

PENGARUH KONFLIK DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DELIMA PINGLOGISTRA JAKARTA TIMUR

Tini Juartini *)

***) Dosen Program Studi Teknik Industri FT-UNKRIS
Alamat : Kampus UNKRIS Jatiwaringin Jakarta Timur
Email : juartini53@gmail.com**

***Abstract:** This study aims to determine the effect of conflict and work stress on employee performance by conducting research at PT Delima Pinglogistra, East Jakarta. Researchers conducted research using a questionnaire with a sample of 66 people with the analytical technique used using multiple regression. Based on the data obtained, it can be concluded in this study that the effect of conflict and work stress can simultaneously affect employee performance at PT. Delima Logistra, East Jakarta. The purpose of this study was to determine the effect of conflict and work stress on employee performance at PT. Pomegranate Pinglogistra, East Jakarta.*

***Keywords:** Conflict, work stress, and employee performance*

PENDAHULUAN

Organisasi dikelola dan diisi oleh manusia, tanpa manusia organisasi itu tidak ada. Tantangan peluang dan juga frustrasi dalam menciptakan dan mengelola organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang ada kaitannya dengan manusia. Masalah-masalah itu pada gilirannya berasal dari anggapan yang salah bahwa manusia itu semuanya sama, sehingga mereka dapat diperlakukan secara identik, hal tersebut jauh dari kebenaran tidak ada manusia yang sama persis, dan setiap orang berbeda baik secara fisik maupun psikologis. Perbedaan itu seharusnya mendapatkan perhatian sehingga setiap orang dapat memaksimalkan efektivitasnya dan demikian juga masyarakat secara keseluruhan dapat memanfaatkan sumber daya manusia secara bijaksana. Oleh karena itu, mengelola sumber daya manusia, yang merupakan sumber daya yang paling vital merupakan aktivitas sentral dan strategis.

Manajemen perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktivitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah item dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Kinerja karyawan pada umumnya dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun antara lain konflik dan stres kerja yang terjadi di dalam organisasi dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut.

Kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur belakangan ini mengalami penurunan dikarenakan, kurangnya kemampuan dan minat kerja karyawan akibat beban kerja yang berlebihan yang dapat mengganggu jalan pikiran dan kondisi fisik karyawan. Efek dari beban kerja yang berlebihan ini dapat menyebabkan tingkat emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah yang meningkat, sehingga karyawan sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja yang hendak mereka capai, dari

permasalahan yang ada, terarah pemahaman mengenai konflik dan stres kerja yang dirasa masih sering terjadi yang dapat menyebabkan kinerja menurun.

Untuk meningkatkan kinerja seiring dengan kemajuan teknologi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, sumber daya merupakan suatu penentu ataupun bisa dikatakan sebagai pelaku untuk mengendalikan system teknologi yang semakin canggih dan pengendalian keuangan juga sangat penting agar perusahaan dapat tetap hidup dan berjalan, maka dari itu kinerja karyawan yang baik sangat diharapkan oleh setiap perusahaan dan mampu menjaga serta memelihara dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya karena kualitas sumber daya manusia yang profesional erat hubungannya kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan, dengan mempunyai kualitas kinerja yang profesional serta dengan memiliki pengetahuan dan kemampuan kerja yang baik pasti akan bisa bersaing dengan para kompetitornya itu harapan dari setiap perusahaan.

Konflik yang di rasa masih sering terjadi dikarenakan komunikasi yang kurang baik antara atasan dengan bawahan, antara karyawan dengan karyawan yang lainnya dan selalu karyawan saling bergantung dalam melaksanakan tugas, perbedaan dalam memahami tujuan, sehingga terjadinya perbedaan pendapat, hal inilah biasanya yang menimbulkan konflik. Konflik terjadi baik secara internal maupun eksternal yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti: adanya saling ketergantungan, perbedaan tujuan dan prioritas, faktor birokrasi (*lini-staf*), kriteria penilaian prestasi yang tidak tepat, persaingan antar sumber daya yang langka, dan sikap menang- kalah. maka dari itu konflik adalah suatu tantangan dan pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Stres kerja disebabkan oleh konflik yang sering terjadi, dan beban kerja yang berlebihan, serta beberapa faktor lainnya. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, ataupun juga stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilangdaya. Sehingga menurunnya kinerja karyawan yang ada di PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis sehingga terjadinya perasaan tertekan, kelelahan, kemurungan, dan hilang daya terhadap karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur.

LANDASAN TEORI

Konflik

Menurut. Gaol (2015), konflik adalah “ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi yang dapat menyebabkan perselisihan”. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2015), konflik adalah “suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya “. Menurut Rivai dan Basri, (2014). Konflik adalah “sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi dengan anggota lain, konflik juga dapat diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan”.

