



Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk

Siti Isti'annah¹, Muhammad Alkirom Wildan²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:

Employees Performance, Work Conflict, and Work Stres.

Abstract

Human resource management has to manage the human resource properly in order to get high quality human resources were needed like as every company needs human resources who perform well to achieve the goals. The purposes were to determine the effect of work conflict and work stress on the employees performance of Cengkir Gading Cigarette Factory, partially and simultaneously.

This study used the associative research using a quantitative approach. Data was collected by the questionnaires from the 100 employees as respondents. It used validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test. Using this analysis, the results showed that 1) the work conflict has a negative and significant effect on employees performance is -0.257 , $t_{count} > t_{table}$ ($3.410 > 1.985$), and the significant level is $0.001 < 0.05$. 2) the work stress has a negative and significant effect on employees performance is -0.206 , the $t_{count} > t_{table}$ ($2.317 > 1.985$), and the significant level is $0.023 < 0.05$. Then 3) the work conflict and work stress simultaneously have a significant effect on employees performance that $F_{count} > F_{table}$ ($8.793 > 3.94$), and the significant level is $0.000 < 0.05$.

✉ Penulis Korespondensi*
Muhammad Alkirom Wildan

Email:
wildan.alkirom@trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Isti'annah, Siti & Mohammad Alkirom Wildan (2023), Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen, 3 (4), hlm. 567-577

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola dan mengatur unsur manusia dengan baik agar memperoleh sumber daya yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Dalam setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik agar mampu untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam menghadapi suatu perubahan yang terjadi di perusahaan dapat terjadi konflik dan stress kerja yang pada akhirnya akan menimbulkan kesenjangan. Bagi perusahaan, adalah sebuah keharusan untuk membuat karyawannya dapat mengerjakan tugasnya dalam kondisi yang damai tanpa ada rasa kecemasan sedikitpun. Hal ini sesuai dengan kebutuhan psikologis karyawan di lingkungan kerjanya. Karena yang perlu diperhatikan tidak hanya kesehatan fisik saja, akan tetapi kesehatan mental juga sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan. Suasana tempat kerja yang menyenangkan memungkinkan karyawan bekerja dengan maksimal. (Risal & Sari, 2022).

Tabel 1. Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Cengkir Gading

Aspek yang dinilai	2020	2021	2022
Kehadiran	50%	54%	52,5%
Kompetensi	25%	28,5%	26,5%
Pembinaan SDM	15%	15%	15%
Total	90%	97,5%	94%

Sumber : Bagian Personalia Pabrik Rokok Cengkir Gading, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Cengkir Gading kurang diperhatikan, dibuktikan bahwa pada total 2020 adalah 90%, 2021 mengalami peningkatan yaitu menjadi 97,5%, kemudian pada tahun 2022 ini mengalami penurunan sebanyak 3,5% sehingga menjadi 94%. Hasil dari penilaian kinerja karyawan ini tidak pernah dibagikan kepada karyawan, akan tetapi hanya digunakan oleh perusahaan untuk menentukan kompensasi kepada karyawan. Penurunan kinerja ini terjadi karena karyawan yang sudah berumur kurang bisa mengoptimalkan pekerjaannya karena berkurangnya kekuatan fisik. Mereka merasa beban kerja (pembagian tugas) yang diberikan kepada mereka agak terlalu berat karena hanya mengandalkan produksi secara manual, sehingga mereka merasa tertekan dengan keadaan tersebut, akibatnya stress kerja pun tak terhindarkan. Selain itu, adanya tuntutan target produksi dan persaingan antar karyawan dalam mencapai target produksi sehingga dalam pabrik sering kali terjadi konflik kerja. Mereka bersaing untuk mendapatkan posisi yang lebih tinggi agar mereka mendapatkan upah yang lebih tinggi daripada sebelumnya. Untuk itu,terkadang mereka saling menjatuhkan satu sama lain agar diantaranya merasa lebih unggul. Dalam hal ini pula yang menjadi sebuah faktor penurunan kinerja karyawan, karena mereka tidak bisa fokus terhadap pekerjaan mereka sendiri. Tingginya tuntutan target produksi dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan akan membuat karyawan bekerja lebih keras dan cepat per harinya dengan waktu yang terbatas. Karyawan selalu mendoktrin bahwa dirinya juga akan berusaha dalam memenuhi target tersebut. Sehingga nantinya perusahaan akan mecapai tujuannya dengan efektif dan efisien.

