Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 9, No. 10, Oktober 2024

PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT DJITOE INDONESIA TOBAKO SURAKARTA)

Yofi Indrayana[1], Kusdiyanto[2]
Universitas Muhammadiyah Surakarta, Indonesia
Email: b100190383@student.ums.ac.id[1], kus189@ums.ac.id[2]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Indonesia Tobako di Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 150 karyawan. Data dianalisis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen (konflik kerja, stres kerja, dan motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Pembahasan penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan konflik dan pengurangan stres kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi karyawan juga ditemukan sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa konflik kerja dan stres kerja dapat menurunkan kinerja karyawan, sedangkan motivasi dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to analyze the influence of work conflict, work stress, and motivation on employee performance at PT Djitoe Indonesia Tobako in Surakarta. The research method used is a quantitative method with a survey approach, where data is collected through a questionnaire distributed to 150 employees. The data is analyzed using multiple regression analysis to determine the effect of independent variables (work conflict, work stress, and motivation) on the dependent variable (employee performance). The results of the study indicate that work conflict and work stress have a negative and significant impact on employee performance, while motivation has a positive and significant effect. The discussion of this research highlights the importance of managing conflict and reducing work stress to improve employee performance. Employee motivation is also found to be an important factor that can enhance productivity and work efficiency. The conclusion of this research is that work conflict and work stress can decrease employee performance, while motivation can improve it. Therefore, the company needs to pay attention to these factors to optimize employee performance and achieve organizational goals.

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

How to cite:	Indrayana, Y., & Kusdiyanto. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Djitoe Indonesia Tobako Surakarta). *Syntax Literate. (9)10.* http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i10
E-ISSN:	2548-1398

Pendahuluan

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian terdahulu yang ditulis oleh Saffati Ajeng Maulana pada tahun 2019 dengan judul "Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Senapati Handal Perkasa". Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Senapati Handal Perkasa (Andri, 2016).

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan. Persaingan tersebut memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusianya agar lebih siap mengahadapi persaingan global (Jasiyah, 2022). Perkembangan ekonomi yang sangat pesat menuntut kita untuk selalu beradaptasi di berbagai situasi. Saat ini untuk menjadi perusahaan yang berdaya saing global merupakan impian hamper semua perusahaan.

Namun untuk menjadi perusahaan yang berdaya saing global tidaklah mudah, diperlukan kerja keras, komitmen, dan sinergi yang baik antar sumber daya manusia di internal perusahaan. Perkembangan perusahaan dapat dilihat dari perubahan lingkungan, baik terjadi dari luar maupun dari dalam organisasi. Perubahan ini dapat berpengaruh pada produktivitas kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat besar dan berpengaruh terhadap kemajuan suatu perusahaandalam mencapai tujuan. Untuk mencapai visi-misi, perusahaan harus membentuk SDM yang mampu menghadapi tantangan dan memiliki motivasi yang kuat. Manusia sebagai sumber daya yang paling penting di dalam organisasi semestinya mempunyai pengelolaan yang baik dan terencana. Hakikatnya manusia memiliki akal, kemampuan, perasaan pengetahuan, keterampilan, keinginan, dan dorongan yang besar pengaruhnya terhadap kinerja dan tujuan perusahaan. Hal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu masalah atau konflik dengan rekan kerja baik secara vertikal dengan horizontal, maupun dari internal dengan eksternal. Konflik di dalam organisasi merupakan sesuatau yang tidak bisa dihindarkan. Di alam sejarah umat manusia sangat banyak dijumpai berbagai macam konfliak baik antar individu, kelompok, maupun individu dengan kelompok. Kurang adanya penanganan dalam konflik menyebabkan konflik dapat muncuk kembali sewaktu-waktu. Konflik merupakan dampak atau rentetan, namun terkadang konflik juga bisa menyebabkan perubahan. Konflik juga sangat erat kaitannya dengan komunikasi yang buruk. Konflik juga dapat terjadi jika terdapat perbedaan pikiran diantara dua individu atau lebih yang saling bertentangan dan tidak menghormati satu sama lain. Pertentangan dalam suatu organisasi dengan masing-masing pihak cenderung membela nilai yang sama-sama dianggap benar dan memaksa pihak lain untuk mengikutinya dengan penyampaian secara halus ataupun kasar. Akan lebih baik jika kecenderungan munculnya konflik bisa dicegah atau diminimalisir sejak dini. Sebab dalam banyak kasus, konflik yang terlanjur timbul sulit untuk diselesaikan. Demikian juga salah satu masalah yang sering muncul selama masa perubahan adalah konflik antar kelompok dalam sebuah organisasi yang merupakan keseluruhan dari unit-unit kerja. Konflik bisa berdampak positif dan negatif. Dampak positifnya antara lain meningkatkan kemampuan dalam memecahkan masalah, mempererat hubungan antar anggota, dan menghargai perbedaan pendapat.

