

## **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. PERDANA JAVA CREATIVE BANDUNG**

**Yani Restiani Widjaja , Irma Sri Widhiyanti, Ade Mubarak**  
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, yani.yrw@ars.ac.id  
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, irmasri2@gmail.com  
Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adem@ars.ac.id

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. penelitian ini yaitu bertujuan untuk mengetahui konflik kerja, stres kerja, kinerja karyawan dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung.

**Kata kunci: konflik kerja, stres kerja, kinerja karyawan**

### **ABSTRACT**

*Employee performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given. This study aims to determine work conflict, work stress, employee performance and to find out the magnitude of the effect of work conflict and work stress on employee performance at CV. Perdana Java Creative Bandung. In this research the method used is descriptive and verification methods with quantitative approaches. From the results of the study indicate that work conflict has a negative and significant effect on employee performance, work stress has a negative and significant effect on employee performance, simultaneously work conflict and work stress together have a significant effect on employee performance at CV. Perdana Java Creative Bandung.*

**Keywords: work conflict, job stress, employee performance**

## PENDAHULUAN

Kesuksesan perusahaan dapat dipengaruhi oleh banyak aspek. Diantaranya, adalah faktor SDM. (Widjaja et al., 2019) Mengemukakan keberadaan sumber daya manusia menjadi Hal yang dianggap berpengaruh penting di dalam sebuah perusahaan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hidayati & Ermiyanto, 2017) Sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai peranan yang sangat strategis. Tenaga kerja ataupun karyawan amat berperan penting didalam suatu organisasi, karena suatu organisasi atau perusahaan belum tentu berkembang jika tidak dibantu oleh karyawan atau tenaga kerja. Maka dari itu karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang dinilai sangat penting. (Hafni & Musliadi, 2016) berpendapat bahwa reputasi perusahaan amat ditentukan dari keunggulan daya saing manusianya dan tidak lagi ditentukan dari sumber daya alamnya. Daya saing perusahaan akan semakin kuat apabila didalamnya terdapat kinerja karyawan yang sangat baik. Namun pada umumnya kinerja karyawan tidak terus menerus baik dan meningkat terkadang kinerja karyawan pun dapat menurun. (Wenur et al., 2018) mengungkapkan Ada beberapa aspek yang membawa dampak kinerja karyawan menjadi buruk, antara lain yaitu stres kerja dan konflik kerja yang berlangsung di dalam perusahaan dan karyawan tersebut harus dapat menghadapinya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:999) dalam (Trang et al., 2015) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidakcocokan dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang perlu membagi sumber daya yang seadanya atau aktivitas kerja atau realita bahwa mereka mempunyai perbedaan status, perbedaan misi, perbedaan nilai atau perbedaan pendapat. Konflik kerja yang menimpa karyawan dapat berdampak pada hal yang negatif atau positif, tergantung bagaimana cara karyawan menghadapi konflik kerja tersebut.

Menurut (Adawiyah & Siswanto, 2015) Stres kerja ialah reaksi seseorang

perihal yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena desakan pekerjaan secara internal maupun eksternal, Sehingga dari kondisi stres ini dapat memunculkan rasa ketidakpuasaan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

CV. Perdana Java Creative Bandung merupakan perusahaan yang bergerak dibidang percetakan photo, photo studio dan memproduksi berbagai macam ukuran *Frame* foto, mulai dari ukuran 4r hingga ukuran 24rp. CV. Perdana Java Creative Bandung mempunyai karyawan yang beragam, tempat asal yang berbeda, dan juga adanya tuntutan tugas kerja yang tinggi memungkinkan adanya suatu konflik dan stres yang dialami oleh karyawan dalam perusahaan tidak dapat dihindari, yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## KAJIAN LITERATUR

### Konflik Kerja

Menurut Husein (2010:39) dalam (Julvia, 2016) menyatakan konflik adalah sesuatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang isyaratkan dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan/atau mengganggu pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawan.

Menurut Rahim (2011:16) dalam (Lengkong et al., 2015) menyatakan bahwa konflik merupakan suatu cara yang interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi.

