

# Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan

Arlita Eka Yanti <sup>1\*</sup>, Vega Anismadiyah <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

## ARTICLE INFO

### Article History:

Received (12-01-2024)

Revised (12-02-2024)

Accepted (15-02-2024)

### Keywords:

Work Conflict, Work

Stress, Employee

Performance

## ABSTRACT

*This study aims to determine work conflict, work stress and employee performance at PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan. The research method used is quantitative. With the random sampling method or using the slovin formula, a population of 139 employees and a sample of 104 respondents were obtained. Data collection using a questionnaire. Data analysis using SPSS 26 consists of validity tests, reliability tests, descriptive analysis, multiple linear regression equations, multiple correlation analysis, coefficients, t tests and F tests. Based on the results of the study, the multiple linear regression equation  $Y = 23.235 + 0.370 X_1 + 0.606 X_2$  was obtained. This proves that conflict on employee performance has a positive effect and work stress on employee performance has a positive effect. The multiple correlation value obtained by the R number is 0.641. This means that there is a strong influence between conflict, work stress on employee performance. Judging from the results of the coefficient of determining the independent variables, namely work conflict and work stress, it is able to explain that the dependent variable, namely employee performance, is 39,5% while the rest is  $(100-39,5) = 60,5\%$  influenced by other factors that were not studied. Simultaneous significance test F count > F table or  $(35.158 > 3,090)$ . The significance value is also less than 0.05, or  $(0.000 < 0.05)$ . Therefore,  $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted, indicating that work conflict and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance.*

### Kata Kunci:

Konflik Kerja, Stress  
Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Konflik Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif. Dengan metode random sampling atau menggunakan rumus slovin diperoleh jumlah populasi sebanyak 139 karyawan dan sampel sebanyak 104 responden. Pengumpulan data menggunakan angket kuesioner. Analisis data menggunakan SPSS 26 terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, persamaan regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, koefisien, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y = 23.235 + 0,370 X_1 + 0,606 X_2$ . hal ini membuktikan bahwa konflik terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan stress kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif. Nilai korelasi berganda diperoleh angka R sebesar 0,641. Berarti terdapat pengaruh yang kuat antara konflik, stress kerja terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari hasil koefisien penentu variabel independen yaitu konflik kerja dan stress kerja mampu menjelaskan bahwa variabel dependennya yaitu kinerja karyawan sebesar 39,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-39,5) = 60,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji signifikansi secara simultan F hitung > F tabel atau  $(35.158 > 3,090)$ , Nilai signifikansi juga kurang dari 0,05, atau  $(0,000 < 0,05)$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

\*Corresponding author.

E-mail: arlitaekynti@gmail.com

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Tanpa pengelolaan SDM yang tepat, perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen SDM membantu dalam menyusun dan melaksanakan berbagai kebijakan yang mempermudah operasional perusahaan serta mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Salah satu fungsi utama dari manajemen SDM adalah memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Sebagai suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen SDM sangat diperlukan agar perusahaan dapat berkembang dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis yang semakin dinamis.

Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang memiliki kompetensi tinggi dan profesionalisme yang baik. Untuk itu, perusahaan harus melakukan seleksi dan rekrutmen yang cermat serta efektif, guna memastikan bahwa mereka mendapatkan SDM yang tepat. Seleksi yang baik akan membantu perusahaan memperoleh karyawan yang dapat berkontribusi maksimal, mendukung peningkatan produktivitas, serta mendukung pencapaian hasil kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem manajemen SDM yang terstruktur dengan baik dan dapat merespons kebutuhan perusahaan.

PT Pos Indonesia (PERSERO), sebagai salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di sektor layanan pos dan logistik, juga tidak lepas dari pentingnya pengelolaan SDM yang efektif. PT Pos Indonesia menyediakan berbagai layanan, mulai dari pengiriman surat dan barang, pembayaran transaksi, hingga pengiriman uang melalui wesel pos. Layanan ini menggunakan berbagai moda transportasi, termasuk jalur udara, darat, dan laut, yang mendukung distribusi barang dan surat kepada masyarakat. Proses distribusi ini melibatkan beberapa tahapan, seperti Collecting, Processing, Transporting, Delivery, dan Reporting, yang dikenal dengan istilah CPTDR. Dengan adanya manajemen yang baik pada seluruh lini ini, PT Pos Indonesia dapat terus memberikan layanan yang efisien dan tepat waktu.