Fatikhin (2017:174) mengemukakan bahwa “Konflik kerja merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan juga pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, strata sosial, agama, suku, dan lain sebagainya yang merupakan penyebab timbulnya konflik di suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Fahmi (2016:214) “Stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya”.

Menurut Sedharmayanti (dalam Ansory dan Indrasari, 2018) “Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, yang dimana hasil kerja tersebut harus dapat dipastikan buktinya secara konkrit serta dapat diukur dengan standar kinerja yang telah ditentukan. Karyawan merupakan aset terpenting dalam Kinerja karena sangat besar pengaruhnya terhadap kemajuan ataupun kemunduran organisasi, oleh karena itu penting bagi pemimpin untuk memperhatikan faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan agar standar kinerja yang telah ditetapkan dapat diwujudkan.

Penelitian ini akan memberikan pemahaman tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, karena konflik kerja dan stres kerja merupakan hal yang tidak bisa dihindari pada saat bekerja, dan penting bagi perusahaan untuk meminimalisir agar meningkatkan kinerja karyawannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pabrik Rokok Cengkir Gading yang berada di Kabupaten atau Kota Nganjuk. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif ialah penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel maupun lebih (Sugiyono, 2013 :11) .

Pada penelitian ini variabel yang digunakan yaitu konflik kerja dan stress kerja untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang dilandaskan pada filsafat, yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, untuk pengambilan sampel dilakukan dengan mengambil teknik purposive sampling, serta untuk pengumpulan data yaitu menggunakan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang akan ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari serta kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115). Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada PR Cengkir Gading.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2017). Selain itu, untuk penelitian ini populasi tidak diketahui dan merupakan kerahasiaan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk maka dari itu peneliti dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Rao Purba dalam (Sujarweni, 2015) sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2}{4(Moe)^2}$$

Keterangan :

n = ukuran sampel

Z = skor pada signifikansi tertentu (derajat keyakinan yang ditentukan 95%), maka
Z = 1,96

Moe = *margin of error*, tingkat kesalahan maksimum adalah 10%

Berdasarkan rumus tersebut, perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2}{4(10\%)^2}$$

$$n = 96,04$$

Dari perhitungan diatas maka dapat diketahui jumlah sampel yang harus diambil dalam penelitian ini sebanyak 96 responden namun peneliti akan membulatkannya menjadi 100 responden agar mendapat hasil yang lebih akurat. Sedangkan untuk pengambilan teknik sampling yang digunakan adalah teknik purposive sampling. teknik purposive sampling digunakan untuk individu dengan ciri tertentu. Syarat sampel yang diambil pada penelitian ini adalah karyawan aktif pada PR Cengkir Gading.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda bertujuan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Analisis regresi pada dasarnya merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan maksud untuk memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Imam Ghazali, 2013:96).

Berikut merupakan bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Uji Hipotesis meliputi: Uji t, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut (Ghozali, 2018: 98) Uji-T digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan dalam Uji t, sedangkan Uji-F (Simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan atau serentak.

Menurut (Ghozali, 2018: 97) Tes Determinasi (R²) mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu (0 < R² < 1).

