

# PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK

Marnita Lase<sup>1</sup>, Suhardi<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam  
email: pb170910309@upbatam.ac.id

## ABSTRACT

*In achieving organizational goals, the company seeks to advance employee performance to the fullest. Companies need to pay attention to the mental condition of their employees not only with adequate wages and facilities. Often employees experience work stress and work conflicts that can affect the employee's performance. Humans resources are an important asset in the company because they are the driving force for the company's progress. For this reason, companies must pay attention to their human resources to maintain their quality. However, the company experienced problems because the decline in employee performance was not as good as when they first worked at the company. Work conflict and work stress are common in companies and are often difficult to overcome. Based on this, the company tries to find the causal factors and how to handle conflicts that occur between employees, both individually and in groups. These studies aims determining the effects of work conflict and work stress on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk. That researches designed using researches designed and quantitative causality research methods. Data collection techniques by distributing questionnaires to 108 employees of PT Sat Nusapersada Tbk, especially in the Xiaomi Department. The results of this study indicate that work conflict (X1), work stress (X2) partially and simultaneously significant effect on employee performance (Y).*

**Keywords:** *Employee performance; Work conflict; Work stress.*

## PENDAHULUAN

Kompetensi semua badan usaha di era modernisasi mulai rumit, sehingga karyawan diwajibkan untuk bisa meningkatkan potensi. Setiap pekerja harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dengan penuh ketekunan, supaya berkelanjutan. Individu harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan zaman.

Dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan mengupayakan memajukan kinerja karyawan secara maksimal. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi mental karyawannya tidak hanya dengan upah dan sarana yang mencukupi. Sering kali karyawan

mengalami stres kerja dan konflik kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Karyawannya menjadi harta paling berharga didalam perusahaannya karna menjadi pendorong kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya untuk tetap mempertahankan kualitasnya. Namun perusahaan mengalami kendala karena penurunan kinerja karyawan tidak sebaik saat pertama kali bekerja di perusahaan.

PT Sat Nusapersada Tbk (PTSN) berlokasi di Jl. Pelita VI No. 99. Aktivitas utamanya PTSN ialah dibidang usaha industri perakitan alat elektronik. Mitra utamanya PTSN yakni Xiaomi, Huawei, Asus, Sony Murata, Pegatron, Huaqin, Imoo, ATI, dan Epson. Visi dari PT Sat Nusapersada Tbk ialah menjadikan perusahaan yang menyediakannya

produk, layanan dan solusi terpadu berkualitas tinggi di keseluruhan aspek operasional dan manajemennya.

Demi mencapai visi tersebut maka diperlukan kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk terus meningkat. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk menghadapi ketidakstabilan dan penurunan kinerja karyawan.

Penurunan kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk bisa dipengaruhi oleh sekumpulan faktornya. Berdasar perolehan hasil dari mewawancarai 20 karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk yang berkinerja rendah, bisa ditelusuri penyebabnya yakni:

**Tabel 1.** Hasil Pra Survey 20 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

No.	Faktor Penyebab	Jml Karyawan	%
1	StresKerja	12	30
2	KonflikKerja	10	25
3	Beban Kerja	6	15
4	JenisPekerjaan	5	12,5
5	Pembagian Unit Kerja	4	10
6	LingkunganKerja	3	7,5
	Total	40	100%

(Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2021)

Responden yaitu 20 karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Masing-masing responden diberikan pertanyaan terbuka tentang pemicu penurunan kinerjanya. Setiap responden memberikan rata-rata 2 jawaban. Dari surveynya itu faktor tertinggi yakni stres kerjanya dan konflik kerjanya. Faktor stres kerjanya memperoleh jawaban yakni 30% dengan 12 jawaban. Faktor konflik kerjanya memperoleh jawaban 25% dengan 10 jawaban. Faktor ketiganya ialah beban kerjanya yakni 15% dijawab 6. Faktor keempatnya ialah jenis pekerjaannya yakni 12,5% di jawab sebanyak 5. Faktor kelimanya ialah pembagian unit kerjanya yakni 10% dijawab sebanyak 4 dan faktor terkecilnya yakni lingkungan kerjanya jawaban 7,5% dengan 3.