Fitriana (2013) dalam (Mauraksa et al., 2019) indikator konflik kerja adalah:

1. Kesalahan komunikasi
2. Perbedaan Tujuan
3. Perbandingan pada evaluasi ataupun anggapan
4. Interpedensi aktivitas kerja
5. Kesalahan dalam afeksi

### Stres Kerja

Menurut Rivai (2011: 1008) dalam (Polopadang et al., 2019) stres kerja

adalah suatu hal yang berarti antara lain kecemasan yang terjadi disebabkan dari ketidakseimbangan pada fisik dan phisikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan.

Menurut Mangkunegara (2008:179) dalam (Aldi & Susanti, 2017) mengemukakan stres kerja sebagai rasa cemas disebabkan karena tekanan yang dialami saat tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri manusia tersebut.

Indikator stres kerja menurut (Robbins and Judge, 2013 : 597) dalam (Mauraksa et al., 2019) sebagai berikut:

1. Faktor Lingkungan
  - a. Ketidakpastian ekonomi politik
  - b. Ketidakpastian teknologi
2. Faktor Organisasi
  - a. Tuntutan tugas
  - b. Tuntutan peran
  - c. Tuntutan antar pribadi
3. Faktor Individual
  - a. Isu keluarga
  - b. Masalah ekonomi pribadi

### **Kinerja karyawan**

Menurut Abdullah (2014:3) dalam (Clinton et al., 2019) mengemukakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja hasil dari pelaksanaan rencana suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan ataupun perusahaan swasta untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2011:94) dalam (Lengkong et al., 2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kehandalan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

indikator kinerja karyawan menurut Ranupandojo dan Husnan (2002) dalam (D. K. R. Dewi et al., 2016) yaitu:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari empat indikator yaitu:
  - a ketepatan waktu
  - b. ketelitian
  - c. kemampuan
  - d keterampilan pegawai
2. Kuantitas kerja terdiri dari dua indikator yaitu:

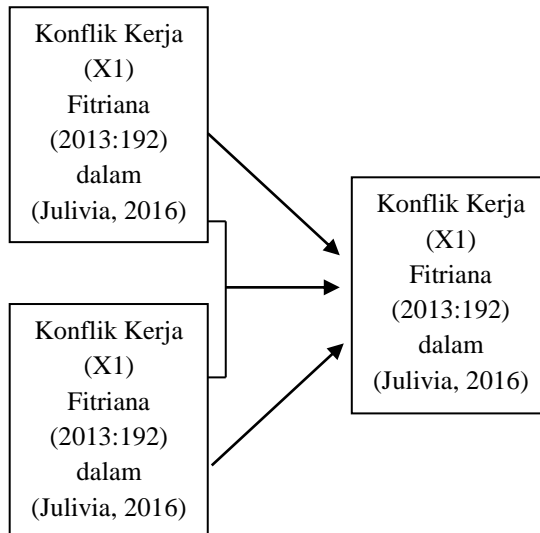
- a. memenuhi standar kinerja
  - b. pekerjaan rutin terlaksana dengan cepat
3. Keandalan terdiri dari tiga indikator yaitu:
    - a. inisiatif
    - b. rajin
    - c. kemampuan dalam bekerja
  4. sikap terdiri dari dua indikator yaitu:
    - a. loyalitas dan tanggung jawab pegawaiian
    - b. kerjasama tim.

### **Penelitian Terdahulu**

1. Henda Dwi Piana mengadakan penelitian dengan judul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
2. Henda Dwi Piana telah mengadakan penelitian dengan judul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang 16 Ilir Palembang dari hasil penelitiannya dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan.
3. Ferdian Fatikhin, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam melakukan penelitian yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang soekarno hatta Malang dari hasil penelitiannya disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila kedua aspek tersebut meningkat maka akan diikuti oleh penurunan kinerja karyawan, sebaliknya apabila kedua

aspek tersebut menurun maka akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan

### Kerangka Pemikiran



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber: Konsep diolah, 2020

### Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis H1

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Perdana Java Creative Bandung.

H<sub>0</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Perdana Java Creative Bandung.

Hipotesis H2

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Perdana Java Creative Bandung.

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Perdana Java Creative Bandung.

Hipotesis H3

H<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik kerja (X1), stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Perdana Java Creative Bandung.