Hipotesis :

H1 : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

HASIL

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	24.714	.919	
	Konflik_Kerja	-.257	.075	-.319
	Stres_Kerja	-.206	.089	-.217

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + B1X1 + B2X2 + e$$

$$Y = 24.714 - 0,257 - 0,206 + e$$

1. Nilai konstanta (α) sebesar 24.242 diartikan bahwa apabila variabel konflik kerja ($X1$), stres kerja ($X2$), sama dengan nol maka kinerja memiliki nilai sebesar 24.242.
2. Koefisien regresi variabel konflik kerja ($X1$) sebesar -0,257. Hal ini menandakan negatif, artinya jika variabel Konflik Kerja meningkat sebesar 1 (satuan) maka kinerja karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading akan mengalami penurunan sebesar 0,257 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan.
3. Koefisien regresi variabel stres kerja ($X2$) sebesar -0,206. Hal ini menandakan negatif, artinya jika variabel Stress Kerja meningkat sebesar 1 (satuan) maka kinerja karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading akan mengalami penurunan sebesar 0,206 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk menentukan nilai t_{tabel} yaitu pertama menentukan tingkat kepercayaan (α) yang dibagi dua karena pada uji t melakukan pengujian dua arah (α) = $(0.05/2)$ = (0.025) . Kedua yaitu menentukan derajat bebas (df) dengan cara jumlah responden (n) dikurangi dengan jumlah variabel bebas, $df = n-k-1 = 100-2-1 = 97$. Hal ini berarti jika dilihat pada distribusi t_{tabel} dapat dilihat pada kolom signifikansi 0,025 dan df pada kolom 97 dengan nilai t_{tabel} sebesar 1,985. Adapun penjelasan hasil dari uji t diuraikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	24.714	.919		26.885	.000
	KONFLIK_KERJA	-.257	.075	-.319	-3.410	.001
	STRES_KERJA	-.206	.089	-.217	-2.317	.023

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Variabel Konflik Kerja (X1) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $3,410 > 1,985$ dan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Artinya Konflik Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Rokok Cengkir Gading. Dengan demikian dapat disimpulkan H_{a1} diterima.
2. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} yaitu $2317 > 1,985$ dan memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Artinya Stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan I Pabrik Rokok Cengkir Gading. Dengan demikian dapat disimpulkan H_{a2} diterima.

Uji F (Simultan)

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.242	2	12.121	8.793	.000 ^b
	Residual	133.718	97	1.379		
	Total	157.960	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konflik kerja, Stres kerja

Berdasarkan tabel diatas, didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 8.793. Sedangkan untuk dapat mengetahui nilai F_{tabel} maka digunakan rumus sebagai berikut: $df_1 = k - 1$ atau $2 - 1 = 1$, dan $df_2 = n - k$ atau $100 - 2 = 98$. Hal ini berarti nilai F_{tabel} dapat dilihat pada distribusi probabilitas 5% (0,05), df pembilang kolom 1 dan df penyebut pada kolom 98 dengan hasil nilai F_{tabel} sebesar 3,94.

Selanjutnya, dilakukan perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} ($8,793 > 3,94$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk.

Uji Determinasi R²

Tabel 5. Uji Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.392 ^a	.153	.136	1.174

a. Predictors: (Constant), Konflik kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,136 sehingga dapat diartikan bahwa terdapat sebanyak 13,6% besar persentase variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) di Pabrik Rokok Cengkir Gading dipengaruhi oleh variabel independent Konflik Kerja (X1), Stress Kerja (X2). Sedangkan sisanya sebesar 86,4% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah konflik kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Lalu dalam pengolahan uji hipotesis dengan uji t (parsial) mendapatkan hasil bahwa diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,410 > 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai β sebesar $-0,257$. Artinya Konflik kerja (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Risal dan Sari (2022:94) dengan judul penelitian "Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Aqila Proteksi Medan". Melalui hasil perhitungan variabel konflik kerja (X2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan kepada variabel kinerja karyawan pada PT. Citra Aqila Proteksi Medan. Nilai koefisien konflik kerja adalah $-0,402$, yakni bernilai negatif dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,757 > 2,021$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Jika konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan menurun signifikan, demikian sebaliknya.