Namun demikian, di PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan, meskipun perusahaan ini berusaha menjalankan operasi dengan baik, terdapat beberapa tantangan yang menghambat kinerja karyawan. Salah satu masalah yang muncul adalah adanya konflik kerja di dalam perusahaan, yang berpotensi mengganggu kinerja karyawan dan efisiensi operasional. Konflik kerja ini dapat muncul dari berbagai faktor, seperti perbedaan persepsi, kesalahpahaman dalam komunikasi antar karyawan, atau perbedaan tujuan dan nilai di antara individu atau kelompok dalam organisasi. Jika konflik ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berisiko mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan pada 24 karyawan di PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan, ditemukan bahwa lebih dari separuh karyawan (66%) mengalami masalah dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, memprioritaskan tujuan pekerjaan, serta menyelesaikan tugas karena perbedaan persepsi atau ketergantungan pada rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa konflik kerja yang tidak terselesaikan dengan baik dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Konflik kerja, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan stres kerja yang berkepanjangan, yang pada gilirannya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Konflik kerja pada umumnya disebabkan oleh ketidaksesuaian antara dua pihak atau lebih dalam organisasi yang harus berbagi sumber daya terbatas atau memiliki tujuan dan nilai yang berbeda. Konflik ini bisa memberikan dampak positif jika diselesaikan dengan cara yang konstruktif, namun jika dibiarkan berlarut-larut, maka dapat merusak hubungan antar karyawan dan merugikan perusahaan. Perusahaan perlu menyadari bahwa adanya konflik kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong komunikasi yang sehat antar karyawan.

Salah satu faktor yang turut mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres yang dialami karyawan sering kali berhubungan erat dengan konflik kerja. Stres kerja tidak selalu berdampak negatif, karena pada beberapa kasus, stres dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras. Namun, jika stres tidak dapat dikendalikan, hal itu dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental, seperti kelelahan, gangguan tidur, kecemasan, atau bahkan gangguan pencernaan. Jika stres kerja berlangsung terus-menerus, hal ini dapat menyebabkan burnout, yang merupakan kondisi kelelahan fisik dan emosional yang parah akibat beban kerja yang berlebihan.

Hasil pra-survei mengenai stres kerja di PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan juga menunjukkan bahwa sekitar 44% karyawan merasa tertekan dalam menghadapi tuntutan tugas, sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang diberikan oleh atasan, serta kesulitan dalam bekerja dengan rekan kerja yang memiliki kepribadian berbeda. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang tinggi dapat menurunkan semangat dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola stres kerja dengan lebih baik, misalnya

dengan menyediakan fasilitas yang dapat membantu meredakan stres, seperti hiburan ringan, atau dengan memberikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik.

Kinerja karyawan, pada dasarnya, merupakan hasil dari kontribusi kerja individu yang mencerminkan kualitas, kuantitas, serta efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal hanya dapat tercapai jika karyawan bekerja dalam lingkungan yang sehat dan tidak terbebani oleh stres atau konflik yang tidak teratasi. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus berperan aktif dalam mengidentifikasi masalah yang mengganggu kinerja karyawan, serta mencari solusi yang tepat untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Dalam hal ini, perusahaan perlu meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, baik dari sisi fisik, emosional, maupun psikologis. Salah satu langkah yang dapat diambil adalah dengan menyelenggarakan program pelatihan atau workshop untuk meningkatkan keterampilan komunikasi antar karyawan, serta menciptakan kebijakan yang jelas terkait pembagian tugas dan tanggung jawab. Dengan demikian, karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien, tanpa harus merasa tertekan oleh beban pekerjaan yang tidak jelas atau konflik dengan rekan kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan data penilaian kinerja karyawan PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan, terlihat adanya ketidaksesuaian antara target dan pencapaian kinerja karyawan. Dalam tiga tahun terakhir, rata-rata Nilai Karyawan Indeks (NKI) hanya mencapai 80% pada tahun 2021, 70% pada tahun 2022, dan 81% pada tahun 2023, padahal target yang diharapkan adalah 100%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor penghambat yang perlu diperbaiki agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan mencapai target yang diinginkan.