Adapun dampak negatif yang terjadi seperti berpeluang menurunkan produktivitas dan rasa nyaman karyawan dalam bekerja. Resolusi konflik adalah kemampuan yang harus dimiliki setiap pemimpin. Sebaik apapun seseorang membangun organisasi tidak

bisa lepas dari konflik. Di zaman yang modern ini pemimpin yang baik dituntut bisa menyelesaikan konflik dengan fokus di solusi bukan masalah, terlebih lagi bisa menjadikan sesuatu yang inovatif. Di Indonesia yang sering terjadi yakni seseorang tidak bisa memisahkan sesuatu yang personal dengan profesional. Sama halnya dengan konflik stres kerja juga besar kaitannya dengan kinerja karyawan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mengakibatkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi proses berfikir dari seorang karyawan. Perrmasalahan stres menjadi masalah kejiwaan yang bisa menimpa individu maupun kelompok (Furadantin, 2018). Organisasi perlu melakukan penanganan yang baik terhadap individu atau kelomok yang megalami stres agar tidak berakibat kerugian dalam organisasi. Karyawan juga harus dapat mengatasi stres, baik melalui diri sendiri maupun pihak lain. Banyak orang beranggapan bahwa stres bukanlah suatu hal yang penting untuk segera diatasi, sehingga tidak bisa menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan. Dampak negatif stres kerja yang paling umum adalah menurunnya kinerja dan prestasi karyawan. Tidak hanya dampak negatif, namun ada pula dampak positifnya yakni munculnya semangat dan gairah hidup dan meningkatkan kewaspadaan.

Berbagai usaha yang dilakukan manusia bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Kebutuhan antara satu orang dengan orang yang lainnya tentunya berbeda-beda. Dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya seseorang akan melakukan sesuai dengan dasar perilakunya dan dorongan yang dimiliki. Motivasi merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai kinerja karyawan yang baik. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Kinerja karyawan akan meningkat jika ada dorongan motivasi kerja, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak ada dorongan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Setiap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Motivasi berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Diperlukan juga dukungan lingkungan kerja yang baik berupa hal yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, kenyamanan dan sebagainya dalam melakukan pekerjaan. Suatu motivasi kurang efektif apabila kepuasan telah tercapai, perbedaan kognisi, ataupun frustasi (Saleh & Utomo, 2018).

Kinerja dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara keseluruhan, dimana target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan. Kinerja karyawan bisa dibilang optimal jika tujuan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Secara umum kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan laporan keuangan perusahaan, karena sangat berdampak pada keuntungan perusahaan tersebut. Perusahaan selalu mengedepankan keuntungan, efisiensi, dan penghematan untuk bisa tetap bertahan, sehingga harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Perlunya menetapkan penilaian dalam suatu tarrgaet yang telah ditentukan karena karyawan memerlukan umpan balik terhadap kinerjanya. Produktifitas merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan. Jika produktifitas meningkat, berarti kinerja karyawan juga meningkat, dan tujuan perusahaan untuk memperoleh laba meningkat pula. Peningkatan produktivitas ini erat kaitannya dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia sebagai aset paling penting di dalam perusahaan.

PT. Djitoe Indonesia Tobako merupakan produsen rokok yang berdiri pada tahun 1969. Awalnya perusahaan tersebut hanya memproduksi rokok kretek, tetapi seiring perkembangan zaman mereka juka memproduksi rokok filter. Pada tahun 1983 PT. Djitoe

Indonesia Tobako mulai masuk ke bisnis mesin rekondisi mesin pembuat dan pengemas rokok untuk pasar domestik dan 10 tahun kemudian merambah ke pasar internasional. Akhirnya sekarang PT Djitoe Indonesia Tobako menjadi pemasok terbesar rekondisi mesin pembuat dan pengemas rokok serta menjadi salah satu produsen rokok terbesar di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Indonesia Tobako di Surakarta.

