

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI CV. KARYA PRIMA PONDASI**

Ermini<sup>1</sup>, Muhammad Najib<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas PGRI Palembang, Indonesia, [servaldae@gmail.com](mailto:servaldae@gmail.com)

<sup>2</sup>Universitas PGRI Palembang, Indonesia, [Mn760503@gmail.com](mailto:Mn760503@gmail.com)

**Abstract**

*This study aims to determine the effect of job stress and work conflict simultaneously and partially on Employee Performance of CV. Karya Prima Pondasi. This type of research used in this research is the explanation (explanatory research) with a quantitative approach to describe the relationships between variables through hypothesis testing. This study used a questionnaire as a data collection tool that is distributed to 74 respondents from CV. Karya Prima Pondasi. Based on the results of research conducted, there is a significant effect simultaneously between the variables Job Stress and Work Conflict affects the variable Employee Performance. This is proved by obtaining the  $F_{\text{calculation}}$  of 34.866 is greater than the  $F_{\text{table}}$  of 3,11. In addition, it is known that partially Job Stress (X1) and a significant positive effect Employee Performance (Y). This is evidenced by the acquisition of the  $t_{\text{calculation}}$  greater than  $t_{\text{table}}$  (7.006 > 1.997) and a coefficient of 0.000 and the value is positive. Work Conflict (X2) has a significant positive and positive effect on Employee Performance (Y). This is evidenced by the acquisition of the  $t_{\text{calculation}}$  greater than  $t_{\text{table}}$  (2.114 > 1.997) and a coefficient of 0.000 and the value is positive.*

**Keyword: Job Stress; Work Conflict; Employee Performance**

**PENDAHULUAN**

Setiap perusahaan pasti memiliki target tertentu yang harus dicapai. Dalam pencapaian targetnya, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Menurut Fauji (2013) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mendayagunakan manusia atau proses memperoleh, memajukan, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja ampai sedemikian rupa sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik supaya mendapatkan karyawan yang puas akan pekerjaannya. Manajemen yang telah dipercaya oleh perusahaan dituntut untuk memperhatikan kinerja karyawan agar mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Menurut As'ad (2010:136) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia. Griffin (2003:414) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas perusahaan yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manullang (2000:143) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pematapan sumber daya manusia sebagai tujuan perusahaan direalisasi secara daya guna, dan adanya kesejahteraan dari semua tenaga kerja.

Untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan memiliki persyaratan normal yang akan menciptakan kriteria, metode, proses yang seragam tanpa perbedaan antara karyawan. Dari berbagai masalah yang muncul dalam suatu perusahaan, yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan salah satunya yaitu stres kerja.

Stres kerja merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu proses kerja karyawan. Stres sebenarnya tidak selalu berdampak negatif, karena stres kerja juga dapat menjadi semangat. Stres kerja biasanya dialami oleh karyawan yang memiliki semangat dan tanggung jawab yang tinggi, sebagian orang menganggap tugas dan tanggung jawabnya sebagai beban sehingga dapat menimbulkan stres. Ketegangan kerja dan keterasingan kerja bisa menyebabkan timbulnya stress pada karyawan. Ketegangan kerja bisa menimbulkan juga konflik kerja. Konflik kerja ini bisa terjadi di antara sesama karyawan.

Masalah stres dalam perusahaan menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Rivai (2010:108), mengemukakan bahwa "Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan"

Selain stres kerja ada faktor lain yang dapat menurunkan kinerja karyawan, yaitu konflik kerja. Konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik yang beragam. Manusia memiliki perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. Dalam sejarah manusia, perbedaan inilah yang selalu menimbulkan konflik (Wirawan, 2010).

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Konflik di perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain.

Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif. Menurut Ashkanasy & Daus (2002) dalam Chen & Ayoko (2012) menyatakan konflik dapat mempengaruhi emosi positif atau negatif dari setiap karyawan yang mendasar tentang bagaimana sikap dan perilaku mereka dalam perusahaan.

