



## Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Padang

Khairullah<sup>1</sup>, Rice Haryati<sup>2</sup>, Meri Dwi Anggraeni<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Email: [heruu711@gmail.com](mailto:heruu711@gmail.com)

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Indonesia

Corresponding Author: Khairullah

**Abstract:** *This research aims to test and analyze which indicators are dominant in work stress, work conflict, and employee performance, the partial influence of work stress on employee performance, the partial influence of work conflict on employee performance at PT Batang Hari Barisan Padang and the influence of work stress and work conflict simultaneously on the performance of PT Batang Hari Barisan Padang employees. The population is 90 people and the sample is 90 people. The data analysis method is Multiple Linear Regression Analysis and determinant coefficients while the hypothesis testing method is the t-test and F-test. Research Results The dominant indicator for work stress is the communication indicator with a TCR value of 82.40%, the dominant indicator for work conflict is the indicator of lack of togetherness. with a TCR value of 89.40% and the dominant indicator of employee performance is the punctuality indicator with a TCR value of 85.80%, Job stress has a positive and significant effect on the performance of PT Batang Hari Barisan Padang employees, Work conflict has a significant effect on the performance of PT employees Batang Hari Barisan Padang and Work stress and work conflict together or simultaneously have a positive and significant effect on the performance of PT Batang Hari Barisan Padang employees.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis indikator mana yang dominan pada stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan, pengaruh parsial stres kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh parsial konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan Padang dan pengaruhnya. pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang. Populasi berjumlah 90 orang dan sampel berjumlah 90 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan koefisien determinan sedangkan metode pengujian hipotesis adalah uji t dan uji F. Hasil Penelitian Indikator stres kerja yang dominan adalah indikator

komunikasi dengan nilai TCR sebesar 82,40%, indikator konflik kerja yang dominan adalah indikator kurang kebersamaan. dengan nilai TCR sebesar 89,40% dan indikator kinerja karyawan yang dominan adalah indikator ketepatan waktu dengan nilai TCR sebesar 85,80%, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang, Konflik kerja berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang dan Stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi diri yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan penjelasan diatas maka untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja baik, organisasi tidak hanya menitikberatkan pada hasil pekerjaan karyawan (*output*) saja namun juga pada proses penyelesaian suatu pekerjaan. Kinerja dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya Menurut (Sri Wahyuni, 2013) meliputi: stress kerja, konflik kerja, motivasi kerja, kemampuan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan dan kepribadian.

Stres kerja menjadi masalah kesehatan yang serius melihat dari tingginya angka kejadian dan dampak yang disebabkan. Stres kerja merupakan respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau dapat merugikan yang terjadi saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan pekerja. Stres kerja atau *burnout* merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres. Dampak beban kerja dan stres kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan baik, hal tersebut dapat di dorong dengan adanya efikasi diri yang tinggi pada diri karyawan.

Selain stres kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik kerja dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko (2011) menjelaskan, bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau

kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, atau persepsi.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah riset lapangan (*field research*) dan riset kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 90 orang Sampel 90 orang. Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

**Tabel 1. Uji Analisa Regresi Linear Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model         | Unstandardized Coefficients |            |
|---------------|-----------------------------|------------|
|               | B                           | Std. Error |
| 1(Constant)   | 109,916                     | 20,506     |
| Stress kerja  | ,393                        | ,123       |
| Konflik kerja | ,506                        | ,156       |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 109,916 artinya jika tidak ada stress kerja dan konflik kerja ( $X_1, X_2 = 0$ ) maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar konstanta yaitu 109,916 satuan.
2. Koefisien stress kerja 0,393 koefisien bernilai positif artinya stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika stress kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,393 satuan bila variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien konflik kerja 0,506 koefisien bernilai positif artinya konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dimana jika konflik kerja naik satu satuan maka kinerja karyawan naik sebesar 0,506 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square |
| 1                          | ,771 <sup>a</sup> | ,594     | ,585              |

a. Predictors: (Constant), konflik kerja, stress kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasarkan tabel 2 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,585. Hal ini berarti pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja

karyawan sebesar 58,50% sedangkan sisanya 41,50% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti pengalaman kerja, kompensasi dan lainnya.