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik kerja (X1), stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di CV. Perdana Java Creative Bandung.

### METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan penelitian teknik analisis data menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

### Sumber Data

Peneliti memakai sumber data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pihak yang terlibat langsung dengan objek penelitian. Data tersebut dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Pada penelitian ini sumber data primer yang digunakan yaitu seluruh data yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden karyawan CV. Perdana Java Creative Bandung.

Data sekunder merupakan data yang tidak adanya hubungan langsung dengan masalah penelitian namun amat berkontribusi untuk mendapatkan data. Data sekunder didalam penelitian ini yaitu berupa buku, dokumen, jurnal berupa teori maupun data yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penelitian.

### Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan CV. Perdana Java Creative Bandung.

Sampel yang digunakan dalam Penelitian yaitu menggunakan semua anggota populasinya dikatakan sampel total (*total sampling*) atau sensus. Cara ini dapat dipakai jika anggota populasi terbilang kecil dan sangat mudah dijangkau.

Pada penelitian ini, karena jumlah populasi hanya berjumlah 46 orang karyawan, merupakan populasi relatif

kecil dan mudah dijangkau, maka peneliti menggunakan metode *total sampling*.

### Teknik Pengumpulan Data

pengumpulan data didalam penelitian ini yaitu penulis menghubungi secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang yang dirasa bisa memberikan informasi yang jelas menggunakan kuesioner yang merupakan alat yang utama yang digunakan dalam penelitian ini, kuesioner ini disebarakan kepada karyawan CV. Perdana Java Creative Bandung.

No	Variabel	Ralpha	Rkrita	Kriteria
1	Konflik Kerja	0,788	0,600	Reliabel
2	Stres Kerja	0,725	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,855	0,600	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah (2020)

## PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X1)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
Konflik Kerja	x1.1	0,967	0,2845	Valid
	x1.2	0,489	0,2845	Valid
	x1.3	0,746	0,2845	Valid
	x1.4	0,368	0,2845	Valid
	x1.5	0,946	0,2845	Valid
	x1.6	0,565	0,2845	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
Stres Kerja	x2.1	0,576	0,2845	Valid
	x2.2	0,430	0,2845	Valid
	x2.3	0,546	0,2845	Valid
	x2.4	0,626	0,2845	Valid
	x2.5	0,533	0,2845	Valid
	x2.5	0,388	0,2845	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Ket
Kinerja Karyawan	y1.1	0,569	0,2845	Valid
	y1.2	0,550	0,2845	Valid
	y1.3	0,564	0,2845	Valid
	y1.4	0,823	0,2845	Valid
	y1.5	0,754	0,2845	Valid
	y1.6	0,575	0,2845	Valid
	y1.7	0,707	0,2845	Valid
	y1.8	0,603	0,2845	Valid
	y1.9	0,748	0,2845	Valid
	y1.10	0,883	0,2845	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2020)

Dari hasil perhitungan diatas seluruhnya mempunyai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,2845). Maka semua butir pertanyaannya valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai cronbach's alpha untuk variabel kualitas website, kualitas pelayanan, kepercayaan pelanggan dan loyalitas pelanggan  $> 0,600$ . Maka hasilnya dikatakan reliabel atau handal.

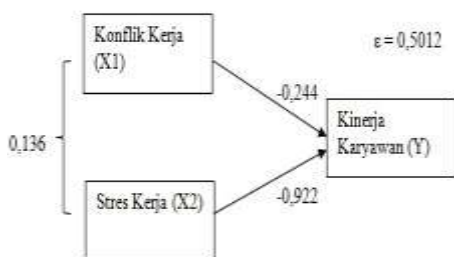
### Uji Asumsi Klasik

Variabel konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan sudah memenuhi semua uji asumsi. dalam uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi Asymp.Sig (2-tailed) sebesar  $0,200 > 0,05$  maka dinyatakan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas, menunjukkan nilai VIF  $1,019 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,981 > 0,10$ . Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengandung gejala multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi konflik kerja yaitu  $0,909$  dan signifikansi stres kerja yaitu  $0,904$ . Kedua variabel tersebut mempunyai nilai Sig.  $> 0,05$  maka dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai durbin Watson berada pada daerah  $dU < DW < 4-dU$  ( $1,6167 <$