Saat ini konflik dipandang sebagai sesuatu yang penting bagi organisasi untuk bisa mempertahankan organisasinya. Konflik kerja harus dikelola dengan baik tujuannya untuk mengurangi memperkecil bahkan menghilangkan dampak negatif yang dapat menurunkan kinerja organisasi jika konflik tersebut dibiarkan berlarut-larut tanpa penyelesaian. Dari fenomena diatas diperlukan sebuah strategi dalam mengelola konflik agar tidak menimbulkan kerugian bagi semua pihak. Pengelolaan konflik kerja secara efektif akan menghasilkan hubungan yang positif dan kondusif di mana pengelolaan tersebut mampu menciptakan keharmonisan dalam bekerja (Sudarmanto, 2021:75).

Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena jika terdapat konflik kerja yang negatif antar karyawan maka perusahaan juga akan mengalami kerugian. Dengan adanya konflik kerja negatif dalam perusahaan maka akan meningkatkan timbulnya pertentangan yang dilakukan oleh para karyawan, sehingga mereka tidak fokus untuk bekerja dan kinerja karyawan akhirnya mengalami penurunan.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua dari penelitian ini adalah stres kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan kinerja karyawan (Y). Lalu dari pengujian

hipotesis diperoleh hasil yaitu stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,317 > 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$ dan nilai β sebesar $-0,206$. Dengan demikian maka H_{a2} diterima.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Eka Putra (2020) yang berjudul "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Apotik Keluarga Pekan Baru". Adapun Uji t untuk variabel Stres Kerja, diketahui bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,330 > 1,998$) dan probabilitas $0,095 > 0,05$. Maka untuk variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Apotik Keluarga Pekanbaru. Nilai beta $-0,010$ dengan tanda negatif menunjukkan semakin tinggi Stres kerja akan semakin menurunkan kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan stres kerja juga merupakan salah satu masalah yang sangat penting untuk dibahas, karena hal ini tidak hanya menyangkut karyawan saja namun juga bisa menyangkut keberlangsungan perusahaan. Adanya keadaan ini memang juga harus dipikirkan khususnya oleh pihak manajemen karena menyangkut keberlangsungan para karyawan dan perusahaan agar tetap berjalan dengan baik. Widhiastuti (2020:2)

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan suatu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena para karyawan memiliki kemampuan yang berbeda antar satu sama lain, dan memiliki porsi yang berbeda pula dalam bekerja. Target produksi pun harus disesuaikan dengan kemampuan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan.

3. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yaitu konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji F diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $8,793 > 3,94$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_{a3} diterima.

Hasil ini didukung oleh penelitian Lestari (2018) yang berjudul "Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar $15,790$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000$. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ $15,790 > 1,697$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ ($sig < 0,05$) maka kesimpulan yang akan menentukan dalam pengambilan keputusan untuk pengujian hipotesis secara simultan adalah dengan menerima H_a . Sehingga dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa untuk variabel bebas yaitu stres kerja dan konflik kerja secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu pada PT Samudra Agung Indotama.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian maksimal kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki konflik kerja dan stres kerja yang tinggi akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan atau atasan harus senantiasa mengawasi dan menerapkan strategi dalam manajemen konflik kerja dan stres kerja agar kerugian dapat diminimalkan sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai (Kasmir 2018 : 19).

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu :

1. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk, sebesar -0,257 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $3,410 > 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,001 < 0,05$.
2. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk, sebesar -0,206 dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,317 > 1,985$ dengan tingkat signifikan $0,023 < 0,05$.
3. Konflik kerja dan stres kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PR Cengkir Gading Nganjuk dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $8,793 > 3,94$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