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan proses mendapatkan data secara ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian yang akan dilakukan yaitu dengan menggunakan metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan pada filsafat positifisme untuk meneliti populasi atau sampel dan analisis data bersifat kuantitatif yang bertujuan untuk menguji hipotesis (Sugiyono & Lestari, 2021). Dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan dan pengaruh antar variable (Ghozali, 2016).

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulannya (Sugiyono & Lestari, 2021). Pada penelitian ini penulis mengguakan populasi dari karyawan PT. Djitoe Indonesia Tobako Surakarta yang berjumlah 30 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2020). Pada penelitian ini akan menggunakan teknik sampel jenuh yakni teknik penentuan sampel dengan menjadikan semua populasi sebagai sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 30 orang karyawan PT. Djitoe Indonesia Tobako Surakarta.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Bagian ini membahas mengenai hasil penelitian secara keseluruhan dengan beberapa tahapan, antara lin deskripsi responden, analisis data, dan pembahasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, stress kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Sampel yang digunakan sebanyak 30 responden karyawan PT. Djitoe Tobako Indonesia Surakarta yang diperoleh dengan *g-form* yang disebarkan kepada karyawan (Giurge & Woolley, 2022). Data kuesioner yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan software SmartPLS Berikut adalah hasil dari analisis data:

Deskripsi Jenis Kelamin

Tabel 1. Deskripsi Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	18	60%
Peempuan	12	40%
Total	30	100%

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah laki-laki sebanyak 18 responden 60% dan perempuan sebanyak 12 responden atau 40%.

Deskripsi Usia

Tabel 2. Deskripsi Usia

Usia	Jumlah	Presentase
Lebih dari 30 tahun	13	43%
Kurang dari 30 tahun	17	57%
Total	30	100%

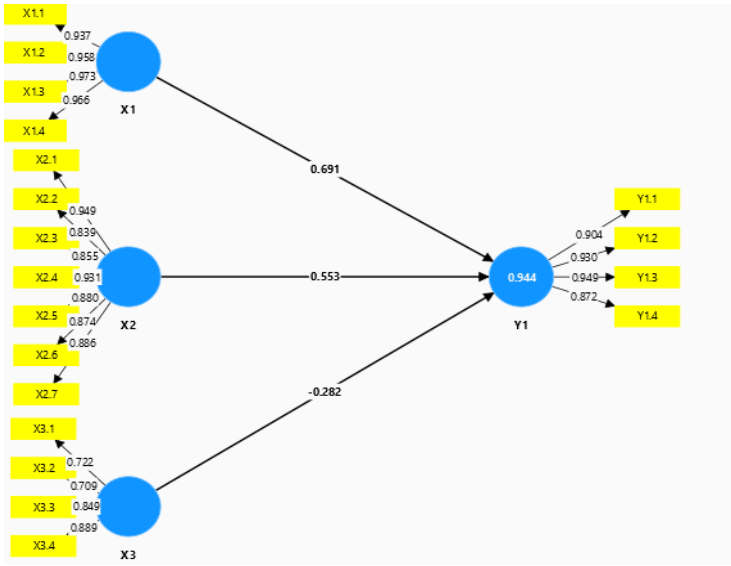
Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan jumlah responden yang usianya lebih dari 30 tahun sebanyak 13 atau 43% dan jumlah responden yang usianya kurang dari 30 tahun sebanyak 17 atau 57%.

Penelitian ini menggunakan analisis data *Structural Equation Model* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) yang melalui tiga tahapan yaitu *outer model, inner model*, dan pengujian hipotesis.