2,031 < 2,3833) dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

**Uji Analisis jalur**

1. Berdasarkan output Regresi pada bagian table "Coefficients" diketahui bahwa nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu  $X_1 = 0,005$   $X_2 = 0,000$ . Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa pada regresi model ini yakni variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , berpengaruh signifikan terhadap  $Y$ .
2. Besarnya nilai R square yang terdapat pada table "Model Summary" adalah sebesar 0,748. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh  $X_1$ ,  $X_2$ , terhadap  $Y$  sebesar 74,8% sementara sisanya 25,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu, untuk nilai  $\epsilon$  dapat dicari dengan rumus  $\epsilon = \sqrt{1 - 0,748} = 0,5012$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur sebagai berikut:



Sumber: Konsep diolah, 2020

**Gambar 2. Diagram Jalur**

Berdasarkan Gambar diatas terlihat bahwa besaran derajat asosiatif atau koefisien jalur variabel stress kerja (-0,922) lebih kuat dibandingkan variabel lain yaitu konflik (-0,244) artinya stress kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = (-0,244x_1) + (0,922x_2) + \rho Y \epsilon$$

1. Pengaruh dari Konflik kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung terdiri dari pengaruh langsung (direct effect) dan tidak langsung (indirect effect).

- a. Pencarian pengaruh langsung (direct effect) konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 
$$DE_{X1 \rightarrow Y} = (\rho_{11}y)^2 \times 100 \%$$

$$DE_{X1 \rightarrow Y} = (0,244)^2 \times 100 \%$$

$$DE_{X1 \rightarrow Y} = 5,95 \%$$
 Jadi diketahui pengaruh langsung adalah sebesar 5,95 %
  - b. Pencarian pengaruh tidak langsung (indirect effect) Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:
 
$$IE_{X1 \rightarrow Y(via X2)} = (\rho_{11}X_1 \times r_{X1X2} \times \rho_{12}X_2) \times 100\%$$

$$IE_{X1 \rightarrow Y(via X2)} = (0,244 \times 0,136 \times 0,922) \times 100\%$$

$$IE_{X1 \rightarrow Y(via X2)} = 3,05\%$$
 Jadi diketahui pengaruh tidak langsung adalah sebesar 3,05 %
  - c. Maka diketahui pengaruh total konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah = 5,95%+3,05% = 9%.
2. Pengaruh dari Stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung terdiri dari pengaruh langsung (direct effect) dan tidak langsung (indirect effect).
    - a. Pencarian pengaruh langsung (direct effect) Stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 
$$DE_{X2 \rightarrow Y} = (\rho_{12}y)^2 \times 100 \%$$

$$DE_{X2 \rightarrow Y} = (0,922)^2 \times 100 \%$$

$$DE_{X2 \rightarrow Y} = 85,00 \%$$
 Jadi diketahui pengaruh langsung adalah sebesar 85,00 %
    - b. Pencarian pengaruh tidak langsung (indirect effect) Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:
 
$$IE_{X2 \rightarrow Y(via X1)} = (\rho_{12}X_2 \times r_{X1X2} \times \rho_{11}X_1) \times 100\%$$

$$IE_{X2 \rightarrow Y(via X1)} = (0,922 \times 0,136 \times 0,244) \times 100\%$$

$$IE_{X2 \rightarrow Y(via X1)} = 3,05\%$$
 Jadi diketahui pengaruh tidak langsung adalah sebesar 3,05 %
    - c. Maka diketahui pengaruh total konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah = 85,00%+3,05% = 88,05%.

