

PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT HALUAN KEPRI BATAM

Grace Hutagalung*, Hendri Herman**

*Mahasiswi Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

**Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

e-mail : gracenia1.gh@gmail.com

ABSTRACT

PT Haluan Kepri is a media company engaged in newspapers. PT Haluan Kepri always strives to improve employee performance. In this effort, it was found that there were still problems occurring within the company. Conflict Management and Job Stress are the problems facing this company. Wirawan defines conflict management as the process of parties involved in conflict and developing conflict strategies to control conflict to produce the desired resolution. And Hasibuan defines stress as a condition of tension that affects one's emotions, thought processes, and conditions. This research was conducted to determine the effect of conflict management and stress work performed by the company on employee performance. This research was conducted on employees of PT Haluan Kepri Batam and the number of samples was determined by 125 respondents using the Slovin formula. Based on the results of multiple regression studies, the following equation is obtained: $Y = 14,591 + 0,330X_1 + 0,284X_2$. From the results of this study, it was concluded that conflict management has a positive and significant influence on employee performance. Job stress has a positive and significant effect on employee performance. And conflict management and stress work together have a positive and significant influence on employee performance at PT Haluan Kepri Batam.

Keywords: *Conflict Managemen; Job Stress; and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan karena dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Seiring dengan perkembangan sumber daya manusia dan teknologi komunikasi, percetakan (*printing*) juga ikut berkembang salah satunya dalam bentuk media cetak yang di gunakan sebagai media komunikasi saat ini. Berbicara dunia percetakan tentunya tidak akan lepas dari manajemen media massa, yang mencakup manajemen jurnalistik, keredaksian dan jobdesknya dalam dunia kerja profesional tersebut.

Bagi perusahaan yang bergerak di bidang media cetak, wartawan (*jurnalis*)

merupakan tulang punggung, karena dari mereka lahir produk perusahaan dalam bentuk pemberitaan. Artinya, seorang wartawan dituntut memiliki fisik dan stamina yang selalu fit dan kualitas berpikir yang dinamis. Tidak kalah pentingnya, kriteria wartawan lainya adalah memiliki keahlian tertentu yakni, teknik mencari, meliput dan menulis berita. PT Haluan Kepri merupakan salah satu perusahaan media yang bergerak di bidang surat kabar, jurnalistik, dan jasa periklanan. Haluan Kepri merupakan salah satu cabang perusahaan yang di miliki oleh Basrizal Koto, yang dimana terdapat dua media surat kabar lainnya yaitu media cetak bernama Haluan Riau dan Haluan Padang. Haluan Kepri yang sebelumnya

bernama Harian Sijori Mandiri terbit pada tanggal 09 April 2001, dan berganti nama menjadi Harian Umum Haluan Kepri pada tanggal 01 November 2010. PT Haluan Kepri yang memiliki Motto Mencerdaskan Kehidupan Masyarakat ini juga memiliki kantor di setiap kepulauan riau yaitu Batam, sebagai pusat percetakan surat kabar Harian Umum Haluan Kepri dan surat kabar itu akan disebarakan ke pulau-pulau yang ada di kepri yaitu (Tanjung Pinang, Bintan, Lingga, Karimun, Natuna, Anambas dan Meranti).

PT Haluan Kepri memiliki sitem kerja yang cepat dalam hal memperoleh informasi, beberapa karyawan mempunyai kuantitas dan kualitas kerja baik atau lebih dari yang lain. Dalam kerjasama antar karyawan sudah terjalin baik tetapi terkadang masih terjadi perselisihan karena kualitas, kuantitas, dan gaya bahasa setiap karyawan yang berbeda, misalnya dalam hal memperoleh informasi, terkadang ada berita yang sama yang didapatkan oleh bagian jurnalistik atau wartawan dilapangan, dan tanpa ada komunikasi yang baik dari kedua belah pihak, jurnalistik maupun wartawan menyerahkan informasi yang didapat kebagian redaksi untuk dicetak, namun tim redaksi akan memilih salah satu informasi yang akan dicetak dari antara dua berita yang sama tersebut, sehingga bagian redaksi harus mengambil salah satu berita mana yang akan dicetak. Dan tentunya pihak yang informasinya yang tidak dicetak akan merasa pekerjaannya sia-sia dan timbul rasa kecewa, dan akan menimbulkan konflik antara sesama jurnalistik atau wartawan karena tidak ada komunikasi tentang memperoleh informasi, dan juga konflik antara jurnalistik maupun wartawan terhadap karyawan bagian redaksi.