1. *Outer model*

Tahapan pertama yaitu pengujian nilai outer loading pada outer model. Berikut adalah gambar pengujian nilai outer loading pada outer model:



Gambar 1. Outer Model

a. Uji Validitas

1) *Covergent validity*

Pengujian *Convergent validity* menunjukkan suatu indikator dikatakan valid apabila nilai outer loading > 0,70. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian:

Tabel 3. *Outer Loading*

Variabel	*Outer loadings*	Keterangan
X1.1	0.937	Valid
X1.2	0.958	Valid
X1.3	0.973	Valid
X1.4	0.966	Valid
X2.1	0.949	Valid
X2.2	0.839	Valid

Variabel	*Outer loadings*	Keterangan
X2.3	0.855	Valid
X2.4	0.931	Valid
X2.5	0.880	Valid
X2.6	0.874	Valid
X2.7	0.886	Valid
X3.1	0.722	Valid
X3.2	0.709	Valid
X3.3	0.849	Valid
X3.4	0.889	Valid
Y1.1	0.904	Valid
Y1.2	0.930	Valid
Y1.3	0.949	Valid
Y1.4	0.872	Valid

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 3 diketahui seluruh *outer loading* dari masing-masing indikator bernilai > 0,70 sehingga sudah memenuhi ketentuan dan dapat disimpulkan indikator dalam penelitian ini dikatakan valid.

2) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* menunjukkan nilai *cross loading* atau besarnya korelasi antar konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk lainnya. Nilai *cross loading* > 0,70 dan konstruk indikator dengan variabel yang dibentuk lebih tinggi dari variabel lainnya dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4. *Cross Loading*

	X1	X2	X3	Y1
X1.1	0.937	0.943	0.918	0.902
X1.2	0.958	0.906	0.911	0.889
X1.3	0.973	0.895	0.891	0.932
X1.4	0.966	0.889	0.849	0.927
X2.1	0.910	0.949	0.919	0.886
X2.2	0.813	0.839	0.820	0.783
X2.3	0.832	0.855	0.788	0.816
X2.4	0.887	0.931	0.842	0.883
X2.5	0.826	0.880	0.735	0.864
X2.6	0.791	0.874	0.718	0.857
X2.7	0.827	0.886	0.746	0.843
X3.1	0.616	0.632	0.722	0.574
X3.2	0.602	0.662	0.709	0.541
X3.3	0.844	0.764	0.849	0.788
X3.4	0.855	0.784	0.889	0.778
Y1.1	0.838	0.913	0.792	0.904
Y1.2	0.854	0.858	0.743	0.930
Y1.3	0.882	0.892	0.777	0.949
Y1.4	0.906	0.827	0.817	0.872

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian keseluruhan nilai cross loading konstruk indikator dengan variabel yang

dibentuk lebih tinggi dari variabel lainnya dan lebih besar dari 0,07 sehingga memenuhi persyaratan dan memiliki discriminant validity yang baik.

Selain dari cross loading, disvriminant validity juag dapat diketahui dengan metode *Average variance extracted* (AVE). Nilai AVE > 0,50 dapat dikatakan variabel tersebut mimiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 5. AVE

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Konflik kerja	0.919
Stres Kerja	0.789
Motivasi	0.644
Kinerja Karyawan	0.836

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 5 diketahui bahwan nilai AVE dari konflik kerja sebesar 0,919 atau > 0,05, nilai stress kerja sebesar 0,789 atau > 0,05, motivasi sebesar 0,644 atau > 0,05, dan kinerja karyawan sebesar 0,836 atau > 0,05. Dengan demikian seluruh variabel memiliki *discriminant validity* yang baik.

b. Uji Reliabilitas

1) *Composite Reliability*

Uji reliabilitas dengan melihat *composite reliability,*variabel dapat dikatakan reliabel jika bernilai > 0,70.

Tabel 6. *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability (rho_a)
Konflik Kerja	0.971
Stres Kerja	0.956
Motivasi	0.835
Kinerja Karyawan	0.934

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa *composite reliability* dari variabel konflik kerja sebesar 0,971 atau > 0,70, stress kerja sebasar 0,956 atau > 0,70, motivasi sebesar 0,835 atau > 0,70, dan kinerja karyawan sebesar 0, 934 atau > 0,70. Dengan demikian seluruh composite reliability dari masing-masing variabel bernilai > 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel.

2) *Cronbach's Alpha*

Uji reliabilitas dengan melihat Cronbach"s alpha, variabel dapat dikatakan reliabel jika bernilai > 0,70.