3. Secara Bersama-sama konflik kerja dan stress kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 74,6% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. pada analisis konflik kerja, stress kerja dan kinerja karyawan dapat dituliskan dalam model koefisien sistematis sebagai berikut :  $Y = 0,244 X_1 + 0,922 X_2 + 0,5012 \varepsilon$  Dimana :

Y : Kinerja karyawan

X<sub>1</sub> : Konflik Kerja

X<sub>2</sub> : Stres Kerja

Model ini mengandung makna bahwa Pengaruh langsung konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,95 %, pengaruh langsung dari modal Intelektual terhadap keunggulan bersaing adalah sebesar 85,00% . Sedangkan pengaruh tidak langsung yaitu konflik dan stress terhadap kinerja adalah sebesar  $= (0,922 \times 0,136 \times 0,244) \times 100\% = 3,05\%$ . Dalam penelitian ini analisis jalur digunakan karena variabel yang menjadi kajian dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel independen yaitu konflik kerja sebagai variabel X<sub>1</sub> dan stres kerja sebagai variabel X<sub>2</sub> dan satu variabel dependen yaitu keunggulan bersaing, sehingga dapat diketahui dan dapat dibuktikan sejauh mana hubungan konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung**

Berdasarkan hasil penelitian, variabel konflik kerja sudah dinyatakan valid dan reliabel. Semua pernyataan dari variabel konflik kerja mempunyai nilai hitung yang lebih besar daripada r tabel 0,2845 dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga uji validitas konflik kerja dinyatakan valid. Dan pada uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* konflik kerja memperoleh nilai 0,788 > 0,600 yang artinya bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel konflik kerja dapat dikatakan reliabel.

terdapat pengaruh dan signifikan antara konflik kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja

karyawan (Y), pada uji regresi linier berganda konflik kerja -669 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan konflik kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -0,669, koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara konflik kerja dan kinerja karyawan, semakin naik konflik kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan uji t variabel konflik kerja memiliki t hitung 3,148 > t tabel 1,67866 dengan taraf signifikansi  $0,03 < 0,05$  Sehingga variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh konflik kerja, berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa Ho di tolak dan H<sub>1</sub> diterima, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “ konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung”.

Konflik kerja yang terjadi di CV. Perdana Java Creative Bandung ini masih tinggi, maka karyawan harus meminimalisir terjadinya konflik agar kinerja karyawan pun menjadi lebih baik seperti menghindari sesuatu yang nantinya akan menyebabkan konflik atau membiasakan apabila terjadi suatu masalah dilingkungan pekerjaan maka alangkah baiknya di kompromikan atau di negosiasikan mencari solusi agar konflik cepat terselesaikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh hendra Dwi Piana (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang 16 Ilir Palembang. Hasil penelitiannya menyatakan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Nurrohmah & Sunuharyo, 2018) jika kondisi ini dibiarkan terus-menerus tanpa pengendalian konflik kerja maka selanjutnya akan terjadi hal buruk pada keadaan karyawan dalam suatu

perusahaan yang menerima tekanan dan dapat menimbulkan stres kerja sebab munculnya konflik kerja tersebut.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung**

Variabel stres kerja sudah dinyatakan valid dan reliabel. Semua pernyataan dari variabel konflik kerja mempunyai nilai hitung yang  $>$  dari  $r$  tabel 0,2845 dengan taraf signifikansi 0,05 sehingga uji validitas stres kerja dinyatakan valid. Dan pada uji reliabilitas nilai *cronbach's alpha* stres kerja memperoleh nilai 0,725  $>$  0,600 artinya bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel stres kerja dapat dikatakan reliabel.

Terdapat pengaruh dan signifikan antara stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), pada uji regresi linier berganda stres kerja -2,082 artinya jika variabel independen lainnya nilainya tetap dan stres kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar -2,082, koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja karyawan, semakin naik stres kerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan uji  $t$  variabel stres kerja memiliki  $t$  hitung 11,179  $>$   $t$  tabel 1,67866 dengan taraf signifikansi 0,00  $<$  0,05 Sehingga variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tinggi rendahnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh stres kerja, berdasarkan temuan ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_1$  diterima, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “ stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung”.