Konflik selanjutnya yang dialami karyawan PT Haluan Kepri adalah adanya rotasi penugasan bidang liputan (*desk*)

secara berkala. Ritme dan pola kerja karyawan yang tak lepas dari kebijakan yang dikeluarkan seorang Pemimpin Redaksi menyebabkan adanya persepsi tentang konflik yang terjadi antar karyawan. Di Haluan Kepri, setiap wartawan selain berkewajiban mengisi tulisan untuk halaman sesuai dengan rubrik (*desk*) masing-masing, juga dituntut mampu berkontribusi untuk halaman satu (utama), sesuai dengan kejadian terkini (*running issue*) maupun berita yang dipersiapkan sebelumnya (*by design*). Dengan adanya rotasi ini, menyebabkan adanya konflik karena ketidaksesuaian pekerjaan antara karyawan satu dengan yang lain.

Melihat banyaknya masalah tentang kinerja karyawan yang diakibatkan oleh konflik dan stress kerja. Maka penulis melakukan peninjauan penelitian pada PT. Haluan Kepri dengan judul **“Pengaruh Manajemen Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Haluan Kepri Batam”**.

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Konflik

Menurut (Wirawan, 2010: 129), manajemen konflik merupakan sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan.

2.2 Pengertian Stress Kerja

Menurut (Hasibuan, 2007: 203) stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut (Handoko, 2008: 200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

2.3. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Riniwati, 2016: 167) kinerja merupakan seberapa jauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi. Defenisi lain juga dikemukakan oleh (Amir, 2015: 5) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Dari defisini di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu gabungan antara kemampuan, kesempatan dan usaha yang didapat dari suatu hasil kerja.

METODE PENELITIAN

Pengertian desain penelitian deskriptif menurut (Sanusi, 2012, p. 13) adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambar secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja di PT Haluan Kepri Batam yang dengan populasi berjumlah 180 orang karyawan. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan dengan menggunakan rumus *slovin*

dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi 5% (0.05), sehingga sampel dapat dihitung dengan cara berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah elemen atau anggota sampel
N = Jumlah elemen atau anggota populasi

a = *Error level* (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0.01, 5% atau 0.05 dan 10% atau 0.10 (catatan dapat dipilih oleh peneliti). Sehingga dapat dihitung dengan cara:

$$n = \frac{N}{1 + Na^2}$$

$$n = \frac{180}{1 + 180(0.05)^2}$$

$$n = 124,13$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diperoleh 124,13 dibulatkan menjadi 125 responden.

3.1 Lokasi penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Haluan Kepri Batam, Jalan Yos Sudarso No.9, Batu Ampar, Bengkong Laut, Bengkong, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 20.

4.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai korelasi *Pearson Product Moment* atau r hitung dengan nilai r tabel. Nilai r tabel dengan derajat bebas sebesar 123 (n – 2) dan pada taraf signifikansi 0,05 (uji 2 sisi) adalah 0,1757. Pengujian validitas ini dapat dilihat dari tabel di bawah ini.

Tabel 1 Hasil uji validitas Manajemen Konflik (X1)

Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
X.1	0,330	0,1757	Valid
X.2	0,207	0,1757	Valid
X.3	0,352	0,1757	Valid
X.4	0,723	0,1757	Valid
X.5	0,695	0,1757	Valid
X.6	0,391	0,1757	Valid
X.7	0,551	0,1757	Valid
X.8	0,429	0,1757	Valid
X.9	0,465	0,1757	Valid
X.10	0,747	0,1757	Valid

Tabel 2 Hasil uji validitas Stress Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X.1	0,435	0,1757	Valid
X.2	0,460	0,1757	Valid
X.3	0,438	0,1757	Valid
X.4	0,540	0,1757	Valid
X.5	0,638	0,1757	Valid
X.6	0,418	0,1757	Valid
X.7	0,527	0,1757	Valid
X.8	0,490	0,1757	Valid
X.9	0,567	0,1757	Valid
X.10	0,640	0,1757	Valid

Tabel 3 Hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y.1	0,554	0,1757	Valid
Y.2	0,746	0,1757	Valid
Y.3	0,800	0,1757	Valid
Y.4	0,769	0,1757	Valid
Y.5	0,614	0,1757	Valid
Y.6	0,575	0,1757	Valid
Y.7	0,545	0,1757	Valid
Y.8	0,576	0,1757	Valid
Y.9	0,745	0,1757	Valid

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan valid jika variabel X1,X2 dan Y pada Corrected Item-total correlation >