Konflik kerja dapat diukur dari beberapa indikator (Chen & Ayoko, 2012:30) yaitu:

1. Konflik tugas terjadi ketika anggota tim memiliki ide yang berbeda-beda, dan opini tentang isu-isu spesifik untuk tugas di bawah diskusi seperti keputusan strategis atau informasi untuk dimasukkan dalam laporan.
2. Konflik hubungan berkaitan dengan perbedaan pendapat atas nilai-nilai pribadi dan tingkah laku antara individu yang berhubungan negatif dengan kinerja saat pengambilan suatu keputusan.
3. Konflik proses melibatkan perbedaan pendapat tentang strategi untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu, dan bukan tentang konten atau substansi tugas itu sendiri.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007:7). Ilyas (2002:65) juga

menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi.

Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel didalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian.

Adapun tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Prima Pondasi.
2. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Prima Pondasi.
3. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Prima Pondasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Karya Prima Pondasi, baik secara parsial maupun secara simultan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sama dengan populasi yaitu seluruh Karyawan di CV. Karya Prima Pondasi yang berjumlah 74 orang. Arikunto (2009 : 19) menyatakan bahwa apabila subjek < dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

**Tabel 1**

**Data Karyawan CV. Karya Prima Pondasi**

<b>NO</b>	<b>BAGIAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Direktur	1 Orang
2	Wakil Direktur	1 Orang
3	Projek Manager	3 Orang
4	Administrasi	8 Orang
5	Workshop Manager	3 Orang
6	Site Manager	6 Orang
7	Logistik	5 Orang

8	Pegawai Lapangan	8 Orang
9	Pengawas Workshop	4 Orang
10	Mekanik	10 Orang
11	Operator	25 Orang
<b>Jumlah</b>		<b>74 Orang</b>

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dari dua jenis, yaitu:

- 1) Data Primer, yaitu data yang diambil secara langsung dari objek penelitian. Cara yang digunakan dalam memperoleh data primer yaitu dengan cara Observasi, wawancara dan kuesioner yang diberikan pada karyawan CV. Karya Prima Pondasi
- 2) Data Sekunder, yaitu data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain, bukan oleh periset sendiri untuk tujuan lain. Cara memperoleh data sekunder yaitu dengan melakukan penelitian kepustakaan dan dari dokumen-dokumen yang ada.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Statistik Inferensial, yang semua penggunaannya dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 23.0 *for window*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yaitu pengumpulan data dengan menggunakan beberapa daftar pertanyaan/pernyataan yang disusun secara cermat untuk setiap variable yang menggunakan skala likert, selain itu data juga didapat dengan dokumentasi.

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang benar, maka dilakukan uji coba instrument penelitian yang terdiri dari; Uji Validitas dan Uji Reabilitas.

Dalam menganalisis data ini, peneliti menggunakan 2 macam analisis yaitu :

1. Analisis statistik deskriptif, berusaha menjelaskan atau menggambarkan berbagai karakteristik data.
2. Analisis Statistik Inferensial, besaran yang akan dianalisis adalah korelasi (r), regresi linier sederhana dan regresi linier berganda.

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan Pengaruh Stres Kerja ( $X^1$ ) dan Konflik Kerja ( $X^2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) di CV. Karya Prima Pondasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk menentukan apakah ada pengaruh antara stres kerja ( $X^1$ ) dan konflik kerja ( $X^2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di CV. Karya Prima Pondasi, maka peneliti menganalisis masalah tersebut dengan menggunakan teknik analisis korelasi, regresi sederhana dan regresi ganda. Sebelum data diolah dengan teknik regresi perlu didahului dengan pengujian persyaratan, yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

Untuk membantu peneliti dalam mengolah data, maka digunakan penyebaran kuisioner untuk masing-masing variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Dimana pada kuisioner stres kerja terdiri dari 9 pertanyaan, konflik kerja terdiri dari 13 pertanyaan, dan kinerja karyawan terdiri dari 7 pertanyaan.