Stres kerja yang terjadi di CV. Perdana Java Creative Bandung ini cukup tinggi, maka karyawan harus meminimalisir terjadinya stres agar kinerja karyawan pun menjadi lebih baik seperti kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stress tidak membuat atau menimbulkan gangguan,

akan tetapi menjadikan lebih baik dan berkembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pengelola it center Manado. Hasil penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Adawiyah & Siswanto, 2015) Stres kerja ialah reaksi seseorang perih yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena desakan pekerjaan secara internal maupun eksternal, Sehingga dari kondisi stres ini dapat memunculkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

### **Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung**

Pada penelitian ini, hasil uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen didapatkan nilai  $R$  Square sebesar 0,746 atau 74,6%. Artinya pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 74,6% dan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada Uji Normalitas diperoleh nilai Asymp.Sig yaitu 0,200  $>$  0,05 yang artinya data berdistribusi normal

Pada Uji multikolinieritas menunjukkan nilai VIF 1,019  $<$  10 dan nilai *tolerance* 0,981  $>$  0,10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas pada penelitian ini

Pada uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi dari konflik kerja yaitu 0,909 dan stres kerja yaitu 0,904 yang mempunyai nilai sig  $>$  0,05 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Pada uji autokorelasi didapatkan hasil  $dU < DW < 4-Du$  (1,6167  $<$  2,031  $<$  2,3833 yang artinya tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini,



selanjutnya dari uji F diperoleh nilai Sig.  $0,000 < 0,05$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis yang ketiga bahwa “konflik kerja dan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung”.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ferdian Fatikhin, Djamhur Hamid, M. Djudi Mukzam (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang soekarno hatta Malang Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Wenur et al., 2018) yang mengungkapkan Ada beberapa aspek yang membawa dampak kinerja karyawan menjadi buruk, antara lain yaitu stres kerja dan konflik kerja yang berlangsung di dalam perusahaan dan karyawan tersebut harus dapat menghadapinya.

#### **Uji Koefisien Korelasi**

hasil koefisien korelasi nilai signifikansi konflik kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,004 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa antara konflik kerja dengan kinerja karyawan mempunyai korelasi yang signifikan, kemudian variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa antara stres kerja dengan kinerja karyawan, mempunyai korelasi yang signifikan

#### **Uji Koefisien Determinasi**

hasil  $R^2 = 0,746$ . Hal ini berarti bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja menjelaskan perubahan pada variabel kinerja karyawan sebesar 74,6% sedangkan sisanya yaitu 25,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan yang telah diuraikan diatas, kesimpulan yang dapat di ambil dari hasil penelitian dan pembahasan ini sebagai berikut:

Konflik kerja yang terjadi di CV. Perdana Java Creative Bandung masuk dalam kategori rata-rata tinggi. Terbukti dari tanggapan responden yang mayoritas merespon negatif mengenai kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interpedensi aktifitas kerja, kesalahan dalam afeksi.

Stres kerja yang terjadi di CV. Perdana Java Creative Bandung masuk kedalam kategori rata-rata tinggi. terbukti dari tanggapan responden yang mayoritas merespon negatif mengenai faktor lingkungan, faktor organisasi, faktor individual.

Kinerja karyawan yang terjadi di CV. Perdana Java Creative Bandung berada pada kategori rendah hal ini terbukti dari tanggapan responden yang mayoritas merespon negatif mengenai kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, sikap.

Konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung. Artinya adanya pengaruh signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan yang terjadi pada konflik kerja maka akan terjadi perubahan pencapaian kinerja karyawan.

Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung. Artinya adanya pengaruh signifikan tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya perubahan yang terjadi pada stres kerja maka akan terjadi perubahan pencapaian kinerja karyawan

Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana java Creative Bandung. Jika kedua aspek tersebut mengalami perubahan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Saran yang bisa disampaikan pada penelitian ini sebagai berikut:

Konflik kerja yang terjadi antar karyawan CV. Perdana Java Creative Bandung masih cukup tinggi, maka diperlukan adanya langkah-langkah untuk meminimalisir konflik kerja.

Stres kerja yang terjadi antar karyawan CV. Perdana Java Creative Bandung masih cukup tinggi, maka diperlukan adanya langkah-langkah untuk meminimalisir stres kerja.

Kinerja karyawan CV. Perdana Java creative Bandung masih perlu ditingkatkan lagi terutama dalam hal pencapaian target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Serta kemampuan dalam menuntaskan pekerjaan secara tepat waktu.

CV. Perdana Java Creative Bandung harus selalu berupaya untuk mengatasi konflik yang terjadi antar karyawan dengan cara memberikan solusi apa yang bisa dilakukan pada setiap permasalahan yang terjadi di perusahaan.