Konflik sering ditemui di dalam perusahaan dan sering kali sulit untuk diatasi. Berdasarkan hal itu perusahaan berusaha mencari faktor penyebab dan cara menangani konflik yang terjadi antar karyawan baik secara individu maupun kelompok. Konflik kerja terjadi ketika satu pihak individu atau kelompok

merasa ditolak atau ditentang oleh pihak lain (Dinna Riana, 2016).

Sedangkan stres kerja dapat dilihat dari perolehan observasinya yang dilangsungkan dibulan Februari 2021 dengan langkah pengamatan dan wawancara. Hasil observasi tersebut, diketahui stres kerja terjadi ketika karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan atasan juga sering menekan bawahannya sehingga menambah beban karyawan. Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah yang diperoleh, atasan tidak menghargai pekerjaan karyawannya dan timbulnya kekhawatiran akan diberhentikan ketika kurangnya pemberian kerja.

Stres kerja menyebabkan menurunnya kondisi kesehatan setiap karyawan yang menyebabkan mereka tidak masuk kerja. Penyakit seperti sakit kepala, hilang selera makan, sensitif dan lekas marah merupakan gejala-gejala yang timbul akibat stres (Robbins, 2017). Data ketidakhadiran karyawan terlihat dari data kehadiran bulan Januari 2021 sampai Juni 2021.

**Tabel 2.** Data Absensi Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

No.	Bulan	JK (Orang)	JHK (Hari)	Jumlah Absensi
1.	Jan	148	25	10
2.	Feb	148	24	9
3.	Mar	148	27	11
4.	Apr	148	26	13
5.	Mei	148	26	12
6.	Jun	148	26	16

(Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2021)

Bisa diamati tingkatan absensi karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dari bulan Januari sampai Juni 2021 mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan apabila jumlah ketidakhadiran karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan menurun.

Berdasar pengamatan bahwa konflik kerjanya dan stres kerjanya mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasar pengidentifikasian yang dijabarkan, masalah-masalah telah dibahas, tentunya penulis terdorong menentukan judul penelitian terkait "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk".

## KAJIAN TEORI

### 2.1 Konflik Kerja

Konflik Kerja yakni permasalahannya diarea bekerja yang disaat itu pekerjaannya tersebut tidak mampu terselesaikan namun sudah diminta hal lainnya dikarenakan oleh itu bisa ditemukannya didunia pekerjaan yakni perasaan atau ego yang cukup tinggi serta dirinya yang tak mampu mengontrol dengan baiknya secara persuasif dan seharusnya bisa dihindarkan (Haryati, 2019: 16). Konflik kerja yakni sikapnya yang saling mengawasi diri masing-masing setidaknya diantara dua kelompok, yang mempunyai tujuan serta tak searah didalam berpandangan, didalam pengupayaan mencapainya tujuannya hingga berada didalam posisi oposisi bukanlah bekerjasama (Panji, 2017: 20).

Terdapat empat indikator konflik

kerja mencakup beberapa jenis yaitu:

1. Konflik didalam dirinya
2. Konflik antar individu
3. Konflik antar anggotanya
4. Konflik antar kelompoknya

### 2.2 Stres Kerja

Stres kerja juga merupakan rasa mencekam, tidak tenang ataupun selalu khawatir, pada keseluruhan perwujudan dari perjalanan hidup yang stres. Lalu, stres memrogram hal kompleks untuk bisa mewujudkan ancamannya yang bisa menimbulkan hasil positif ataupun negatif (Ivancevich, 2016: 70). Stres ialah akibat atas tiap perbuatan serta keadaan area kerjanya yang menuntut psikologinya dan fisiknya secara berlebih pada individu (Sunyoto, 2016: 174).

Terdapat empat indikator yang memengaruhi stres kerja yakni (Jin, 2018: 16) :

1. Kekhawatirannya
2. Gelisahannya
3. Tekanannya
4. Frustasinya

### 2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah perolehan atas pekerjaannya yang berhubungan dengan eratnya diantara karyawannya dengan tujuan strategik organisasinya, kepuasan konsumennya, dan memerikan keikutsertaannya terkait aktivitasnya serta perolehan pencapaiannya dan medeskripsikan terkait apa yang dilakukan dan proses pengerjaannya. (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018) employee performance is the level of success of an employee/group of people in carrying out a task or activity that is charged to him according to his responsibilities with the expected results.