Berdasarkan dari kutipan ketiga pakar tersebut dapat disimpulkan konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota yang ada dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas, dan terjadinya pertentangan dan perselisihan antara apa yang diharapkan seseorang, terhadap dirinya, orang lain, maupun organisasi.

Menurut Gaol (2015) terdapat enam jenis konflik yaitu: 1). Konflik dalam diri seseorang, seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Seseorang merasa bimbang, mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya. 2). Konflik antar individu, sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan, dan tujuan, di mana hasil bersama sama tentukan. 3). Konflik antar anggota kelompok, suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan konflik afektif merupakan konflik yang terjadi berdasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu sistem tertentu. 4). Konflik antar kelompok terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing. 5). Konflik intra perusahaan meliputi empat sub jenis, yaitu vertikal, horizontal, lini-staf, dan konflik peran. Konflik vertikal terjadi antara manajer dengan bawahan yang tidak sependapat mengenai cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas. Konflik horizontal terjadi antara karyawan dan departemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Konflik lini-staf yang sering terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staf (staf ahli) dalam proses pengambilan keputusan oleh manajer lini. Konflik peran yang dapat terjadi karena seseorang memiliki lebih dari satu peran yang saling bertentangan. 6). Konflik antar perusahaan, konflik ini juga bisa terjadi antar organisasi karena saling ketergantungan satu sama lain antara pemasok, pelanggan, maupun distributor. Tindakan suatu organisasi dapat menyebabkan adanya dampak negatif terhadap perusahaan yang lainnya.

Konflik dalam perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor menurut Gaol (2015) seperti: 1). Saling ketergantungan tugas, masing-masing sub unit atau kelompok dalam organisasi mengembangkan suatu keinginan untuk memperoleh otonomi dan mulai mengejar tuntutan dan kepentingan masing-masing, oleh karena adanya saling ketergantungan aktivitas masing-masing sub unit atau kelompok, dan masing-masing sub unit menginginkan adanya otonomi yang menyebabkan terjadinya konflik dalam perusahaan. Ketergantungan tugas terjadi jika dua atau lebih kelompok bergantung satu sama lainnya dalam menyelesaikan tugasnya. Potensi meningkatnya konflik tergantung pada seberapa besar saling ketergantungan tersebut. Semakin tinggi saling ketergantungan antara satu kelompok dengan kelompok yang lain, semakin tinggi kemungkinan timbulnya konflik. 2). Perbedaan tujuan dan prioritas, perbedaan orientasi dari masing-masing sub unit atau kelompok mempengaruhi cara dari masing-masing sub unit atau kelompok tersebut dalam mengejar tujuannya. Seringkali tujuan dari masing-masing sub unit atau kelompok tersebut saling bertentangan. 3). Faktor birokratik (*lini-staf*), jenis konflik birokratik yang bersifat klasik adalah konflik antara fungsi atau wewenang garis dan staf. Fungsi atau wewenang garis adalah terlibat secara langsung dalam menghasilkan output perusahaan. Manajer lini atau garis mempunyai wewenang dalam proses pengambilan keputusan dalam lingkup bidang fungsionalnya. Sedangkan fungsinya adalah memberikan rekomendasi atau saran dan tidak berhak mengambil suatu keputusan. Beberapa organisasi atau perusahaan, orang-orang yang berada dalam fungsi lini menganggap dirinya sebagai sumber organisasi yang menentukan dan orang-orang yang berada dalam fungsi staf sebagai pemain kedua. Bertindak atas dasar persepsi seperti itu, orang-orang lini secara

terus-menerus menggunakan status yang menurut dugaannya lebih tinggi dalam menghasilkan keluaran organisasi (barang atau jasa) dan menempatkan kepentingannya di depan kepentingan fungsi-fungsi yang lainnya. Kondisi seperti ini menimbulkan adanya konflik dalam organisasi. 4). Kriteria prestasi yang saling bertentangan, kadang kala konflik antar-sub unit atau kelompok dalam perusahaan tidak disebabkan oleh karena tujuan yang saling bertentangan, tetapi karena cara organisasi dalam menilai prestasi yang dikaitkan dengan perolehan imbalan membawanya kedalam konflik. 5). Persaingan terhadap sumber daya yang langka, persaingan dalam memperebutkan sumber daya tidak akan menimbulkan konflik manakala sumber daya yang tersedia secara berlimpah sehingga masing-masing sub unit dapat memanfaatkannya sesuai dengan kebutuhannya, akan tetapi ketika sumber daya yang ada tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dari masing-masing sub unit atau kelompok, maka masing-masing sub unit atau kelompok berupaya mendapatkan porsi sumber daya yang langka tersebut lebih besar dari yang lain, maka disini konflik dalam perusahaan adalah sumber daya keuangan karena sumber daya tersebut pada sebagian besar perusahaan merupakan sumber daya yang langka. Sementara itu sub unit atau divisi akan cepat berkembang apabila didukung dengan sumber keuangan yang memadai. 6). Sikap menang-kalah, jika dua kelompok saling berinteraksi dalam persaingan menang-kalah, maka dengan mudah bisa dipahami mengapa konflik itu terjadi. Kondisi seperti itu maka ada kelompok yang menang dan ada kelompok yang kalah. Sejumlah kondisi yang memungkinkan terjadinya sikap menang-kalah yaitu; a). jika kelompok hanya mengejar kepentingannya saja; b). jika kelompok tertentu mencoba untuk meningkatkan kekuasaan posisinya; c). jika kelompok tertentu menggunakan ancaman untuk mencapai tujuannya; d). jika kelompok tertentu selalu berusaha untuk mengeksploitasi kelompok yang lainnya; dan e). jika kelompok tertentu berusaha mengisolasi kelompok lainnya.

