

Analisis Manajemen Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ di Kota Batam

Iwan Bipianto^a, Wasiman^b,

^{ab} Program Studi Magister Manajemen, Universitas Putera Batam

pb222120012@upbatam.ac.id, wasiman@upbatam.ac.id

Abstract

This study aims to examine the impact of conflict and work stress on employee performance at PT XYZ in Batam City. The results indicate that work conflict does not significantly affect employee performance, as evidenced by a correlation coefficient of only 0.001. The t-test results show that H0 cannot be rejected with a t-value of $-0.005 < t$ -table value of 2.042. On the other hand, work stress has a significant effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.459, indicating a 21.06% impact of work stress on performance. However, when considered together, conflict and work stress have a significant combined effect on employee performance with a correlation coefficient of 0.647, accounting for 41.86% of the influence on performance. The remaining 58.14% is affected by factors not included in this study.

Keywords : *Conflict, Stress, Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ di Kota Batam. Dari hasil penelitian ini menghasilkan bahwa konflik kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi hanya 0.001, dan dari hasil Uji t menjelaskan H0 tidak dapat ditolak dengan nilai hitung $-0.005 < t$ tabel 2.042. Selanjutnya, variable stres kerja memiliki adanya signifikansi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi 0.459 atau 21.06% pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun jika secara bersama-sama konflik dan stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien korelasi 0.647 atau sebesar 41.86% konflik dan stres memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 58.14% dipengaruhi oleh variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Konflik, Stres dan Kinerja Karyawan*

1. Pendahuluan

Saat ini setiap perusahaan yang menjalankan bisnis apapun harus mampu bersaing di era saat ini. Manajemen yang baik dapat membantu bisnis mencapai tujuan dan menghasilkan laba yang besar. Sumber daya manusia, yang menjadi aset utama perusahaan, memainkan peran penting dalam keberhasilan manajemen. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena merupakan penggerak utama seluruh operasi perusahaan.

Dalam lingkungan kerja manapun, terutama di industri *real estate*, sering terjadi stres dan konflik akibat tuntutan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas. Kinerja sumber daya manusia dinilai baik jika disertai disiplin, produktivitas tinggi, dan penyelesaian tugas tepat waktu. Oleh karena itu, perusahaan perlu merencanakan dan melaksanakan upaya untuk

meningkatkan kinerja dengan memperhatikan konflik dan tingkat stres kerja karyawan.

Menurut Siti Asiah (2017:2-3), konflik adalah bagian esensial dari kehidupan manusia dengan berbagai karakteristik akibat perbedaan seperti jenis kelamin, strata sosial, dan budaya. Dalam perusahaan XYZ, konflik kerja muncul antara departemen, menghambat proses, dan disebabkan oleh kurangnya koordinasi serta sikap saling menjatuhkan. Selain itu, komunikasi yang buruk dari top manajemen menciptakan ketakutan di kalangan karyawan, menyulitkan penyelesaian masalah dan memperpanjang waktu penyelesaiannya.

Konflik kerja dapat menurunkan kinerja karyawan dengan mengurangi kekompakan, rasa senang, dan kesadaran mereka sebagai bagian dari perusahaan. Perselisihan muncul ketika individu atau kelompok dalam organisasi bersaing untuk sumber daya terbatas akibat

perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Setiap karyawan ingin bekerja dengan potensi maksimal untuk kepuasan kerja. Stres dan tekanan kerja, jika dikelola dengan baik, dapat menjadi motivasi untuk memperbaiki kegagalan, mendorong persaingan sehat, dan meningkatkan kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan tingkat stres kerja karyawan sebagai bagian dari penanganan konflik.

Stres kerja adalah respons fisik dan psikologis terhadap tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang, atau akibat pola perilaku manajemen yang menyebabkan stres dan konflik. Menurut Dewi Sartika (2023:28), stres kerja adalah kondisi emosional negatif seperti kecemasan atau ketegangan akibat ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan dengan kemampuan pekerja.

Di perusahaan XYZ, stres kerja sering disebabkan oleh cara top manajemen menyelesaikan masalah dan membuat keputusan. Saran dari karyawan kadang dianggap berdampak negatif bagi perusahaan dan manajemen. Selain itu, tingginya turnover memaksa karyawan menyelesaikan masalah lama dan tugas baru dalam waktu singkat, menyebabkan kebingungan dan kesan ketidakkompetenan jika tidak sesuai harapan manajemen.