Tentu tiap perusahaannya menginginkan mempunyai karyawannya yang berkinerja tinggi guna menolong perusahaannya didalam pencapaian tujuan. Kinerja bisa memengaruhi banyaknya karyawannya bisa memerikan maksimalnya kepeduliannya pada organisasinya (Ratnasari and Purba, 2019).

Tujuh indikator kinerja karyawannya (Wibowo, 2018: 17) yakni :

1. Tujuannya
2. Standarnya
3. *Feedback*
4. Sarananya
5. Kompetensinya
6. Motifnya
7. Peluangnya

#### 2.4 Penelitian Terdahulu

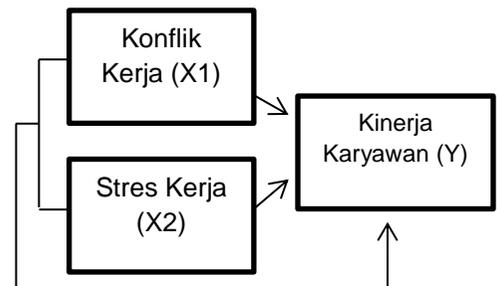
Uraian penelitian terdahulunya relevan dengan judul ialah:

1. (Ratnasari and Purba, 2019) berjudul Pengaruh Konflik Kerjanya, Stres Kerjanya dan Beban Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Mutiara Utama Sukses. Hasilnya konflik kerjanya dan stress kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya sedangkan beban kerjanya tidak memengaruhi kinerja karyawannya.
2. (Muji, Liana and Aquinia, 2020) berjudul Pengaruh Stres Kerjanya, Konflik Kerjanya dan Beban Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara. Hasilnya stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya, konflik kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya dan beban kerjanya berpengaruh negatif pada kinerja karyawannya.
3. (Susilo & Wahyudin, 2020) berjudul Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia. Hasilnya Konflik kerjanya dan stress kerjanya memengaruhi Kinerja karyawannya.
4. (Marista, 2018) berjudul Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Di PT BBSTV Surabaya. Hasilnya Konfliknya dan stres kerjanya

5. (Wati, 2017) berjudul Pengaruh Konflik Kerjanya, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing PT Liebra Permana. Hasilnya konflik kerjanya, kepemimpinannya, motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawannya.
6. (Krisnawati & Lestari, 2018) berjudul Stres Kerjanya dan Konflik Kerjanya Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT SAI. Hasilnya Stres Kerjanya dan konflik kerjanya berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.
7. (Supardi, 2017) berjudul Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Hasilnya konflik kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawan.

#### 2.5 Kerangka Pemikiran

Berikut kerangka pemikirannya yakni:



**Gambar 1.** Kerangka Pemikiran (Sumber: Peneliti, 2021)

#### 2.6 Hipotesis

- Jabaran hipotesa penelitian ini yakni:
- H1: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
  - H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
  - H3: Konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitiannya ini memilihkan pada variabel yang diangkat pada penelitian. dimana X1 yakni konflik kerja, X2 yakni stres kerja dan Y yakni kinerja karyawan. Peneliti bermaksud ingin mengevaluasi pengaruh konflik kerjanya dan stres kerjanya terhadap kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk. Jenis penelitian berpedoman serta tahapan didalam prosesi penelitian sebagai acuannya dengan maksud memaksimalkan teknik tertentu (Sujarweni, 2015: 71). Metodenya kuantitatif yakni mendefiniskan penyebab serta akibatnya didalam mengolah data, penelitiannya ini survei, penulis mendefinisikan terkait pengaruh konflik kerjanya dan stres kerjanya terhadap kinerja karyawannya. Penelitiannya ini bersifat replikasi yakni ditekiti ulang dari beberapa penelitian terdahulu namun dengan lokasi, variabel, dan obyek yang berbeda. Populasi didalam penelitian ini ialah 148 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk khususnya departemen Xiaomi. Sampel penelitiannya ini memakaikan teknik *nonprobability sampling* dengan bantuan rumus slovin. Jadi sampel penelitiannya

ini ialah 108 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Pofil Responden

Mendistribusikan kuesioner bagi peneliti guna memperoleh data penelitiannya pada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk departemen Xiaomi. Banyaknya kuesioner yang diperoleh relevan dengan jumlah kuesionernya yang disebarakan yakni 108. Kuesionernya yang terisi dan terkumpulkan, peneliti memperoleh data profil respondennya berdasar jenis kelaminnya, usianya, pendidikan terakhirnya dan lainnya. Hal ini bermaksud guna memerikan deskripsi atas profil respondennya yang diambil peneliti sebagai sampelnya.