### Pengujian Hipotesis

#### 1. Uji t

**Tabel 3. Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |       |      |
|---------------------------|-------|------|
| Model                     | t     | Sig. |
| 1 (Constant)              | 5,360 | ,000 |
| Stress kerja              | 3,205 | ,002 |
| Konflik kerja             | 4,248 | ,000 |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berdasar tabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel stress kerja memiliki t hitung = 3,205 > t tabel 1,996 dan nilai signifikan adalah sebesar 0,002 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H<sub>1</sub> diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.
  - b. Variabel konflik kerja memiliki t hitung = 4,248 > t tabel = 1,996) dan nilai signifikan adalah sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa H<sub>2</sub> diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.
- #### 2. Uji F

**Tabel 3. Uji -F**

| ANOVA <sup>a</sup> |        |       |
|--------------------|--------|-------|
| Model              | F      | Sig.  |
| 1 Regression       | 13,571 | ,000b |
| Residual           |        |       |
| Total              |        |       |

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), konflik kerja, stress kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung = 13,571 > nilai F tabel = 2,70 dan nilai signifikan adalah 0,000<sup>b</sup> < 0,05. Hal ini berarti bahwa H<sub>3</sub> diterima Sehingga dapat dinyatakan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.

### Pembahasan

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t. Variabel stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.

Menurut Robbins & Judge (2015) stres didefinisikan sebagai kondisi dinamis yang berarti pengertian dari individu individu yang berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Secara formal stress didefinisikan Robert & Kinicki (2014) sebagai respon adaptif yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan proses psikologi yang merupakan akibat dari tindakan eksternal, situasi atau kejadian yang membebankan terhadap tuntutan fisik maupun psikologis pada seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Prizela, M. M. E. (2021) hasil variabel menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja pada kinerja karyawan. Serta penelitian Namora, I. (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t. Variabel konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.

Setiap perusahaan selalu berusaha agar karyawan bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang maksimal. Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam dalam Hamali (2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Sedangkan menurut Umam (2012:324) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan menimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prizela, M. M. E. (2021) Hasil variabel menunjukkan hubungan yang signifikan konflik kerja pada kinerja karyawan dan penelitian Namora, I. (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis koefisien determinan dan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-F bahwa stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel stress kerja dan konflik kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam

dalam Hamali (2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Sedangkan menurut Umam (2012:324) mengemukakan bahwa konflik adalah suatu situasi yang tujuan, sikap, emosi dan tingkah laku yang bertentangan menimbulkan oposisi dan sengketa antara dua kelompok atau lebih. Dari pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik terpendam yang jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan

Menurut Hamali (2018:241) stress kerja didefinisikan dengan kondisi– kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi–situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan, menurut Bagia (2015:113) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Robbins & Judge (2015) Stres didefinisikan sebagai kondisi dinamis yang berarti pengertian dari individu individu yang berkonfrontasi dengan peluang,tuntutan,atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting. Secara formal stress didefinisikan Robert & Kinicki (2014) sebagai respon adaptif yang dapat dipengaruhi oleh karakteristik individu dan proses psikologi yang merupakan akibat dari tindakan eksternal,situasi atau kejadian yang membebankan terhadap tuntutan fisik maupun psikologis pada seseorang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Berdasarkan hasil dari pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh namun tidak signifikan, penelitian Prizela. (2021) Hasil variabel menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan konflik kerja itu secara bersamaan bersama-sama pada kinerja karyawan dilihat dari uji f dengan nilai  $33,164 > 3,20$  dengan tingkat signifikan 0,000. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah uji konflik kerja dengan nilai 7,271 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Serta penelitian Namora, I. (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, konflik kerja dan stress kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

1. Indikator dominan pada stress kerja adalah indikator komunikasi dengan nilai TCR sebesar 82,40%, Indikator dominan pada konflik kerja adalah indikator kurang kebersamaan dengan nilai TCR sebesar 89,40% dan Indikator dominan pada kinerja karyawan adalah indikator ketepatan waktu dengan nilai TCR sebesar 85,80%,
2. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.
3. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.
4. Stress kerja dan konflik kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Batang Hari Barisan Padang.



## REFERENSI

- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE, Yogyakarta.
- Hartatik, Puji, Indah , 2018, *Sumber Daya Manusia*, Jogjakarta: Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sinungan, Muchdarsyah. 2017. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Cetakan ke9.Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Memahami Penelitian Kualitatif*, cetakan ke sebelas November 2015, ALFABETA, CV Bandung.
- Suriansyah, Ahmad. 2014. *Strategi Pembelajaran*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwatno 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wirawan, 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba Embat
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.