Untuk dapat mengurangi stres kerja maka sebaiknya perusahaan harus lebih memperhatikan lagi hal-hal apa yang membuat karyawan menjadi stres seperti menambah bonus kerja, memperbaiki peralatan kerja yang dianggap sudah tidak layak pakai, mengadakan konseling, *refreshing*, dan lain sebagainya yang mampu mengurangi stres kerja yang dialami oleh karyawan CV. Perdana Java Creative Bandung.

Mengenali variabel independen dalam penelitian ini merupakan hal penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan maka peneliti berharap hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang tidak di bahas dalam penelitian ini seperti *reward* dan *punishment*, disiplin kerja, kompensasi, dan variabel lain yang dianggap mempengaruhi kinerja karyawan.

### REFERENSI

Adawiyah, R., & Siswanto. (2015). Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. 3(1), 27–40.

Ahmad, A. (2020). Kinerja Aparatur Pada Sub Baguan Umum Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Kalimantan Timur. 56–63.

Aldi, Y., & Susanti, F. (2017). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Journal INA Rxiv, 2(2), 1–9.

Andri, G. (2016). Analisis stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP DR. Cipto Mangunkusumo Jakarta. 1(1), 25–34.

Andriani, D., Kojo, C., & Tawas, H. (2020). Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada PT. Tirta Investama Airmadidi (Aqua). 8(1).

Aswar, & Patriani, P. N. (2018). Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Konflik Kerja Pada Perusahaan PT. Kimia Farma, Tbk. Cabang Makassar. Jurnal Komunikasi Global, 7(2), 136–147. <https://doi.org/10.24815/jkg.v7i2.11430>

Cahyaningrum, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Pada Karyawan Pt. Surya Cipta Internusa Gresik). Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 6(1).

Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk Witel Jatim Selatan). 35(2), 136–145.

Christy, Y., Setiana, S., & Wijaya, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi. BALANCE: Economic, Business, Management and

- Accounting Journal, 17(1), 72.  
<https://doi.org/10.30651/blc.v17i1.4185>
- Clinton, V., Purba, B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, TBK Medan. 8(1), 1–8.
- Dewi, C. N. C., Bagja, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap UD Surya Raditya Negara. 4(2), 154–161.
- Dewi, D. K. R., Suwendra, I. W., & Yulianthini, N. N. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 4(1).
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 47(1), 172–180.
- Hafni, L., & Musliadi. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dibengkel PT. Agung Toyota Sutomo Pekanbaru. 1(2), 218–236.
- Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 7(1), 18.  
<https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- Imelda, C., & Rosa, J. (2015). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Halussy Ambon. Jurnal Arthavidya, 17(1), 1–11. [ejurnal.wisnuwardhana.ac.id](http://ejurnal.wisnuwardhana.ac.id)
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 16(1).
- Komara, A. H., & Erika, N. (2017). Effect Of Compensation, Promotion, And Job Stress To Employees Turnover Intention In PT. Dwiwira Putra Dinamika. Journal of Chemical Information and Modeling, 53(9), 1689–1699.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. 3, 285–292.
- Lengkong, V., Kojo, C., & Giovanni, T. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(3), 90–98.  
<https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9319>
- Massie, R., Areros, W., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Jurnal Administrasi Bisnis, 6(002), 269323.
- Mauraksa, A., Danial, R. D. M., & Norisanti, N. (2019). Analisis Beban Kerja dan Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Hilos Tensados, 1, 1–476.  
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Mubarok, A. (2017). Analisis Pengaruh terhadap Struktur Modal Perusahaan dengan Pendekatan Rasio. Jurnal Yang Dipublikasikan.
- Noor, N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) CabangJawaTimur di Surabaya). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 31(1), 9–15.
- Nurrohmah, W. L., & Sunuharyo, B. swasto. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang).

55(1), 11–17.

- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. 3(1), 1–8.
- Trang, I., Kawet, L., & Lucia, R. (2015). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 719–728. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9565>
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 51–60.
- Widjaja, Y. R., Rahmayani, R., & Dini, A. D. (2019). Effect of Leadership Style on Performance of Employees Pt Lintas Mediatama Bandung. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 7(2), 202–208. <https://doi.org/10.31846/jae.v7i2.221>