Tabel 7. *Cronbach's Alpha*

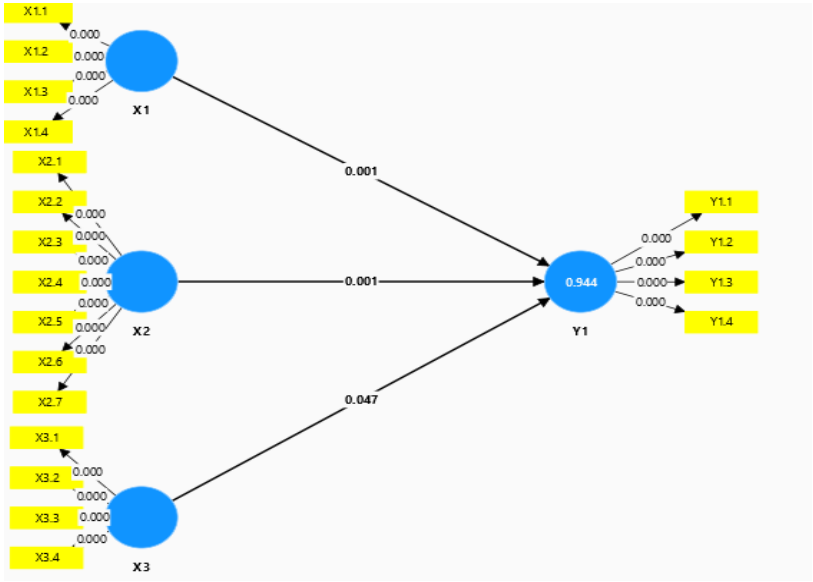
Variabel	Cronbach's alpha
Konflik Kerja	0.970
Stres Kerja	0.955
Motivasi	0.807
Kinerja Karyawan	0.934

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 7 diketahui nilai cronbach's alpha dari variabel konflik kerja sebesar 0,970 atau > 0,70, stress kerja sebesar 0,955 atau > 0,70, motivasi sebesar 0,807

atau > 0,70, dan kinerja karyawan sebesar 0,934 atau > 0,70. Dengan demikian seluruh nilai cronbach's alpha pada masing-masing variabel > 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel.

2. *Inner Model*



Gambar 2. Inner Model

a. R-Square

R Square menunjukkan seberapa besar pengaruh antar variable. *Nilai R square* untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen dengan variable laten endogen. Nilai *R square* 0,75 diartikan kuat, 0,50 diartikan moderat, dan 0,25 diartikan lemah.

Tabel 8. *R-Square*

Variabel	*R-Square*	R-square adjusted
Kinerja karyawan	0.944	0.938

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 8 diketahui nilai R-square sebesar 0,938 atau > 0,75., sehingga konflik kerja stress kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh yang kuat.

b. F-Square

F square menunjukkan kebaikan suatu model. Nilai *F squre* sebesar 0,02 diartikan lemah, 0,15 diartikan sedang, dan 0,35 diartikan kuat.

Tabel 9. *F-Square*

Variabel	*F-Square*
X1 > Y1	0.588
X2 > Y1	0.556
X3 > Y1	0.189

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 9 diketahui nilai R-Square atau pengaruh antara masing-masing variabel X terhadap variabel Y, sehingga pengaruh konflik kerja terhadap kinerja perusahaan sebesar 0,588 atau dikategorikan kuat. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,556 atau dikategorikan kuat. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,189 atau dikategorikan moderat (sedang).

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menunjukkan pengaruh antar variabel melalui metode *bootstrapping* dengan melihat nilai *original sample, t statistic* lebih dari 1,96 dan *p value*. Nilai P value kurang dari 0,05 artinya berpengaruh signifikan.

Tabel 10. Uji Hipotesis

Variabel	Original sample	T statistics	P values	Keterangan
X1 > Y	0.691	3.412	0.001	Signifikan Positif
X2 > Y	0.553	3.383	0.001	Signifikan Positif
X3 > Y	-0.282	1.984	0.047	Signifikan Negatif

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 10 nilai *original sample* X1 terhadap Y sebesar 0,069 atau positif, *t statistic* 3,412 atau > 1,96 dan *p value* 0,001 atau < 0,05, maka:

H1: Konflik kerja (X1) berpengaruh signifikan (0,001) < 0,05 dan positif (0,0691) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H1 diterima.

Selanjutnya nilai *original sample* X2 terhadap Y sebesar 0,553 atau positif, *t statistic* 3,383 atau >1.96, dan *p value* 0,001 atau < 0,05, maka:

H2: Stres kerja (X2) berpengaruh signifikan (0,001) < 0,05 dan positif (0,553) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H2 diterima.