Research gap yang ditemukan dalam penelitian ini adalah adanya ketidakjelasan dalam hubungan antara konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan. Sementara itu, beberapa studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Yohanes Herman Susilo dan Wahyudin (2020), serta Ahmad Maulana Irfanudin (2021), menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian ini menunjukkan adanya ketidakteraturan dalam pencapaian kinerja yang tidak sepenuhnya bisa dijelaskan oleh faktor-faktor tersebut. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat menggali lebih dalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti pengaruh kepemimpinan, motivasi, atau faktor-faktor eksternal lainnya yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan di PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Konflik Kerja**

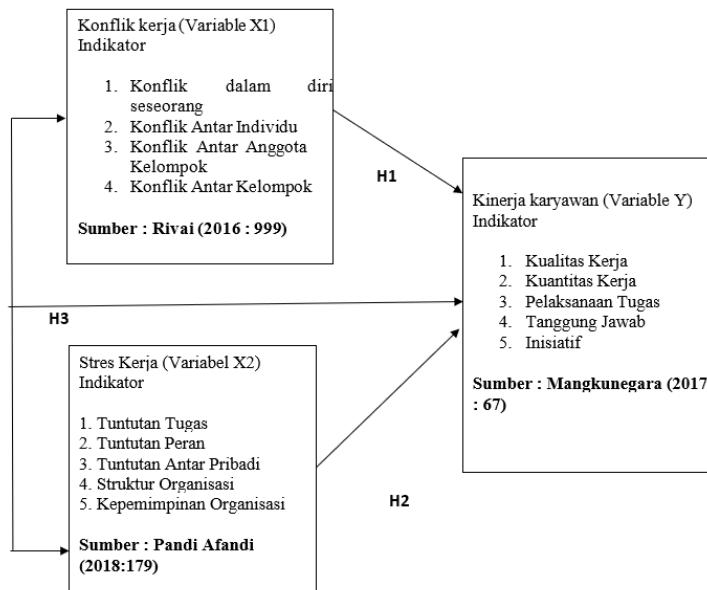
Menurut Haryati, (2019:16) Konflik kerja yakni permasalahannya di lingkungan kerja yang disaat itu karyawan tersebut tidak mampu terselesaikan namun hal lainnya dikarenakan oleh ditemukannya di dalam dunia pekerjaan seperti, perasaan dan ego yang cukup tinggi serta yang tidak mampu mengontrol dengan baik secara persuasif dan seharusnya dapat dihindari. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi; Pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat dan juga dapat merugikan organisasi; Pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari. Pada penelitian ini terkhusus pada konflik kerja yang dimana konflik kerja dapat berpengaruh negatif untuk kinerja karyawan.

### **Stres Kerja**

Menurut Malayu Hasibuan (2017), stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi seseorang. Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustasi, emosional dan merasakan tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi yang dikarenakan dapat mengganggu satu dengan yang lain dalam mengerjakan tugas atau aktivitas. Sedangkan menurut Krisnawati dan Lestari (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan jika semakin tinggi stres maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk terjadinya stres kerja di dalam diri karyawan tersebut.

## Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017), menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditetapkan. Kinerja juga dapat berjalan baik apabila karyawannya mendapatkan gaji atau upah yang sesuai dengan harapan, mendapatkan pelatihan serta pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapatkan perlakuan yang sama, serta terdapat umpan balik dari perusahaan atau organisasi.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

## Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan.
- H3: Terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan.

## 3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), "Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini dilakukan di PT Pos Indonesia (PERSERO) KC Tangerang Selatan, Jl. RE Martadinata No.17 Pamulang Timur Tangerang Selatan 15471. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor cabang utama PT Pos Indonesia (Persero) KC Tangerang Selatan yang berjumlah 139 karyawan. Berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 103,15 sampel, namun karena subjek bilangan pecahan maka dibulatkan menjadi 104 sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 104 responden.". Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (Bobot 1), Tidak Setuju (Bobot 2), Kurang setuju (Bobot 3), Setuju (Bobot4), Sangat setuju (Bobot 5). Menurut Sugiyono (2017:215), "Analisis regresi yang digunakan adalah analisis regresi berganda yaitu analisis yang bertujuan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel kriterium, bila dua atau lebih variabel prediktor dimanipulasi". Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan apabila jumlah variabel

prediktor minimal dua. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
1	(Constant)	23.235	1.525		.000
	Konflik Kerja	.370	.095	.457	.000
	Stress Kerja	.606	.072	.989	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.21 di atas, dan persamaan regresi dapat ditemukan sebagai berikut:  $Y = 23,235 + 0,370 X_1 + 0,606 X_2$ .