Dari data yang diperoleh memungkinkan tingginya turnover pada perusahaan XYZ ini dikarenakan adanya konflik serta stres kerja. Berikut merupakan data *turnover* pada PT XYZ periode Tahun 2021-2023.

Tabel 1. Data Turnover PT XYZ

Keterangan	2021	2022	2023
Jlh karyawan	89	72	96
Turnover	24	13	22
%	27%	18%	23%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari Tabel.1 diatas menginformasikan dari jumlah terbesar *turnover* terbanyak pada tahun 2021 sebanyak 24 orang atau sebesar 27% dan tahun 2023 sebanyak 23 orang atau 23% serta tahun 2021 sebesar 18% atau sebanyak 13 orang.

Menurut Moeheriono (2012:95 dalam Ari & Rildwan 2023), kinerja adalah pencapaian dalam melaksanakan program, kebijakan, dan perencanaan strategis organisasi untuk mencapai tujuan dan misi. PT XYZ di Kota Batam mengkaji dampak konflik manajemen dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, termasuk produktivitas, kualitas kerja, inovasi, kepuasan, dan komitmen. Penting untuk memahami bagaimana manajemen konflik dan stres mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan ini. Dari informasi data yang dikumpulkan dari PT XYZ terkait dengan tingkat absensi dari tahun 2021-2023 sebagai berikut;

Tabel 2. Data Absensi PT XYZ

Keterangan	2021	2022	2023
Jlh karyawan	89	72	96
Absen	17	12	7
%	81%	83%	93%

Sumber : Data Diolah 2024

Dari informasi Tabel. 1 diatas, data yang terkumpul sejak tahun 2021-2023 berkaitan dengan absensi karyawan dimana pada tahun 2021 jumlah karyawan sebanyak 89 orang dengan tingkat kesadaran karyawan melakukan absensi sebesar 81%, dan meningkat pada tahun 2022 sebesar 83% dan tahun 2023 sebesar 93%. Dari informasi ini tingkat kesadaran terendah pada tahun 2021.

Kehadiran karyawan sesuai waktu yang ditentukan penting untuk kinerja, terutama karena beberapa pekerjaan memerlukan kerjasama tim. Kerjasama antar karyawan adalah cara utama menilai kinerja mereka. Tugas rutin yang harus diselesaikan dalam waktu singkat sering menyebabkan beban kerja berlebihan, memaksa karyawan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Jika stres tidak ditangani dengan baik, dapat mengakibatkan perasaan tertekan, kurang motivasi, dan frustrasi, yang menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang, stres berat bisa menyebabkan karyawan kehilangan kemampuan kerja atau bahkan sakit parah. Banyak karyawan memilih untuk mengundurkan diri karena stres dari konflik manajemen dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobsdesk* awal. Oleh karena itu, analisis manajemen konflik dan stres kerja sangat penting untuk kinerja karyawan. Kinerja yang baik berkontribusi pada pencapaian tujuan perusahaan, sehingga manajemen harus fokus menjaga kinerja optimal karyawan.

2. Kajian Literatur

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber data manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi perusahaan, hal ini dikarenakan yang akan mencapai suatu tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik. Mengingat sumber daya manusia ini sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan, maka organisasi dengan model yang lebih moderat menekankan pada fungsi manajemen sumber daya manusia dengan orientasi jangka panjang.

Husein umar berpendapat (2013:20 dalam Budi, ddk 2023) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan

hubungan kerja dengan maksud untuk pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Menurut definisi diatas, MSDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya

2.2 Konflik

Menurut Siti Asiah (2017:8) menjelaskan Istilah konflik berasal dari kata kerja bahasa Latin *configure* yang berarti saling memukul. Dari bahasa Latin diadopsi kedalam bahasa inggris, *conflict* yang kemudian diadopsi ke dalam bahasa Indonesia, konflik. Para pakar telah mengemukakan berbagai defenisi mengenai konflik. Defenisi yang dikemukakan para pakar tersebut tampak beda walaupun intinya sama, karena mereka mendefinisikan konflik dari perspektif yang berbeda. Ada yang mendefinisikan dari perspektif psikologi, sains perilaku, sosiologi, komunikasi, antropologi, dan ilmu sosial.

Manajemen konflik adalah cara yang dapat digunakan dari pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga untuk menghadapi perselisihan antara dua orang atau lebih atau dua kelompok atau lebih supaya menemukan titik terang atas permasalahan tersebut. Manajemen konflik merupakan proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkan untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan (T.Tani Handoko, 2011 dalam Sudarmanto (2021:18). Manajemen konflik merupakan cara yang dilakukan oleh pimpinan dalam menstimulasi konflik, mengurangi konflik dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan produktivitas organisasi.