Didasarkan pada uraian kesimpulan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Hendaknya perusahaan tetap mempertahankan kinerja karyawan yang selama ini sudah bagus. Dan sebaiknya karyawan diberitahu mengenai penilaian kerjanya, agar mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.
2. Hendaknya perusahaan tetap menjaga dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik, karena dari hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik kerja dan stres kerja yang terjadi antar karyawan sangatlah rendah.
3. Hendaknya perusahaan lebih bijak dalam menentukan target produksi, karena saat ini target produksi yang tinggi dan masih menggunakan sistem manual yaitu dengan menggunakan tenaga manusia yang terbatas. Jika target produksi tinggi, maka hal tersebut akan menjadi beban bagi karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambah atau memperluas variabel penelitian sehingga didapatkan hasil yang lebih luas tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan tempat penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). *Pendekatan Knowledge Management & Motivasi*.
- Ahmad, Y., et. al. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA*, 7(3), 2811 – 2820. ISSN 2303-1174.
- Anugerah, U., & Prabandini, O. (2019). Psikologi Industri & Organisasi. *Prenadamedia Group*, 324.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Cahyaningrum, S., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 1–9.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*. http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/KINERJA_KARYAWAN_2_CETAK.pdf#page=38
- Christy, Antonita, N., & Amalia, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2). ISSN 2460-8211.
- Ehsan, M., Ali, K. (2019). The Impact of Work Stress on Employee Productivity: Based in the Banking Sector of Faisalabad, Pakistan. *International Journal of Innovation and Economics Development*, 4(6), 32-50, <http://dx.doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.46.2003>.
- Ekhsan, M., Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan

- Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Master: *Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(01), doi:<https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2019). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA (Persero) BENGKULU 38000. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39–49. <https://doi.org/10.33369/insight.13.2.39-49>.
- Gibson, Ivancevich & Greenberg. (2013). *Comprehnsive Stress Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Ghozali, Imam.(2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh.Semaarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamsinah. (2019). The Influenceof Work Conflict and Work Stress on Employee Performance at PT. Panin Dai-Ichi Life. *Pinisi Discretion Review*, 2(2), 251-258.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara*. Jakarta : P Gramedia Pusaka.
- Hasibuan, Malayu. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ilham, P. A., & Putra, I. G. S. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grandia Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 586. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i4.22026>
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta: *Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Khadija Felmban, Muhammad Khan. (2021). The Impact Of Job Related Stress On Employee Job Satisfaction - Palarch's *Journal Of Archaeology Of Egypt/Egyptology* 18(14), 665-676. ISSN 1567-214x
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>.
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. Sumedang : Alqaprint Jatinagor.
- Lokbere, P., et. al. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4195-4204. ISSN 2303-1174.
- Mai Ngoc, K., & Hai Yen, Vu. (2016). Investigateate theEffects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 7(2), doi: 10.18178/ijtef.2016.7.2.495.
- Mangkunegara, Anwar P. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung:PT. Refika Aditama.
- Namora, Ina., et. al. (2020). Pengaruh Disiplin, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Usaha Nirwana. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (JMBEP)*, 6(2), 76-88. p-ISSN: 2477-6718, e-ISSN: 2716-3393.
- Putra, E. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 268–277. <https://doi.org/10.36975/jeb.v11i3.285>
- Prekumar, M., Rajkumar, R. (2015). A Study On Impact Of Stress On The PerformanceOf Construction Labours. *International Journal of Science and*

- Engineering Research (IJOSEER)*, 3(4).
- Risal, T., & Sari, T. N. (2022). Pengaruh Stres Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Aqila Proteksi Medan. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition)*, 4(1), 83. <https://doi.org/10.22303/accumulated.4.1.2022.83-95>
- Safrizal et al. (2020). *The Effect of Double Role Conflict (Work Family Conflict) on Female Worker's Performance with Work Stress as the Intervening Variable*. *Sys Rev Pharm*, 11(10), 418-428.
- Samson Adebayo, Babatunde. (2022). Work-Induced Stress and Job Performance of Academic Staff in The University of Ilorin, Nigeria. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*, 2(2), 317-326.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : Refika Aditama.
- Shafira Yuliana, Supardi, M. W. (2019). Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. *Journal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1689–1699. <file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>
- Siagian. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sudarmanto, Eko. (2021). *Manajemen Konflik*. Medan : Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Syuhada, I. Amelia, W.R (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2) 2021:136-145, doi:10.31289/jimbi.v2i1.455.
- Umar, Husein. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Worang, L. S., Repi, A. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 3038–3047.
- Yasiri, Ahmad, F., & Almanshur, F. (2022). Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PG. Krebet Baru Malang. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 65-74.