- Nilai konstanta sebesar 23,235 diartikan bahwa jika variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan stress kerja ( $X_2$ ) tidak dipertimbangkan, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 23,235 point.
- Nilai konflik kerja ( $X_1$ ) 0,370 diartikan apabila konsanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja ( $X_2$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel konflik kerja ( $X_1$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 23,235.
- koefisien regresi stress kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,606 diartikan apabila konsanta tetap dan tidak ada pada variabel konflik kerja ( $X_1$ ), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel stress kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 23,235 point.

##### Analisis Koefisien Korelasi (r)

**Table 2. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Konflik Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

		Correlations	
		Konflik Kerja	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	.591**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	104	104
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	104	104

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji table diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,591 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.

**Table 3. Hasil Uji Koefisien Korelasi Parsial Stress Kerja ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

		Correlations	
		Stress Kerja	Kinerja Karyawan
Stress Kerja	Pearson Correlation	1	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	104	104
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.628**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	104	104

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji table diatas diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,628 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799, menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

**Table 4. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Silmutan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.410	.399	4.509
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji yang tabel di atas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,641 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799, menunjukkan bahwa memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

### Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 <sup>a</sup>	.410	.399	4.509
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan hasil uji yang tabel di atas, nilai koefisien determinasi sebesar 0,410 artinya Stres kerja dan konflik kerja memberikan pengaruh sebesar 41% sedangkan sisanya 59% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pengujian Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

**Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Konflik Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	23.235	1.525		15.234 .000
	Konflik Kerja	.370	.095	.457	3.891 .000
	Stress Kerja	.606	.072	.989	8.421 .000
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Berdasarkan pada hasil uji pada di atas. Nilai t hitung > t table atau ( $3,891 > 1,659$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,00 < 0,005$ ) Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa konflik kerja memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pada hasil uji pada di atas. Nilai t hitung > t table atau ( $8,421 > 1,659$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  atau ( $0,00 < 0,005$ ) Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa stress kerja memengaruhi kinerja karyawan.

#### Pengujian Hipotesis Secara Silmutan (Uji F)

**Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
Regression	1429.784	2	714.892	35.158	.000 <sup>b</sup>	
Residual	2053.716	101	20.334			
Total	3483.500	103				
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja						

Sumber : Data yang diolah peneliti, 2024

Menurut hasil uji pada tabel 7 di atas Nilai f hitung lebih besar dari f tabel, atau ( $35,158 > 3,090$ ), Nilai signifikansi juga kurang dari 0,05, atau ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Pengaruh Konflik Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 23.235 + 0,370 X_1$ . Nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,591 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 , menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,457 maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 45,7% sedangkan sisanya sebesar  $(100-45,7) = 54,3\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(7,399 > 1,659)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<0,05$  atau  $(0,00 < 0,005)$  Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan. Menurut hasil penelitian Fendi Ahmad Yansiri dan Fauzan Almanshur dalam jurnal manajemen yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Krebet Baru Malang, Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi tingkat konflik kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda yaitu konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena konflik kerja pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan dapat dikelola dengan baik seperti tidak membawa masalah konflik kedalam pekerjaan, konflik kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, jika konflik kerja tidak dapat dikelola dengan baik maka tingkat kinerja karyawan akan menurun. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian dari Asi (2019), Susilo & Wahyudin (2020), Syuhada & Amelia (2021) yang menyimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Pengaruh Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 23,235 + 0,606 X_2$ , nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,628 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799, menunjukkan bahwa memiliki tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,395 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 39,5% sedangkan sisanya sebesar  $(100-39,5) = 60,5\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel atau  $(8,160 > 1,659)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<0,05$  atau  $(0,00 < 0,005)$  Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan. Menurut penelitian hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri (2020) menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan. Stres kerja yang meningkat akan menurunkan kinerja karyawan, tetapi dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang berbeda yaitu stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan merasa bahwa stress dapat meningkatkan kinerja, dan karyawan merasa termotivasi untuk fokus lebih baik dan menggunakan waktu dengan lebih efisien karena stress kerja yang terkendali dan seimbang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian dari Andita Puspita Sari, Setyo Adji, Siti Chamidah (2018) yang menyimpulkan bahwa Berdasarkan hasil pengolahan untuk uji hipotesis 2 variabel stres kerja ( $X_2$ ) dengan nilai  $t$  hitung sebesar 2,513 (sig. 0,010) lebih besar dari  $t$  tabel 2.000 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel stres kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ).

