

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT INTAN GIRI ABADI DI JAKARTA SELATAN

Dwi Yulianto¹, Ardi Bachtiar, S.E., M.M.²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: yuliantod91@gmail.com, ardiebachtiar03@gmail.com

ABSTRACT

Purpose. *The purpose of this study was to determine the positive and significant effect both partially and simultaneously at PT Intan Giri Abadi, South Jakarta.*

Methods *The sample used is a saturated sample technique totaling 60 employees. Data collection techniques through primary and secondary data. The method used is quantitative with an associative approach.*

Findings. *Partially and simultaneously there is a positive and significant influence between work conflict and work stress on employee performance at PT Intan Giri Abadi South Jakarta, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 20.837 + 0.663 X_1 + 0.473 X_2$ correlation value of 0.519, coefficient of determination value of 51.9%.*

Implication. *To emphasize the importance of a holistic approach to employee management that includes psychological and emotional aspects to improve employee performance and Employee Performance.*

Keywords. *Work Conflict, Work Stress, Employee Performance*

ABSTRAK

Tujuan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan pada PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan.

Metode. Sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh yang berjumlah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data melalui data primer dan sekunder. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif.

Hasil. Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan, hal ini dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 20,837 + 0,663 X_1 + 0,473 X_2$ nilai korelasi 0,519, nilai koefisien determinasi 51,9%.

Implikasi. Untuk menekankan pentingnya pendekatan holistik dalam manajemen karyawan yang mencakup aspek-aspek psikologis dan emosional untuk meningkatkan kinerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci. Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Seiring dengan berjalanya waktu semakin tinggi kompetitifnya dilingkungan bisnis waktu ini, bisnis diharapkan bisa menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan amanah. Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen bisnis yang paling krusial, namun pula salah satu komponen yang paling simpel dan mudah rusak. Selain itu, sumber daya manusia ialah salah satu faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan usaha, baik itu perusahaan perorangan maupun publik. Ini disebabkan oleh fakta bahwa manusia merupakan aktor utama dalam proses organisasi serta operasi usaha.

Setiap bisnis harus dapat menggunakan sifat manusia sebaik mungkin, yang berarti bahwa untuk dapat bertahan hidup, perusahaan harus mengembangkan rasa tujuan yang kuat. Masalah sumber daya manusia merupakan persoalan yang dihadapi perusahaan karena sumber daya manusia terdiri dari orang-orang yang mempunyai karakter, keyakinan, latar belakang pendidikan dan pelatihan, sifat, dan kemungkinan konflik. Dua masalah utama yang mungkin muncul dalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah konflik kerja dan stress kerja. Hal ini dapat terjadi dilingkungan kerja karena ketidaksepakatan antara ekspektasi karyawan dan atasan. Efek negatif, baik langsung maupun bertahap, dapat muncul dari konflik dan stres yang tidak diselesaikan secara baik bagi perusahaan.

Menurut Veithzal Rivai (2014:99) memberikan pendapatnya tentang konflik kerja, menurutnya konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Menurut Hasibuan (2019:204) Stres di tempat kerja adalah kondisi mental yang berdampak negatif pada emosi, proses berpikir, dan kesehatan seseorang secara keseluruhan.

Menurut Kasmir (2019:184) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan menghadapi tantangan, seperti seringnya terjadi konflik di tempat kerja dan stres karyawan baik di lingkungan bisnis internal maupun eksternal. Dalam proyek-proyek berskala besar, kami memiliki banyak supervisor dan karyawan, serta banyak rekan kerja dari PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan. Dengan latar belakang yang berbeda - beda, karyawan tetap harus memberikan bantuan sebaik mungkin Di luar perusahaan, konflik dan stress kerja tidak dapat diselesaikan. Keempat jenis konflik tersebut antara lain hubungan yang tidak baik dengan hubungan kerja, yang meliputi komunikasi yang buruk antar rekan kerja, kesalahpahaman, dan perbedaan ekspektasi, yang sering kali menimbulkan perselisihan dan pertengkaran (konflik). Selain itu, ada juga perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan yang di bawah standar dan memakan waktu dalam hal menerima kompensasi. Hal ini menyebabkan seringnya terjadi konflik dan stres yang ada di tempat kerja, yang juga berdampak buruk pada kualitas kerja karyawan di PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan.

Berdasarkan Fenomena diatas, inilah yang menyebabkan konflik dan stres antara karyawan dan atasan di PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan antara lain jam kerja yang tidak jelas, lingkungan kerja yang tidak merata karena tekanan dan hirarki, perbedaan nilai dan keyakinan karyawan, dan sumber daya kerja yang tidak merata yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Sebagai hasilnya, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi bisnis terkait dengan identifikasi supaya faktor-faktor ini dapat meningkatkan moral karyawan dan efektivitas organisasi di seluruh perusahaan.