0,1757. hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid

4.2 Hasil uji reliabilitas data

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas

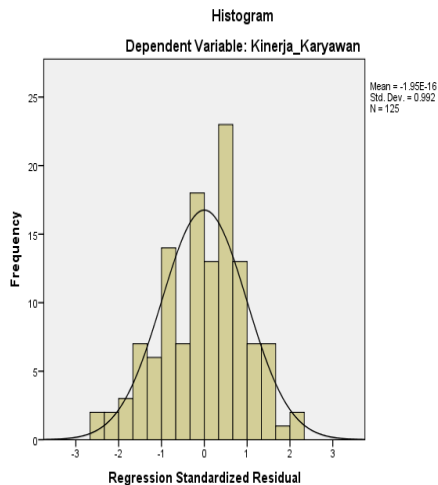
Nilai Cronbach's Alpha		Nilai kritis	Keterangan
Manajemen Konflik	0,669	Reliabel	Tinggi
Stress Kerja	0,694	Reliabel	Tinggi
Kinerja Karyawan	0,840	Reliabel	Sangat Tinggi

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel jika variabel X1,X2 dan Y Nilai Cronbach's Alpha > 0.600. hasil

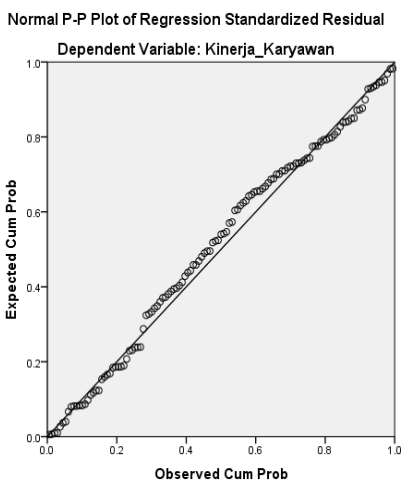
pengujian reliabelitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini reliabel.

4.3 Hasil uji asumsi klasik

4.3.1 Uji normalitas



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa kurva yang dihasilkan adalah berbentuk lonceng (*bell-shaped curve*). Maka dapat disimpulkan bahwa data sudah berdistribusi normal.



Data dikatakan berdistribusi normal apabila keberadaan titik-titik berada disekitar garis. Berdasarkan grafik normal P-P Plot terlihat titik-titik mengikuti garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil uji Normalitas pada Gambar data dalam penelitian ini menunjukkan titik-titik pada scatter plot nampak menyebar sehingga dapat disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

4.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen Konflik	.989	1.011
	Stress Kerja	.989	1.011

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel < 10 nilai tolerance pada masing-masing

variabel > 0,1. Sehingga disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinearitas.

4.5 Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	-9.166E-016	4.538	.000	1.000
1	Manajemen_Konflik	.000	.083	.000	1.000
	Stress_Kerja	.000	.093	.000	1.000

Dari hasil uji diatas menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independen terhadap nilai absolut residual (sig >

0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heterodesitas pada model regresi.

4.6 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error		
	(Constant)	14.591	4.538	3.215
1	Manajemen_Konflik	.330	.083	3.970
	Stress_Kerja	.284	.093	3.044

Berdasarkan hasil di atas, maka dapat disusun persamaan regresi untuk penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 14,591 + 0,330 X1 + 0,284 X2$$

Persamaan regresi di atas diperoleh dari hasil perhitungan SPSS. Persamaan regresi tersebut memiliki makna:

1. Nilai konstanta sebesar 14,591 yang berarti bahwa jika nilai variabel manajemen konflik (X1) sebesar 0 dan nilai variabel stress kerja (X2) sebesar 0, maka variabel kinerja karyawan akan memiliki nilai sebesar 14,591.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel manajemen konflik adalah positif sebesar 0,330 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel manajemen konflik (X1), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika manajemen konflik naik 1% atau 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,330

3. Nilai koefisien regresi untuk variabel stress kerja adalah positif sebesar 0,284 dan hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai variabel stress kerja (X2), maka semakin tinggi nilai variabel kinerja karyawan. Jika stress kerja naik 1% atau 1 satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,284.

4.7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.431a	.186	.173	3.95608

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square (R^2) sebesar 0,186 atau sebesar 18,6%. Hal ini berarti variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel manajemen konflik dan stress kerja sebesar 18,6% dimana bisa disebut cukup rendah karena

lebih kecil dari 50% karena tidak adanya hubungan yang erat antara manajemen konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.8 Hasil Uji T (parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T (parsial)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	14.591	4.538			3.215	0.002
1 Manajemen_Konflik	0.33	0.083	0.326		3.97	0
Stress_Kerja	0.284	0.093	0.25		3.044	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Untuk hipotesis 1 yang menyatakan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel manajemen

konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel manajemen konflik adalah positif sebesar 3,970. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi

dari variabel manajemen konflik sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,970 lebih besar dari nilai t tabel 1.65744 (lihat pada lampiran). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima.