### Uji Validitas

Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS versi 23.0 *for window* menunjukkan bahwa hasil uji validitas dari 9 item pertanyaan pada variabel stress kerja ( $X_1$ ), 13 item pertanyaan pada variabel konflik kerja ( $X_2$ ) dan 7 item pertanyaan pada variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) pada taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0,05 (5%) keseluruhan item pertanyaan dinyatakan valid, berarti seluruh pertanyaan pada instrument tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Stres Kerja (Variabel X1)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.757	9

*Sumber: Output SPSS v.23*

Perhitungan uji reliabilitas variabel stress kerja ( $X_1$ ) menggunakan program SPSS versi 23.0 *for window*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.757 > 0.6$ , dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 9. Karena nilainya lebih besar dari 0.6, maka dapat

disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam variabel stress kerja (X1) ini reliabel.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Konflik Kerja (Variabel X2)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	13

*Sumber: Output SPSS v.23*

Perhitungan uji reliabilitas variabel konflik kerja (X2) menggunakan program SPSS versi 23.0 *for window*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.726 > 0.6$ , dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 13. Karena nilainya lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam variabel konflik kerja (X2) ini reliabel.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Kinerja Karyawan (Variabel Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.740	7

*Sumber: Output SPSS v.23*

Perhitungan uji reliabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y) menggunakan program SPSS versi 23.0 *for window*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar  $0.740 > 0.6$ , dengan jumlah item pertanyaan sebanyak 7. Karena nilainya lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) ini reliabel.

### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

Hasil pengolahan data untuk variable stress kerja (X1) menggunakan program SPSS versi 23 *for window*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9**  
**Analisis Regresi Sederhana Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.860	2.731		3.976	.000
	Stres Kerja (X1)	.610	.073	.704	8.408	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS v.23

Diketahui besarnya koefisien regresi Stres Kerja (X1) diperoleh sebesar 0.610 bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Stres Kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.610 satuan, atau sebaliknya apabila terjadi penurunan Stres Kerja (X1) sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.610 satuan.

**Tabel 10**  
**Analisis Regresi Sederhana Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.858	4.235		4.453	.000
	Konflik Kerja (X2)	.278	.079	.383	3.518	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS v.23

Diketahui besarnya koefisien regresi Konflik Kerja (X2) diperoleh sebesar 0.278 bernilai positif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan Konflik Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.278 satuan, dan sebaliknya apabila terjadi penurunan Konflik Kerja (X2) sebesar 1 satuan maka akan diikuti oleh peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.740 satuan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menggunakan program SPSS versi 23for window, dan didapat hasil :

**Tabel 11**

**Analisis Regresi Berganda Stres Kerja(X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.617	3.484		3.047	.003
1 Stres Kerja (X1)	.605	.086	.698	7.006	.000
1 Konflik Kerja (X2)	.008	.072	.011	.114	.910

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS v.23

Berdasarkan hasil pengolahan data sebagaimana yang terdapat pada table 11, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Diperoleh persamaan regresi linier berganda  $Y=10.617+0.605X_1+0.008X_2+e$
- b. Melalui persamaan tersebut diketahui nilai konstanta sebesar 10.617 artinya jika stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 10.617. Nilai X1 sebesar 0.605 berarti bila terjadi kenaikan stress kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi konflik kerja nilainya adalah 0, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.605 satuan. Nilai X2 sebesar 0.008 berarti bila terjadi kenaikan konflik kerja sebesar 1 satuan dengan asumsi stres kerja nilainya adalah 0, maka terjadi peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.008 satuan.

### Uji Hipotesis

#### Uji t (secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel bebas/independen (Stres kerja dan Konflik Kerja) terhadap variabel terikat/dependen (Kinerja Karyawan). Berikut hasil pengujian masing-masing variabel secara parsial:

**Tabel 12**  
**Hasil Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.617	3.484		3.047	.003
1 Stres Kerja (X1)	.605	.086	.698	7.006	.000
Konflik Kerja (X2)	.008	.072	.011	2.114	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS v.23

### Uji t Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Stres Kerja(X<sub>1</sub>) adalah sebesar 7.006. Karena nilai  $t_{hitung} 7.006 > t_{tabel} 1.997$ , maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Stres Kerja(X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji t Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai t hitung variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) adalah sebesar 2.114. Karena nilai  $t_{hitung} 2.114 < t_{tabel} 1.997$ , maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>1</sub> atau hipotesis pertama diterima. Artinya ada pengaruh Konflik Kerja(X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Uji F (Secara Simultan)

Pengujian dengan menggunakan uji F untuk mengetahui apakah ada pengaruh atau tidak antara variabel bebas/*independen* secara bersama-sama terhadap variabel terikat/*dependen*.