Menurut Wahyudi (2011:18) dalam Budi (2024), konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua orang anggota organisasi atau lebih yang timbul karena fakta bahwa mereka harus berbagi dalam hal mendapatkan sumber-sumber daya yang terbatas, atau aktivitas-aktiitas pekerjaan, dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai-nilai atau persepsi yang berbeda. Menurut pengertian ini konflik sendiri timbul karena satu pihak mencoba untuk merintang/mengganggu pihak lain dalam usahanya mencapai suatu tujuan.

2.3 Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan bisa digambarkan dalam bentuk sebuah respon atau tindakan seorang karyawan/individu terhadap pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan oleh karyawan tersebut sehingga menyebabkan karyawan tersebut menjadi tidak nyaman dan tidak menyukai terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Stres menurut Siagian (2014:300) adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaannya maupun lingkungan di luar pekerjaannya.

Dari pendapat diatas dapat dibuatkan simpulan berkaitan dengan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dapat menciptakan ketidakseimbangan pada fisik dan psikis yang dapat memperngaruhi emosi, cara berfikir pada karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

2.4 Kinerja

Kinerja pegawai merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang baik mengigat kinerja organisasi tergantung pada kualitas kinerja pegawainya. Kinerja membicarakan mengenai apa yang bisa dikerjakan dan mengenai apa yang bisa dihasilkan individu untuk organisasi.

Pemahaman tentang kinerja (*performance*) memperlihatkan sampai sejauh mana sebuah organisasi; baik pemerintah, swasta, organisasi laba ataupun nirlaba, menafsirkan tentang kinerja sebagai suatu pencapaian yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut Wilson Bangun (2012:231) dalam Maliki, dkk (2023) pengertian kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Dari definisi tersebut, peneliti mengemukakan pengertian kinerja sebagai suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk mendapatkan tujuan perusahaan yang demi kemajuan perusahaannya.

Pengukuran kinerja ini menurut Wilson Bangun (2012:234) dalam Maliki, dkk (2023),

Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan waktu mengerjakannya, kehadiran dan kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sesuai dengan Sugiyono (2019:8), yang menjelaskan bahwa metode kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian serta analisis statistik untuk menguji hipotesis. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X1) adalah Konflik dan variabel bebas (X2) adalah Stres Kerja dan variabel terikat (Y) adalah kinerja Karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah PT XYZ, dan *purposive sampling* digunakan untuk memilih sampel dengan atribut tertentu, efektif pada populasi kecil dan *homogen*. *Purposive sampling*, menurut Sugiyono (2019:85), sesuai untuk penelitian kuantitatif dan non-generalisasi.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan kuesioner. Sugiyono (2019:141) menjelaskan observasi sebagai proses sistematis untuk memperoleh data faktual melalui pengamatan langsung. Dalam penelitian ini, penulis mengamati PT XYZ secara langsung untuk mendapatkan data riil. Kuesioner, sesuai Sugiyono (2019:142), dirancang untuk efisiensi dengan skala Likert, menggunakan bobot nilai 5-1.

4. Hasil dan Pembahasan.

Uji Validitas

Uji Validitas dipergunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Penelitian ini melakukan pendistribusian kuesioner secara langsung kepada 30 responden. Adapun nilai r tabel yang didapatkan dari hasil perhitungan dengan ketentuan dari $df = n-2$, maka menjadi $df = 30-2$ dan α sebesar $5\% = 0,05$ dari perhitungan tersebut di dapat r tabel yaitu 0,361. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > 0,361$ (r tabel). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan valid.

Tabel.3 Uji Validitas Variabel Konflik (X1)

Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0.541	0.361	Valid
Pertanyaan 2	0.891	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.764	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.814	0.361	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data tabel.3 di atas, variabel konflik kerja (X1) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.361), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel.4 Uji Validitas Variabel Stres (X2)

Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0.702	0.361	Valid
Pertanyaan 2	0.618	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.821	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.564	0.361	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data tabel.4 di atas, variabel konflik kerja (X2) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.361), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel.5 Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0.692	0.361	Valid
Pertanyaan 2	0.643	0.361	Valid
Pertanyaan 3	0.566	0.361	Valid
Pertanyaan 4	0.561	0.361	Valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data tabel.5 di atas, variabel konflik kerja (Y) diperoleh nilai r hitung $>$ r tabel (0.361), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan *valid*. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden pada variabel atau instrumen penelitian dalam penggunaan berulang. Untuk mengetahui sebuah instrumen dapat dinyatakan reliabel yaitu apabila nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60. Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* (α) $>$ 0,060 sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel adalah reliabel atau dapat di percaya.