2. Untuk hipotesis 2 yang menyatakan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel stress kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikatakan berpengaruh positif karena nilai t untuk variabel stress kerja adalah positif sebesar 3,044. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel stress kerja sebesar 0,003 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,044 lebih besar dari nilai t tabel 1.65744 (lihat pada lampiran). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima.

4.9 Hasil Uji F (simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F (simultan)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	436.344	2	218.172	13.940	.000b
Residual	1909.368	122	15.651		
Total	2345.712	124			

Untuk hipotesis 3 yang menyatakan bahwa manajemen konflik dan stress kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dapat dilihat dari tabel di atas bahwa variabel manajemen konflik dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi dari variabel manajemen konflik dan stress kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α 0,05 dan nilai F hitung sebesar 13,940. lebih besar dari nilai F tabel 3,07 (lihat pada lampiran). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Haluan Kepri Batam

Pada penelitian ini yang menjadi Hipotesis pertama pada metode kuantitatif adalah manajemen konflik (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan t hitung yang diperoleh untuk variabel manajemen konflik (X1) sebesar

3,970 terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan thitung = 3,970 > Ttabel = 1.65744 atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka hasil penelitian menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima yaitu manajemen konflik (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Haluan Kepri Batam, maka Hipotesis 1 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik manajemen konflik yang diberikan oleh PT Haluan Kepri Batam maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan PT Haluan Kepri Batam, ini dikarenakan segala konflik yang terjadi dapat di kelola dengan baik sehingga dapat menjadi sebuah alat yang digunakan organisasi dalam proses beradaptasi atas perubahan yang terjadi, seperti mendorong semangat kerja dalam menghadapi persaingan, memacu kreatifitas dan sebagai sarana pembelajaran dalam hal menyampaikan pendapat. Dimana hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Widagdo, 2015) dengan hasil penelitian bahwa manajemen konflik (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

4.9.2 Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Haluan Kepri Batam

Pada penelitian ini yang menjadi Hipotesis kedua pada metode kuantitatif adalah stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan t hitung yang diperoleh untuk variabel stress kerja (X2) sebesar 3,044 terhadap kinerja karyawan (Y) dan signifikan sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan thitung = 3,044 > Ttabel = 1.65734 atau signifikan lebih kecil dari 0,05, maka hasil penelitian menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima yaitu stress kerja (X2)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) PT Haluan Kepri Batam, maka Hipotesis 2 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan PT Haluan Kepri maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki karyawannya, dan sebaliknya semakin rendah stress kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan PT Haluan Kepri Batam. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. Sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik, karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumberdaya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Akhirnya stress mencapai titik stabil yang kira-kira sesuai dengan kemampuan prestasi karyawan.

Dimana hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Riandy, 2016) dan (Suryani, 2014) dengan hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang dilakukan pada PT Borneo Laboratorium Inspeksi dan Supervveyor Service di Samarinda.

4.9.3 Pengaruh Manajemen Konflik dan Stress Kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT Haluan Kepri Batam

Pada penelitian ini yang menjadi Hipotesis ketiga pada metode Kuantitatif adalah manajemen konflik (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pelanggan PT Haluan Kepri Batam. Maka sesuai dengan uraian sebelumnya bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 13,940 > F_{tabel} = 3,92$ (lihat pada Tabel distribusi F) dan $signifikan = 0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu manajemen konflik (X1) dan stress kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Haluan Kepri Batam, maka Hipotesis 3 diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus penyelesaian konflik dan stress kerja yang terjadi PT Haluan Kepri maka kinerja karyawan nya akan meningkat secara simultan..

SIMPULAN

Dari penelitian diatas dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel manajemen konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Kepri Batam. Berarti semakin baik manajemen konflik yang diberikan oleh PT Haluan Kepri Batam maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan PT Haluan Kepri Batam.
2. Variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Kepri Batam. Berarti semakin tinggi stress kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin

tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan PT Haluan Kepri Batam.

3. Variabel manajemen konflik dan stress kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Haluan Kepri Batam. Berarti semakin tinggi manajemen konflik dan stress kerja yang dimiliki oleh perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki karyawan PT Haluan Kepri Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2008). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia* (2nd Ed.). Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Revisi). Jakarta.
- Kurniasari, D. (2013). Pengaruh Konflik Peran Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1–15.
- Suryani, N. K. (2014). Work Family Conflict , Jobstress And Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali), 6(32), 189–196.
- Widagdo, N. (2015). Stress Kerja Terhadap Kinerja Marketing Divisi Emerging Business Bank Swasta, VI, 158–165.
- Wirawan (2010). *Konflik Dan Manajemen Konflik*. (Dedy A. Halim, Ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Yani. (212). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (I). Jakarta: Mitra Wacana Media.