**Tabel 13**  
**Uji F (Stres Kerja (X<sub>1</sub>) dan Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan(Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	412.977	2	206.488	34.866	.000 <sup>b</sup>
Residual	420.483	71	5.922		
Total	833.459	73			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

Sumber: Output SPSS v.23

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 23for window, sebagaimana yang terlihat pada table 13 diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $34.866 > F_{tabel}$  3.11 dengan tingkat significant  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil analisis tersebut diketahui bahwa variabel stress kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja karyawan.

## **Pembahasan**

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

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi, variabel stress kerja memiliki nilai thitung sebesar  $7.006 > t_{tabel}$  1.997 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga variabel stress kerja (X1) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Diah Feri Susanti(2015) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati.

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

Dari hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi, variabel stress kerja memiliki nilai thitung sebesar  $2.114 > t_{tabel}$  1.997 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari ( $\alpha$ ) 0,05 sehingga variabel konflik kerja (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Muhammad Irwan (2017) Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makasar yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja KaryawanPT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makasar.

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

Hasil Pengujian uji F (pengujian secara simultan) untuk variabel bebas Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) memperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 34.866 dengan  $F_{tabel}$  3.11. Dari hasil tersebut berarti  $F_{hitung} 34.866 > F_{tabel} 3.11$ , dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0.05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara serentak (simultan) variabel bebas (stres kerja dan konflik kerja) ada pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Dan hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yaitu Diah Feri Susanti (2015) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati, dan Muhammad Irwan (2017) Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri Di Kota Makasar.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian hasil analisis dan pembahasan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Prima Pondasi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Prima Pondasi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Prima Pondasi.

### **Saran**

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan pada penelitian ini ada beberapa saran yang dapat disampaikan:

1. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan jika perusahaan dapat menekan tingkat stres yang terjadi antara karyawan dan dengan meminimalisir konflik yang terjadi pada karyawan.
2. Sebaiknya pimpinan selalu memperhatikan faktor-faktor yang bisa menyebabkan meningkatnya dan menurunnya kinerja pegawainya terutama akibat stres kerja dan konflik kerja yang terjadi dalam kantor/ perusahaan.

3. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi pimpinan dalam mengambil suatu kebijakan, serta bagi yang membutuhkannya terutama bagi yang melakukan penelitian yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

## REFERENSI

- Arikunto, Suharmisi. 2009. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As' ad M. 2010. *Psikologi Industri. Seri Sumber Daya Manusia*: Liberty. Yogyakarta.
- Chen, Mingkai J. & Ayoko, Oluremi B. 2012. *Conflict And Trust: The Mediating Effects Of Emotional Arousal And Self-Conscious Emotions*. International Journal of Conflict Management. Vol. 23 Iss 1 pp. 19 – 56.
- Fauji, Husni. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Program Strata Satu, Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan Bandung. Bandung.
- Griffin, Ricky W. 2003. *Manajemen Jilid 1*. Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Cetakan kelimabelas. Yogyakarta: BPFE
- Ilyas, Yaslis (2002). *Kinerja; teori, penilaian, dan penelitian*. Depok: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Manullang, M, 2000. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Muhamad, *Metode Penelitian Ekonomi Islam Pendekatan Kuantitatif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008, hlm. 103 35 36
- Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. (2007). *Menejemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. Yuliawan, Eko. 2012. Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung, Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil, Volume 2, Nomor 01.
- Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik*. Jakarta : Salemba Humanika.