Data Pra – Survey Kinerja Karyawan di PT Intan Giri Abadi

NO	Indikator	Setuju		Tidak Setuju	
		Jml	%	Jml	%
1	Saya merasa bahwa saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu.	29	96,7	1	3,3
2	Saya merasa bahwa saya selalu bekerja dengan efisien dan efektif.	30	100	0	0
3	Saya merasa bahwa saya selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.	30	100	0	0
4	Saya merasa bahwa saya selalu berusaha untuk memberikan solusi yang inovatif untuk meningkatkan kinerja perusahaan.	29	96,7	1	3,3

Sumber : Data diperoleh dari PT Intan Giri Abadi

Berdasarkan tabel terungkap bahwa kinerja karyawan PT Intan Giri Abadi berada dalam keseimbangan yang mengkhawatirkan. Mayoritas responden, yaitu 30 orang (100%), sepakat bahwa kinerja karyawan mengalami tantangan. Kesimpulan ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk fokus pada peningkatan kinerja di PT Intan Giri Abadi. Karena jika tidak ditangani, masalah ini berpotensi mengakibatkan konflik antar karyawan yang pada akhirnya akan merugikan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hal ini menandakan perlunya perhatian serius dari pihak perusahaan, karena jika tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karyawan, serta memicu konflik antar sesama karyawan. Berdasarkan Penelitian dan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Intan Giri Abadi Di Jakarta Selatan”**.

2. Kajian Pustaka dan Hipotesis

Kajian Pustaka dan Hipotesis

Konflik kerja

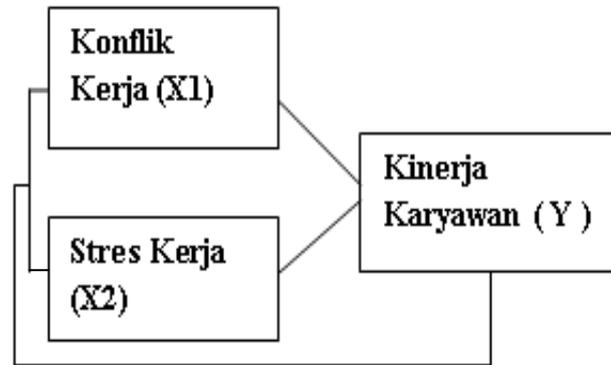
Menurut Veithzal Rivai (2017:79), Konflik kerja adalah ketidaksesuaian di antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya atau kegiatan kerja yang terbatas dan atau karena status, tujuan, nilai, atau persepsi mereka yang berbeda.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157), Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan saat bekerja. Simptom stres ini termasuk emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan masalah pencernaan.

Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, (2016:54) Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja, baik individu atau kelompok, dalam menjalankan tugas yang sudah ditentukan sesuai dengan pembagian tugas, peran, dan tanggung jawab yang diembannya.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian sebelumnya, ada kemiripan; dalam penelitian ini, konflik kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Namun, perbedaan antara penelitian saat ini dan peneliti sebelumnya terletak pada fakta bahwa perilaku tidak dianggap sebagai variabel antara. Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0^1 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh positif konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

$H_a^1 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0^2 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

$H_a^2 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

3. Apakah konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

$H_0^3 : P = 0$: Diduga tidak terdapat pengaruh positif konflik kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

$H_a^3 : P \neq 0$: Diduga terdapat pengaruh positif konflik kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan yang berjumlah 60 Karyawan dan teknik pengambilan sampel dengan sampel jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan berbantuan aplikasi SPSS 26.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis linier berganda analisis data berpedoman pada yang diukur menggunakan skala likert.

Tahapan analisis terdiri dari :

- a. Uji Instrumen Penelitian
- b. Deskripsi Variabel Penelitian

- c. Uji Asumsi Klasik
- d. Analisis Kuantitatif

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Ket
Konflik Kerja	X _{1.1}	0,665	0,2542	valid
	X _{1.2}	0,532		valid
	X _{1.3}	0,779		valid
	X _{1.4}	0,806		valid
	X _{1.5}	0,827		valid
	X _{1.6}	0,691		valid
	X _{1.7}	0,842		valid
	X _{1.8}	0,748		valid
	X _{1.9}	0,819		valid
	X _{1.10}	0,810		valid
Stres Kerja	X _{2.1}	0,690	0,2542	valid
	X _{2.2}	0,765		valid
	X _{2.3}	0,654		valid
	X _{2.4}	0,744		valid
	X _{2.5}	0,720		valid
	X _{2.6}	0,781		valid
	X _{2.7}	0,800		valid
	X _{2.8}	0,880		valid
	X _{2.9}	0,733		valid
	X _{2.10}	0,745		valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,827	0,2542	valid
	Y.2	0,803		valid
	Y.3	0,781		valid
	Y.4	0,800		valid
	Y.5	0,808		valid
	Y.6	0,833		valid
	Y.7	0,858		valid
	Y.8	0,844		valid
	Y.9	0,679		valid
	Y.10	0,784		valid

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 4.8. terlihat bahwa setiap nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} . Oleh karena itu, dapat diartikan bahwa butir-butir pernyataan dalam alat penelitian ini memiliki validitas yang dapat diandalkan.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