Menurut Fitriana (2013), indikator konflik kerja adalah sebagai berikut: 1). Kesalahan komunikasi; Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut. 2) Perbedaan tujuan; Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut. 3) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi; Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja. 4) Interdependensi aktivitas kerja; Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain. 5) Kesalahan dalam afeksi; Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana batin

Stres Kerja

Menurut Gaol (2015) stres kerja adalah “suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015.) stres kerja adalah “merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat”. Selanjutnya

menurut Rivai dan Basri (2014) stres kerja sebagai “suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya”.

Berdasarkan dari kutipan ketiga pakar diatas dapat disimpulkan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga terjadinya perasaan tertekan, kelelahan, kemurungan, dan hilang daya terhadap karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2015) faktor penyebab stres kerja yaitu: 1). Beban kerja yang dirasakan terlalu berat. 2). Waktu kerja yang mendesak. 3). Kualitas pengawasan kerja yang rendah. 4). Iklim yang tidak sehat. 5). Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan langsung dengan tanggung jawab. 6). Konflik kerja. 7). Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Mangkunegara (2015) ada tiga cara dalam mengatasi stres yaitu: 1). Pola sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak. 2). Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai macam hambatan. Pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur. 3). Pola psikologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis, dalam pola ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu 1). “Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik, 2). Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi, 3). Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain, 4). Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, 5). Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Kinerja

Menurut Rivai dan Basri (2014) dalam Riani kinerja adalah “hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Menurut Suwanto (2014), kinerja adalah” tentang perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan atau diakibatkan dari kerja mereka”. Sedangkan menurut Torang (2013), kinerja adalah “kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”.

Berdasarkan kutipan dari ketiga pakar tersebut, maka dapat di simpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu, seperti kuantitas dan kualitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi.

Menurut Widodo (2015), pada umumnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain: 1). “Sasaran, adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai. 2). Standar, apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh organisasi. 3). Umpan balik, informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan. 4). Peluang, beri kesempatan bagi orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut. 5). Sarana, sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya. 6). Kompetensi, beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekedar belajar tentang sesuatu, tetapi bagaimana melakukan sesuatu. 7). Motivasi, harus bisa menjawab pertanyaan “megapa saya harus melakukan pekerjaanini?”.

Indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara, (2015), adalah: 1). Kualitas; Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 2). Kuantitas; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing. 3). Keandalan; Keandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan. 4). Sikap; Sikap adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur dengan sampel berjumlah 66 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji validitas dan uji reliabilitas

Untuk dapat menentukan bahwa variabel konflik dan stress kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu konflik, stress kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui bahwa data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Menurut Ghozali (2013), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butir-butir dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2017).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan tentang instrumen konflik, instrumen stress kerja dan instrumen kinerja karyawan diperoleh hasil r hitung lebih besar dari r kritis = 0,30, maka seluruh item pernyataan didapatkan hasil yang valid.

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konsrtuk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika

jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghozali, (2013)

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis (α) = 5%	Keterangan
Konflik	0.821	0.600	Reliabel
Stres Kerja	0.806	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.667	0.600	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021

Berdasarkan angka-angka reliabilitas *cronbach alpha* tersebut tampak bahwa seluruh pernyataan yang ada membentuk ukuran yang reliabel konflik, stres kerja, dan kinerja karyawan membentuk ukuran yang reliabel dari masing-masing variabel

Analisis regresi linear sederhana

Tabel 2: Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Konflik	0,634	0,402	9,483	0,528	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 2,411 > 1.998

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2021

$$\text{Persamaan regresi } Y = 9,483 + 0,528 X_1$$

Berdasarkan tabel 2, nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,402, artinya konflik memberikan kontribusi sebesar 40,2% kepada kinerja karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 59,8% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien konflik bertanda positif sebesar 0,528, artinya jika ada perbaikan konflik, maka kinerja karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur akan meningkat. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima.