### Pengaruh Konflik Kerja (X1) Dan Stress Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai persamaan regresi  $Y = 23.235 + 0,370 X_1 + 0,606 X_2$  nilai koefisien korelasi di peroleh sebesar 0,410 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599, menunjukkan bahwa memiliki tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 0,410 maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 41,0% sedangkan sisanya sebesar  $(100-41,0) = 59,0\%$  dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian. Uji hipotesis diperoleh nilai  $f$  hitung lebih besar dari  $f$  tabel, atau  $(35,158 > 3,090)$ , Nilai signifikansi juga kurang dari 0,05, atau  $(0,000 < 0,05)$ . Oleh karena itu,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, menunjukkan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia KC Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shaffati (2019) yang menjelaskan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja dan stress kerja tidak hanya berdiri sendiri saja dalam mempengaruhi tujuan kinerja karyawan yang saling bertentangan demikian juga stress kerja saling berpengaruh secara bersamaan dan berpengaruh positif.

## 5. PENUTUP

Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t table atau ( $7,399 > 1,659$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<0,05$  atau ( $0,00 < 0,005$ ). Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t table atau ( $8,160 > 1,659$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $<0,05$  atau ( $0,00 < 0,005$ ). Konflik kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung lebih besar dari f tabel, atau ( $35,158 > 3,090$ ). Nilai signifikansi juga kurang dari 0,05, atau ( $0,000 < 0,05$ ).

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Aldionita , M. D. (2014). Hubungan Konflik Dengan Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 2(1), 413 - 831
- Ali Zainal Abidin, . dan Sarwani, . dan Umi Rusilowati, . (2015) Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indopelita Aircraft Services). *Jurnal INOVASI Ilmiah Ilmu Manajemen*, 2 (3). hlm. 1-20. ISSN 2356-2005
- Anang Firmansyah Dan Budi Mahardika. (2018). Pengantar Manajemen. Sleman: CV Budi Utama.
- Andita Puspita Sari, dan Setyo Adji., dan Siti Chamidah., (2018) Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. Asset: *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis* Vol. 1, No. 1 (2018): June, pp. 27-34. Economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo. p-ISSN 2614-5502 / e-ISSN 2614-72462
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1).
- Asi, L. L. (2019). The Effect of Work Conflict on Employee Performance in the Capital Investment and Integrated Service Service (PTSP) of Gorontalo District. *International Journal of Accounting & Finance in Asia Pasific (IJAFAP)*, 2(1), 1-10.1
- Athoilla, Anton (2017). Dasar-Dasar Manajemen.Bandung pustaka setia.
- Dindi Agustian,. (2015) Pengarus stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) cabang Ciputat Tangerang Selatan. (Skripsi Manajemen 2015). Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.
- Gilmer. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Giovanni, Tamauka Marsello, Christoffel Kojo, and Victor PK Lengkong. "Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3 (2015).
- Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.Jakarta: PT Bumi Aksara
- Julvia, Cristine. "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." Ilmiah Manajemen Bisnis (2016).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Martha Selfia Notanubun dan Adolfina Woran Djemly, (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kejaksaan Negeri Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.1, Hal. 681 – 690, Januari 2019 ISSN 2303-1174.
- Putri, V.S., dan F.P. Sary. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi)". *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Vol.4, No.2.

- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta. *Bhirawa*, 3(1), 1-8.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*. Jakarta: Murai Kencana
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV.Alfabeta
- Susilo, Y. H., & Wahyudin. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), 45-58.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Prenada Media Kencana.
- 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), 136-145.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (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).