### 4.2 Hasil Uji Validitas

Bila  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  dinyatakan valid, sebaliknya dinyatakan tidak valid jika  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel uji validitas dibawah ini, diketahui jika keseluruhan pernyataannya memperoleh R hitungnya  $>$  R tabelnya serta bernilai positif. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan jika setiap pernyataan diatas memiliki keterangan valid.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X1)

Variabel	Item	r titung	r tabel	Ket
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,982	0,361	Valid
	X1.2	0,922	0,361	
	X1.3	0,991	0,361	
	X1.4	0,987	0,361	
	X1.5	0,982	0,361	
	X1.6	0,967	0,361	
	X1.7	0,967	0,361	
	X1.8	0,776	0,361	

(Sumber: SPSS 23, 2021)

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Variabel	Item	r titung	r tabel	Ket
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,949	0,361	Valid
	X2.2	0,949	0,361	
	X2.3	0,776	0,361	
	X2.4	0,949	0,361	
	X2.5	0,578	0,361	
	X2.6	0,949	0,361	
	X2.7	0,949	0,361	

	X2.8	0,918	0,361
(Sumber: SPSS 23, 2021)			

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	r titung	r tabel	Ket
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,918	0,361	Valid
	Y.2	0,563	0,361	
	Y.3	0,702	0,361	
	Y.4	0,702	0,361	
	Y.5	0,768	0,361	
	Y.6	0,530	0,361	
	Y.7	0,918	0,361	
	Y.8	0,691	0,361	
	Y.9	0,918	0,361	
	Y.10	0,873	0,361	
	Y.11	0,702	0,361	
	Y.12	0,702	0,361	
	Y.13	0,908	0,361	
	Y.14	0,723	0,361	

(Sumber: SPSS 23, 2021)

#### 4.3 Hasil Uji Reabilitas

**Tabel 4.** Reliability Statistics

Variabel	A	Kriteria	Ket
Konflik Kerja	0,891	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,922		
Kinerja Karyawan	0,925		

(Sumber: SPSS 23, 2021)

Berdasar tabel 4 didapati bahwa tiap variabel bernilai *Cronbach's alpha* > 0,60. Oleh sebab itu konflik kerjanya, stress kerjanya serta kinerja karyawannya tergolong reliabel.

#### 4.4 Hasil Uji Normalitas

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

		Ustd Res
N		108
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Me</i>	.0000000
	<i>Std. Dev</i>	7.41103113
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	.116
	<i>Positive</i>	.085
	<i>Negative</i>	-.166
<i>Test Statistic</i>		.047
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.076 <sup>a</sup>

(Sumber: SPSS 23, 2021)

Berdasar tabel 5 maka hasil output bernilai signifikannya dikarenakan *Asymp. Sig (2-tailed)* bernilai 0,76 > 0,5.

Oleh karena itu disimpulkanlah data yang diteliti terdistribusi normal.

#### 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		Ket
		Tolerance	VIF	
1	Konflik Kerja	.994	1.006	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Stres Kerja	.994	1.006	

(Sumber: SPSS 23, 2021)

Bahwa pada model regresi tidak muncul multikolinearitas di mana konflik dan stress kerja mengantongi perolehan VIF yakni  $0,994 < 10$  dan besaran

perolehan *tolerance* sejumlah  $1,006 > 0,10$ . Disimpulkan gejalanya tidak muncul pada model regresi, atau tidak ditemukan kaitan antara variabel bebas.

#### 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.907	387	9.873	.003
1	Konflik Kerja	.395	.137	.271	.000
	Stres Kerja	.137	.150	.086	.000

(Sumber: SPSS 23, 2021)

Terlihat dari tabel, mengindikasikan Konflik Kerja (X1) dengan signifikansinya  $0,000 < 0,05$ , Stres Kerja (X2) mempunyai nilai

signifikansinya  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan yang bisa ditarik, gejala heteroskedastisitas tidak muncul.