Tabel 3: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Stres_Kerja	0,639	0,408	10,717	0,485	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

t hitung > t tabel = 2,549 > 1.998

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2021

$$\text{Persamaan regresi } Y = 10,717 + 0,485 X_2$$

Berdasarkan tabel 3, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,408, artinya stres kerja memberikan kontribusi sebesar 40,8% kepada kinerja karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 59,2% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien stres kerja bertanda positif sebesar 0,485, artinya jika ada perbaikan stress kerja, maka kinerja karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur akan meningkat. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima.

Analisis regrasi linear berganda

Tabel 4: Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koefisien Regresi	Sig	α
Konflik				0,291	0,000	
Stres_Kerja	0,677	0,458	8,714	0,281	0,000	0,05

Pengujian Signifikan

F hitung > F tabel = 26,649 > 3,14

Keterangan: Variabel Kinerja

Sumber: data diolah 2021

$$\text{Persamaan regresi } Y = 8,716 + 0,291 X_1 + 0,281 X_2$$

Berdasarkan tabel 4, nilai F hitung 26,64, artinya ada pengaruh signifikan konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,458, artinya konflik dan stres kerja memberikan kontribusi sebesar 45,8% kepada kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur, sedangkan sisanya sebesar 54,2% berasal dari faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien konflik sebesar 0,291, artinya setiap ada perbaikan konflik kerja, maka kinerja karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur akan meningkat dengan asumsi stres kerja tidak berubah. Koefisien stres kerja sebesar 0,281, artinya setiap ada perbaikan stres kerja, maka kinerja karyawan PT Delima Pinglogistra Jakarta Timur akan meningkat dengan asumsi konflik tidak berubah. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik sangat mendorong kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan dan rekan kerja yang lain mempunyai berbagai pendapat yang berbeda tentang organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan, perbedaan menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, adanya komunikasi yang kurang baik sehingga sulit berinteraksi, kurangnya karyawan memiliki keahlian dan keterampilan dan saling ketergantungan tugas antar unit kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahirudin (2011) dan Soedjono (2013) yang menyatakan bahwa konflik sangat berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja sangat mendorong kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. Hal ini dikarenakan bahwa beban kerja melebihi kemampuan kerja, pekerjaan harus cepat selesai, selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, peralatan kerja kurang memadai sehingga dapat menghambat pekerjaan, dan keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan yang kurang baik. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahirudin (2011) dan Soedjono (2013) yang menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh konflik yang sering terjadi, dan beban kerja yang berlebihan, serta beberapa faktor lainnya. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, ataupun juga stress kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Sehingga menurunnya kinerja karyawan yang ada di PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur.

Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja sangat mendorong kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ahirudin (2011) dan Soedjono (2013) yang menyatakan bahwa konflik dan stres kerja memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap Kinerja karyawan di PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1). Konflik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. 2) Stres kerja sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. 3). Secara simultan konflik dan stres kerja memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra Jakarta Timur.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu: 1). Perusahaan hendaknya dalam memberikan tugas dengan deskripsi yang jelas dan dimengerti oleh karyawan. Hal ini dikarenakan dengan tidak adanya kepastian deskripsi tugas dapat menyebabkan konflik karena saling bergantung antara tugas satu dengan tugas yang lain. 2). Semaksimal mungkin menghindarkan karyawan bekerja dalam tekanan, misalnya kelebihan beban kerja, karena hal ini akan membuat Karyawan kelebihan beban kerja dan cenderung merasa tertekan dan terbebani karena tidak sesuai porsinya dalam bekerja sehingga pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan perusahaan sebaiknya menambah karyawan atau rekrut kinerja baru untuk membantu karyawan yang kelebihan pekerjaan atau tidak sesuai porsinya agar tidak ada lagi stres kerja di perusahaan tersebut. 3). Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan meminimalisir konflik dan stres kerja dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan perlu melakukan

koordinasi, baik antara bawahan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya, sehingga karyawan merasa bagian dari organisasi tersebut, dan berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan. 4). Keterbatasan dalam penelitian ini, diharapkan kepada peneliti lain untuk mengadakan penelitian sejenis lebih lanjut, dengan mengambil sampel yang lebih banyak dan menggunakan rancangan penelitian yang lebih kompleks, sehingga dapat ditemukan hasil yang lebih optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin. 2011. "Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung". *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, I (1): (82-88). Oktober 2011.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek
- Gaol, Chr. Jimmy L 2015. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mankunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga.
- Soedjono, Sandra Azwar Prasetyo. 2013. "Pengaruh Pemahaman Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Alam Abadi Surabaya". *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 2 (9) (2013).
- Sugiyono. 2017. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung. Penerbit Alfabeta.
- Suwarto. F.X. 2014. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Torang, Syamsir. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.