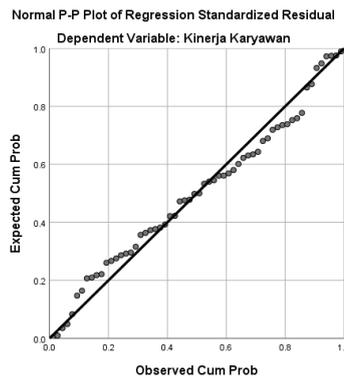
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X_1)	0,915	reliabel
Stres Kerja (X_2)	0,915	reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,938	reliabel

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 2. dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* yang lebih tinggi dari 0,60. Dengan demikian, kita dapat menyimpulkan bahwa variabel sistem konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan memiliki tingkat keandalan yang memadai dan dapat digunakan sebagai alat penelitian dalam tahap berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Hasil pengolahan data SPSS, tahun 2024

Gambar 1. P-Plot Normalitas

Pada Gambar 2. disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan pola distribusi yang normal. Data tersebar secara merata di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data yang diamati berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	20,837	3,842		5,423	0,000
Konflik Kerja	0,663	0,210	0,557	2,299	0,000
Stres Kerja	0,473	0,209	0,505	2,257	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan Hasil pengujian persamaan regresi berganda yang diperoleh $Y = 20,837 + 0,663 X_1 + 0,473 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 20,837 dengan hal ini bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 (konstan) maka variabel dependen bernilai 20,837 . Koefisien regresi untuk variabel X_1 bernilai positif (+) sebesar 0,663 dapat diartikan jika variabel X_1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat, dengan kata lain jika Konflik kerja (X_1) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan meningkat. Koefisien regresi untuk variabel X_2 bernilai positif (+) sebesar 0,473 artinya jika variabel X_2 meningkat maka variabel Y juga meningkat yaitu jika Stres Kerja (X_2) meningkat maka Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	0,519	0,495	6,57563
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 4. disimpulkan bahwa kombinasi variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki pengaruh sebesar 51,9% terhadap kinerja karyawan (Y). Sebanyak 48,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum dipelajari dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (Parsial)

Tabel 5. Uji T (Parsial)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	20,837	3,842		5,423	0,000
	Konflik Kerja	0,663	0,210	0,557	2,299	0,000
	Stres Kerja	0,473	0,209	0,505	2,257	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data pada diatas, variabel konflik kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 2,299 dengan tingkat signifikansi 0,000, sementara nilai t_{tabel} adalah 1,671. Dikarenakan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,299 > 1,671$) dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat diartikan bahwa konflik kerja secara individual berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data pada diatas, Variabel stres kerja memiliki nilai tinggi sebesar 2,257 dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah, yakni 0,000, serta nilai t^{tabel} sebesar 1,67155. Karena nilai stres kerja lebih besar dari nilai t^{tabel} ($2,257 > 1,67155$) dan signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), kesimpulannya tetap sama bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1151,968	2	575,984	13,321	,000 ^b
	Residual	2464,615	57	43,239		
	Total	3616,583	59			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja						

Sumber : Data diolah 2024

Berdasarkan data pada tabel 6. disimpulkan bahwa terdapat nilai f^{hitung} sebesar 13,321 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena f^{hitung} lebih besar dari f^{tabel} ($13,321 > 3,159$) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen, yakni konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2), secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. Keterbatasan dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian hanya difokuskan pada kinerja karyawan PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dari 2 (dua) variabel yaitu Konflik kerja dan Stres Kerja. Sementara tentunya masih banyak faktor lainnya yang turut serta memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden saja yang terkadang jawaban yang diberikan masih kurang menunjukkan keadaan yang sebenarnya.

6. Kesimpulan

Konflik kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan yang ditunjukkan dengan perolehan nilai t^{hitung} sebesar $2,299 > t^{tabel}$ 1,671 dan nilai probabilitas t (sig) $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi determinasi sebesar 51,9%.

Stres kerja (X_2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan yang ditunjukkan dengan perolehan nilai t^{hitung} sebesar $2,257 > T^{tabel}$ 1,671 dan nilai probabilitas t (sig) $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi determinasi sebesar 51,9%.

Kinerja Karyawan (Y) secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Intan Giri Abadi Jakarta Selatan yang ditunjukkan dengan perolehan nilai F^{hitung} sebesar $13,321 > F^{tabel}$ 3,159 dan nilai probabilitas t (sig) $0,000 < 0,05$ dengan kontribusi determinasi sebesar 51,9%.



Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Azwar, S. (2014). *Reliabilitas dan validitas (4th Ed.)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) (Edisi ke-5)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016) *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Sugiyono, (2015). *Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2016). *Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2017). *Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2018). *Metodologi Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Veithzal Rivai, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan .Edisi ke-7*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Veithzal Rivai, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan .Edisi ke-7*. Depok: PT Rajagrafindo.