerja dan variabel Stres Kerja terhadap variabel dependen atau variabel terikat yaitu variabel Kinerja Karyawan, maka digunakan analisis regresi berganda. Berikut ini hasil dari analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.0 for Windows.

##### 4.4.1. Uji $t$

Uji  $t$  pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai thitung lebih besar dari 0,05, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima yang artinya variabel tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sedangkan jika signifikansi thitung lebih kecil dari 0,05, maka ( $H_0$ ) ditolak yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Penjelasan untuk hasil uji  $t$  pada masing – masing variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Konflik Kerja

Variabel Konflik Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Dari hasil uji  $t$  pada variabel Konflik Kerja menyatakan bahwa signifikansi uji  $t$  lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,600. Sedangkan nilai thitung yang diperoleh yaitu 10,573 lebih besar dari ttabel yaitu 1,984.

2. Stres Kerja

Variabel Stres Kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000. Dari hasil uji  $t$  pada variabel Stres Kerja menyatakan bahwa signifikansi uji  $t$  lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,309. Sedangkan nilai thitung yang diperoleh yaitu 5,232 lebih besar nilai ttabel yaitu 1,984.

#### **4.4.2. Uji F**

Hasil uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 547,243 dan nilai Ftabel sebesar 3,09. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Nilai signifikansinya dibawah 0,05 dan nilai Fhitung lebih besar pada Ftabel ( $547,203 > 3,09$ ).

#### **4.4.3. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil uji R<sup>2</sup> pada penelitian ini diperoleh nilai R Square sebesar 0,919 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel Konflik Kerja dan variabel Stres Kerja adalah sebesar 91,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

## **5. PEMBAHASAN**

### **5.1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai thitung sebesar 10,573 dengan ttabel sebesar 1,984 dengan demikian thitung > ttabel, maka hipotesis dalam penelitian menolak Ho dan menerima Ha. Pengujian ini menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dai Sabisu Indonesia.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Yofandi(2017), yang mengatakan bahwa penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif yang kuat antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

### **5.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian hipotesis telah menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai thitung > sebesar 5,232 dengan ttabel sebesar 1,984 dengan demikian thitung > ttabel, maka hipotesis penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Pengujian ini menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dai Sabisu Indonesia.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhamad Rosidhan Anwari, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Ika Ruhana (2016), mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **5.3. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian diperoleh Fhitung sebesar 547,203 dengan konstanta sebesar 4,24. Dari hasil tersebut berarti Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), hubungan tersebut dapat sangat dipercaya. Diketahui pula R Square pada penelitian ini sebesar 0,919. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada

PT. Dai Sabisu Indonesia dipengaruhi oleh Konflik Kerja dan Stres Kerja sebesar 91,9% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian. Pada PT. Dai Sabisu Indonesia konflik kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan disertai timbulnya perasaan stres dalam bekerja yang dialami oleh karyawan, yang awalnya kerjasama yang dilakukan antar karyawan sangat baik menjadi kurang baik akibat adanya konflik dan stres yang dialami oleh masing – masing karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara bersama – sama mampu menurunkan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan bisa dilihat dari jumlah target produksi dan kerjasama antar karyawan yang semakin berkurang.

## **6. SIMPULAN, IMPLIKASI DAN KETERBATASAN**

### **6.1. Simpulan**

1. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t telah menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia.
2. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji t telah menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia.
3. Dari hasil uji hipotesis ketiga dengan menggunakan uji F telah menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia.

### **6.2. Implikasi**

1. Perusahaan sebaiknya menghindari terjadinya konflik kerja yang terjadi didalam perusahaan dengan lebih baik lagi yaitu dengan mengadakan acara siraman rohani satu bulan sekali untuk menanamkan akhlak yang baik kepada masing-masing karyawan, supaya karyawan lebih menjaga etika, emosi dalam menghadapi karyawan lain dan lebih sabar dalam menyikapi persoalan-persoalan yang dialami masing-masing pribadi karyawan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan lagi stres kerja yang dirasakan karyawan yaitu dengan memberikan hiburan seperti adanya musik didalam ruangan kerja dan perusahaan jangan terlalu berlebihan dalam membebankan suatu pekerjaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa tidak jenuh dalam menjalankan rutinitas pekerjaannya, yang nantinya akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **6.3. Keterbatasan**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu faktor yang mempengaruhi

Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari Konflik Kerja dan Stres Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang belum diteliti.

Keterbatasan penggunaan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Uzzah, Roni. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Centra Swakarsa, Jurnal Manajemen, Vol. 4.
- Arikunto, Suharsini. 2013. Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktis, Cetakan Kelima Belas. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anwari, M. R. dan Sunuharyo, S. B. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 4 (1): 1-10.
- Goswami, Giri, T. 2015. Job Stress And Its Effect On Employee Performance In Banking Sector, Indian Journal Of Commerce & Management Studies, Vol. 2, Issue 2 : 51- 56.
- Fatikhin, F. Hamid, D. dan Mukzam, M. D. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Soekarno Hatta Malang). Jurnal Administrasi Bisnis, 47 (1): 172-180.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya manusia, Cetakan Kedelapan Belas, Jakarta: PT. Bumi Askara.
- Karunanithy, Kamalakumati & Ponnampalam, Ambika. 2013. A Study On The Effect Of Stress On Performance Of Employees In Commercial Bank Of Ceylon In The Eastern Province, European Journal Of Business And Management, 5 (27): 87- 95.
- Lokbere, P, Soegoto, A. S. dan Walangitan, M. D. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua. Jurnal Emba, 5 (3): 4195-4204.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar A. A. 2015. Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan, Cetakan Kedua Belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R &D, Cetakan Ke 23. Bandung: Alfabeta.
- Worang, L. S. Repi, A. L. dan Dotulong, L. O. H. 2017. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Kantor Cabang Manado sarapung. Jurnal Emba, 5 (2): 3038-3047.
- Yofandi, Ahmad. 2017. Pengaruh Konflik Kerja, Stres kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Jom Fekom 4 (1): 105-129.
- Zafar, Q. Ali, A. Hameed, T. 2015. The Influence Of Job Stress On Employees Performance In Pakistan, American Journal Of Social Science Research. 1 (4): 221-225