Tabel.6 Uji Reliabilitas

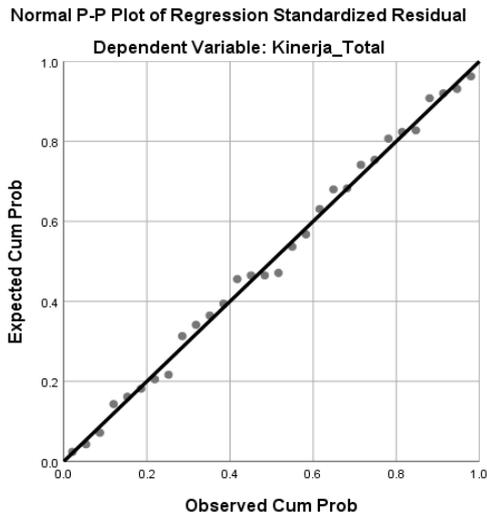
Kuesioner	Cronbach Alfa	Standar Ronbach Alfa	Keputusan
Konflik (X1)	0.751	0.600	Reliabel
Stres (X2)	0.603	0.600	Reliabel
Kinerja (Y)	0.743	0.600	Reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel.6 di atas, menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1), stress kerja (X2) pada setiap item pertanyaan dinyatakan reliabel, sedangkan pada kinerja karyawan (Y) item yang dinyatakan reliabel hanya item pertanyaan 1 dan pertanyaan 4, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *Chronbach Alpha* lebih besar dari 0,600.

Uji Normalitas

sebesar 1.934 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.



Gambar 1. Grafik P-P Uji Normalitas

Pada gambar.1 di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel.7 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.291	1.482		2.896	.007	
	Konflik_X1	.037	.074	.086	.499	.622	.966 1.035
	Stres_X2	.244	.089	.475	2.744	.011	.966 1.035

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan tabel.7 hasil pengujian multikolinearitas di atas diperoleh nilai tolerance variable konflik kerja sebesar 0.966 dan stress 0.966, dimana nilai keua tersebut kurang dari 1, dan nilai variance inflation factor (VIF) variable konflik kerja sebesar 1.035 serta stress kerja sebesar 1.035 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolonearitas.

Uji Autokorelasi

Tabel.8 Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.467 ^a	.218	.160	.94703	1.934

a. Predictors: (Constant), Stres_X2, Konflik_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel.9 Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.291	1.482		2.896	.007
	Konflik_X1	.037	.074	.086	0.499	.622
	Stres_X2	.244	.089	.475	2.744	.011

a. Dependent Variable: Kinerja_Y

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel.9 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 4.291 + 0.037X_1 + 0.244X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 4.291 diartikan bahwa jika variabel konflik kerja (X1) dan stress kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 4.291.

Nilai konflik kerja (X1) bernilai positif sebesar 0.037 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X2), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel konflik kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.037.

Nilai stress kerja (X2) bernilai positif sebesar 0.244 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel konflik kerja (X1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel stress kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.244.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R2)

Tabel.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.467 ^a	.218	.160	.94703

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel.10 di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,467 di mana nilai tersebut dibawah pada interval 0,600-0,799 artinya variabel konflik kerja dan stress kerja mempunyai tingkat hubungan yang positif yang kurang kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel.11 Uji Parsial Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.638	.934		8.174	.000
	Konflik_X1	.000	.081	-.001	-.005	.996

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel.11 di atas diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-.005 < 2.042)$, dari hasil penelitian ini H_0 tidak bisa ditolak. Hal ini dikarenakan dari data yang ada bisa dijelaskan jika tidak ada pengaruh signifikan dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan dari signifikasi yang sudah ditentukan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel.12 Uji Parsial Stres terhadap Kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.806	1.048		4.587	.000
	Stres X2	.236	.086	.459	2.735	.011

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(2.735 > 2.042)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel.13 Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.751	2	3.376	3.764	.036 ^b
	Residual	24.215	27	.897		
	Total	30.967	29			

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(3.764 > 2.947)$, hal ini juga diperkuat dengan p value $< Sig.$ $0,05$ atau $(0,036 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ di Kota Batam.