#### 4.7 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 8.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Ustd. Coeff		Std. Coeff Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5.907	387	9.873	.003
1	Konflik Kerja	.395	.137	.271	.000
	Stres Kerja	.137	.150	.086	.000

(Sumber: SPSS 23, 2021)

Analisis regresi linear berganda secara individual yang berguna untuk menentukan besaran nilai variabel dari persamaan regresinya, bisa diidentifikasi berikut :

1. Konstanta yakni 5,907 bisa disimpulkan jika variabel independennya tidak ada, maka variabel kinerjanya tidak mengalami

perubahan.

2. b1 sebesar 0,395, menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap kinerjanya yang diartikan jika tiap naik 1 satuan konflik kerjanya maka memengaruhi kinerjanya sebesar 0,395.
3. b2 sebesar 0,137, menunjukkan stress kerjanya berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawannya yang diartikan jika tiap naik 1 satuan stress kerjanya

(X2) maka memengaruhi kinerjanya sebesar 0,137.

#### 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel 9.** Hasil Uji R2

Model	R	<i>Rsquare</i>	<i>Adjusted Rsquare</i>	<i>Std. Error</i>
1	.754 <sup>a</sup>	.758	.711	4.33250

(Sumber: SPSS 23, 2021)

Berdasar uji R2 memperoleh nilai yakni 0,758 atau 75,8%. Artinya kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2), didalam

model regresinya dengan pemerolehan 75,8%. Sisanya 24,2% dipengaruhi variabel lainnya diluar penelitian ini.

#### 4.9 Hasil Uji T

**Tabel 10.** Hasil Uji-t

Model		<i>Ustd. Coeff</i>		<i>Std. Coeff</i>	t	Sig.
		B	<i>Std. Error</i>			
1	(Constant)	5.907	387		9.873	.003
	Konflik	.395	.137	.271	2.887	.000
	Stres	.137	.150	.086	6.910	.000

(Sumber: SPSS 23, 2021)

Fungsi dari uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas untuk memberi kejelasan karena terdapat berbagai varian dari variabel terikat. Peneliti menentukan hasil uji t dengan membandingkannya t hitung dengan t tabel. Berdasar tabel 4.10, hasil uji t yakni:

1. Hasil signya  $0,000 < 0,05$  serta t hitungnya  $2,887 > t$  tabelnya  $1,659$  bisa disimpulkan  $H_0$  diterima dan

Ha ditolak. Untuk itu, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada, TBK.

2. Hasil signya  $0,000 < 0,05$  serta t hitungnya  $6,910 > t$  tabelnya  $1,659$  bisa disimpulkan  $H_0$  diterima dan Ha ditolak. Untuk itu, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada, TBK.

#### 4.10 Hasil Uji F

**Tabel 11.** Hasil Uji-F

Model	<i>Sum of Squares</i>	Df	<i>Meansquare</i>	F	Sig.
1 Regression	492.855	2	246.428	4.403	.000 <sup>b</sup>
Residual	5876.802	105	55.970		
Total	6369.657	107			

(Sumber: SPSS 23, 2021)

Perolehan F hitung  $4,403 > F$  tabel  $3,08$ , dan probabilitasnya  $0,000 < 0,05$ . Ditarik kesimpulannya konflik kerjanya dan stres kerjanya secara simultan memengaruhi kinerja

karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.

#### 4.10 Pembahasan

##### 1. Konflik Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil konflik kerja (X1) yakni  $t$  hitungnya  $2,887 > t$  tabelnya  $1,659$  serta signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Jika  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang artinya konflik kerja memengaruhi variabel dependennya (Y). Penelitian ini serupa dengan (Dinna Riana, 2016) bahwa konflik kerjanya dan stres kerjanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya.