Selanjutnya nilai *original sample* X3 terhadap Y sebesar -0,282 atau negatif, *t statistic* 1,984 atau >1,96, dan *p value* 0,047 atau < 0,05, maka:

H3: Motivasi (X3) berpengaruh signifikan (0,047) < 0,05 dan negatif (-0,282) terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H3 diterima.

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh konflik kerja, stress kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Djitoe Tobako Indonesia Surakarta adalah sebagai berikut:

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dan didapatkan hasil pengujian yang menunjukkan original sample konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,069 atau positif, t statistic 3,412 atau > 1,96 dan p value 0,001 atau < 0,05, Hal ini menunnjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti adanya permasalahan atau konflik antar dapat meningkatkan kinerja karyawan karena terdapat persaingan antar karyawan dan pengelolaan konflik dengan baik. Konflik dengan kelompok lain juga mempererat hubungan di dalam anggota kelompok mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julvia, 2016) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Syuhada & Amelia, 2021) juga menunjukkan hasil konflik kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dan didapatkan hasil pengujian yang menunjukkan original sample stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,553 atau positif, t statistic 3,383 atau >1.96, dan p value 0,001 atau < 0,05. Hal ini menunnjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan, yang berarti stress kerja menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kondisi psikis, mental, dan tekanan akan mendorong seseorang agar tidak melakukan kesalahan serta. Banyak karyawan memandang stres yang merupakan sebab dari beban kerja yang berlebihan sebagai tantangan positif untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Sehinga adanya stress kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan jika stres tersebut dikelola dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Ekhsan & Septian, 2021) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Setiawan dalam (Hakim et al., 2017) menyimpulkan bahwa stres kerja yang meliputi beban pekerjaan yang berlebihan, ruang lingkup pekerjaan, tanggung jawab kepada orang lain, dan tekanan waktu memiliki pengaruh positif pada stres kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dan didapatkan hasil pengujian yang menunjukkan original sample motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar -0,282 atau negatif, t statistic 1,984 atau >1,96, dan p value 0,047 atau < 0,05. Hal ini menunnjukkan ada pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, yang berarti motivasi tidak selalu berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Salah satu faktornya yaitu karyawan sudah termotivasi dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Wulan & Susanto, 2022) yang menunjukkan motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian (Feri et al., 2020) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis olah data yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan original sample 0,069 atau positif, t statistic 3,412 atau > 1,96 dan p value 0,001 atau < 0,05. Sehingga H1 diterima. (2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan original sample sebesar 0,553 atau positif, t statistic 3,383 atau >1.96, dan p value 0,001 atau < 0,05, Sehingga H2 Diterima. (3) Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan original sample sebesar -0,282 atau negatif, t statistic 1,984 atau >1,96, dan p value 0,047 atau < 0,05. Sehingga H3 diterima.

BIBLIOGRAFI

Andri, G. (2016). Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta: Array. *JBIMA (Jurnal Bisnis Dan Manajemen)*, *4*(1), 61–71.

Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(1), 11–18. https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25

Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIS: Forum Inovasi Bisnis Dan Manajamen Indonesia*, *4*(1), 134–151.

Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal Manajemen*, *1*(1), 1–18.

Ghozali, I. (2016). *Desain penelitian kuantitatif dan kualitatif: untuk akuntansi, bisnis, dan ilmu sosial lainnya*.

Giurge, L. M., & Woolley, K. (2022). Working during non-standard work time undermines intrinsic motivation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *170*, 104134.

Hakim, L., Sugiyanto, E., & Ar Razaq, H. A. (2017). *Karakteristik Perubahan Organisasi Sebagai Upaya Pengembangan Organisasi Di Industri Batik Laweyan Surakarta*.

Jasiyah, R. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.

Julvia, C. (2016). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis*.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang. *Among Makarti*, *11*(1).

Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alvabeta Bandung, CV.

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.

Wulan, S. Y., & Susanto, A. H. (2022). Pengaruh Tekanan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XXX. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Bisnis Dan Kewirausahaan*, *2*(3), 22–33.

Copyright holder:
Yofi Indrayana, Kusdiyanto (2024)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