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 7.638 + 0.00X_1$, koefisien korelasi sebesar $- 0,001$ artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,001$ atau sebesar 0.1% sedangkan sisanya sebesar 99.9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-.005 < 2.042)$, dari hasil penelitian ini H_0 tidak bisa ditolak. Hal ini dikarenakan dari data yang ada bisa dijelaskan jika tidak ada pengaruh signifikan dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ di Kota Batam.

Pengaruh Stres kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai

persamaan regresi $Y = 4.806 + 0.236X_2$, koefisien korelasi sebesar 0.459 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,2106$ atau sebesar 21.06% sedangkan sisanya sebesar 78.94% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(2.735 > 2.042)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya hal ini menunjukkan bahwa stress kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ di Kota Batam.

Pengaruh Konflik Kerja (X1) Dan Stres Kerja (X2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa konflik kerja (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4.291 + 0.037X_1 + 0.244X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.647 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 41.86% sedangkan sisanya sebesar 58.14% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(3.764 > 2.947)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ di Kota Batam.

5. Kesimpulan

Pada hasil penelitian ini terkiat konflik kerja tidak menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 7.638 + 0.00X_1$, dengan koefisien korelasi yang kecil mendekati nilai 0 menjelaskan jika hubungan antara kedua variable hampir tidak ada. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-.005 < 2.042)$, dari hasil penelitian ini H_0 tidak bisa ditolak. Hal ini dikarenakan dari data yang ada bisa dijelaskan jika tidak ada pengaruh signifikan dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ di Kota Batam.

Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 4.806 + 0.236X_2$, koefisien korelasi sebesar 0.459 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang positif. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar $0,2106$ atau sebesar 21.06% sedangkan sisanya sebesar 78.94% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis

diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau ($2.735 > 2.042$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ di Kota Batam.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 4.291 + 0.037X_1 + 0.244X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0.647 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 21.80% sedangkan sisanya sebesar 78.20% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($3.764 > 2.947$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ di Kota Batam.

Saran dari hasil penelitian ini baiknya perusahaan tetap dapat melakukan pengendalian stress kerja dengan menciptakan program yang dapat menyelesaikan stress karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada penelitian ini jika konflik kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perusahaan namun perusahaan juga tetap harus memperhatikan selalu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik. Namun dengan melakukan evaluasi bertahap dengan menangani konflik dan stress kerja memungkinkan meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dengan hasil penelitian ini, kedepannya dapat mempertimbangkan variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada perusahaan dan rekan-rekan PT XYZ yang menjadi objek penelitian dan semua pihak yang telah mendukung penelitian ini diselesaikan.

Daftar Pustaka

- Asiah, S. (2017). "Manajemen Konflik Teori dan Aplikasi. Cetakan Pertama". Pustaka Cendekia, Gorontalo.
- Ekawarna. (2018). "Manajemen Konflik dan Stres". Cetakan Pertama. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Maliki, I, B., Simatupan, I, H., dkk (2023). "Analisis Manajemen Konflik dan Stres Kerja Pengaruhnya

Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bravo Solution Kabupaten Tangerang. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, Vol. 2, No.2 Februari 2024, hal 2518-2539.

- Nainggolan, S., Ulya, Z., Kusumadewi, R, N., dkk (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Implementasi". Cetakan Pertama. Eureka Media Aksasar, Jawa Tengah.
- Irfanudin, A, M. (2018). "Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Aldaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilaya Tigaraksa". *Jurnal Madani*. ISSN: 2615-1995, E-ISSN : 2615-0654. Vol. 4, No. 1, Maret 2021 hal12-23.
- Saputro, A, H., dan Muttaqin, R (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi (JEMSI)*, E-ISSN:2579-5635, P-ISSN:2460-5890, Vol. 9 (4), Agustus 2023, Hal 1563-1572.
- Sartika, D. (2023). "Stres Kerja". Cetakan Pertama. Widina Bhakti Persada. Bandung.
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara
- Situmeang, H., Nasution, H.,H dan Sinambel, M (2023). "Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV unit Kebun Pabatu. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol.5, No.1.
- Sudarmanto, E., Sari, D, P., dkk (2021). "Manajemen Konflik". Cetakan Pertama. Penerbit, yayasan Kita Menulis, Makasar.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Wahyudi dan Hidayat, W (2019). "Manajemen Konflik dan Stres Dalam organisasi". Cetakan ke-2. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Wardanti, S., A (2024). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Karyawan PT XYZ". *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol. 8 No.2 Maret 2024. Hal.293-305.