##### 2. Stres Kerja Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari stres kerja (X2) yakni  $t$  hitungnya  $6,910 > t$  tabelnya  $1,659$  serta signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Jika  $H_0$  ditolak serta  $H_a$  diterima yang artinya konflik kerja (X2) memengaruhi secara signifikan terhadap variabel dependennya (Y). Penelitian ini serupa (Gabriela Wenur, 2018) bahwa konflik kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

##### 3. Konflik Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Secara Signifikan Pada Kinerja Karyawan

Hasil uji yang sudah dilangsungkan memperoleh konflik kerjanya dan stres kerjanya berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawannya. Hal didasarkan atas koefisien determinasi sebesar  $0,758$  dan variabel dependennya berpengaruh terhadap variabel independennya sebesar  $75,8\%$ . Selain itu, didasarkan atas hasil  $F$  hitung  $4,408 > F$  tabel  $3,08$  dengan probabilitasnya  $0,000 < 0,05$ . Kedua hipotesis yang sudah dilangsungkan bisa diterima dan menyimpulkan stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) secara simultan mempengaruhi kinerja karyawannya. Penelitian ini sesuai dengan (Lanny S. Worang, 2017) bahwa konflik kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

#### SIMPULAN

Setelah menganalisa dan selesai melakukan pengujian data, maka bisa

disimpulkan:

1. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada, Tbk.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada, Tbk.
3. Konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada, Tbk.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Dina Rina, V. Y. A. (2016) 'Pengaruh Konflik Kerjanya, Stres Kerjanya, dan Area Kerjanya Terhadap Karyawannya PT. Kantong Keris, 3(1), pp. 1–8.
- Gabrela Wanur, Janje Sepang, L. D. (2018) 'Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT BNI Tbk cabang manado', 6(1), pp. 51–60.
- Ghozali (2017) 'Pengaruh Konfliknya Peran Ganda Dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda', *Fakultas Ekonomi Univ. Mulawarman*, (Januari).
- Ivanevich (2019) 'Stres Kerjanya Ditinjau Dari Konflik Peran Gandanya Dan Dukungan Sosialnya Pada Perawat', *Psikoslavika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1), pp. 63–82. doi: 10.188w60/psi.vd0i1.1546.
- Jin (2018) 'Kerja Terhadap Kinerja Pegawainya Unsrat *the Effects of Organizations Climates , Career Developments , Conflicts , and Works Stres on Employee Performanced of Unsrat*', *Jurnal Ekonomi ,Bisnis dan Manajemen*, 6(3).
- Lengkong, V., Kojo, C. and Giovani, T. (2016) 'Pengaruh Konflik Perannya, Konflik Kerjanya Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawannya

- Pada PT Air Manado', *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), pp. 90–98. doi: 10.353794/emba.vq3i3.9319.
- Manzor (2016) 'Pengaruh Stres Kerjanya Dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Bank BPD Bali', *None*, 5(12), p. 2487342.
- Muji, W., Lina, L. and Aquina, A. (2020) 'Jurnal Bisnis dan Ekonomi Pengaruh Stres Kerjanya , Konflik Kerjanya dan Beban Kerjanya', 27(2), pp. 100–110.
- Murwansyah (2018) 'Pengaruh Konflik Kerjanya, Bebanan Kerjanya Serta Lingkugnan Kerjanya Terhadap Stres Pegawaiinya PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon', *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 4(1), p. 91. doi: 10.252273/jap.v4i1.678.
- Ratnasari, S. L. and Purba, W. C. (2019) 'Pengaruh Konflik Kerjanya, Stres Kerjanya, Dan Beban Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Mutiara Utama Sukses', *Jurnal Bening*, 6(1), p. 180. doi: 10.3333/bening.v6i1.1540.
- Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). The Effect Of Competence , Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Rivai, V. (2016) 'Pengaruh Stres Kerjanya Dan Konflik Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya', *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), p. 9770. *Jurnal Manajemen*, 4(2), pp. 160–161.
- Sedamayati (2018) 'Stres Kerjanya Dan Konflik Kerjanya Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawannya', , pp. 285–292.
- Sugiyono (2017 a dan b) *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif serta R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto (2017) 'Pengaruh Konflik Kerjnyaa dan Stres Kerjanya Terhadap Kepuasan Kerjanya (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO), 8(1), p. 744819.
- Wibowo (2018) 'Pengaruh Stres Kerjanya Terhadap Kepuasan Kerjanya Dengan Motivasi Kerjanya Sebagai Variabel Mediasinya', *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(3), p. 1203. doi: 10.248143/ejmunud.2019.v08.i03.p 02.