Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa

Ahmad Maulana Irfanudin

Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang

dosen01868@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh dengan sampel sebanyak 72 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai regresi $-0,583X_1$. Nilai thitung $-7,513 < t_{tabel} 1,994$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Stres kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai regresi $-0,526X_2$. Nilai thitung $-7,015 < t_{tabel} 1,994$ yang artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Konflik kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan oleh nilai Fhitung $28,505 > F_{tabel} 2,740$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai R atau Koefisien Determinasi sebesar 45,2%. Simpulan penelitian ini, secara parsial variabel stress kerja maupun konflik kerja tidak mempengaruhi kinerja, secara simultan atau bersama-sama stress dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stress, Konflik, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to determine the effect of Work Conflict and Job Stress on Employee Performance at PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart), Tigaraksa, either partially or simultaneously. The method used the descriptive quantitative method. The sampling technique used was a saturated sample with a sample of 72 respondents. The data analysis used a validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that partially work conflict has no significant effect on employee performance with a regression value of $-0.583X_1$. The value of tcount $-7.513 < t_{table} 1.994$, which means that there is no significant influence between work conflict on employee performance. Job stress partially has no significant effect on employee performance with a regression value of $-0.526X_2$. The value of tcount $-7.015 < t_{table} 1.994$, which means that there is no significant influence between job stress on employee performance. Simultaneously, work conflict and work stress have a significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of Fcount $28.505 > F_{table} 2.740$ with a significance value of $0.000 < 0.05$ and the value of R or the coefficient of determination of 45.2%. The conclusion of this research, partially work

stress and work conflict variables do not affect performance, simultaneously or together, work stress and conflict have a significant effect on employee performance.

Keywords : *Stress, Conflict, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada masa globalisasi saat ini setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dengan perusahaan lain. Agar dapat bersaing, perusahaan harus memiliki manajemen yang baik. Manajemen yang baik dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dalam memperoleh laba yang sebesar-besarnya. Keberhasilan suatu manajemen tidak lepas dari unsur sumber daya manusia sebagai aset terpenting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh aktivitas-aktivitas perusahaan sehingga harus dikelola dengan baik.

Alfamart merupakan jaringan toko retail yang berdiri di bawah naungan PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk dan memiliki banyak cabang di Indonesia dengan cakupan Wilayah kerja per-area, satu diantaranya adalah Alfamart Wilayah Tigaraksa. Alfamart Wilayah Tigaraksa terus berupaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

Sumber daya manusia dapat di katakan memiliki kinerja yang baik apabila mempunyai disiplin, kinerja yang tinggi, dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara tepat waktu. Untuk itu sudah seharusnya jika perusahaan melakukan perencanaan atau upaya-upaya yang bertujuan meningkatkan kinerja dengan cara, diantaranya seperti memerhatikan konflik dan tingkat stres kerja karyawan. Menurut Siti Asiah (2017:2-3) konflik merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik beragam. Manusia memiliki keberagaman yang terdiri atas perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran, politik, serta budaya dan tujuan hidupnya.

Permasalahan yang terjadi pada Alfamart Wilayah Tigaraksa mengenai konflik kerja, yaitu karyawan pada perusahaan kerap mengandalkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaannya. Ketergantungan pelaksanaan tugas mengakibatkan konflik kerja antar sesama karyawan perusahaan.

Selain itu, perdebatan antara karyawan satu dengan karyawan lainnya kerap terjadi dilingkungan kerja Alfamart Wilayah Tigaraksa. Perdebatan sesama karyawan diakibatkan oleh perbedaan tujuan dan perbedaan persepsi tentang bagaimana cara melakukan sesuatu, jadwal kerja, hingga pembagian pekerjaan. Konflik kerja tersebut mengakibatkan menurunnya kerja sama antara sesama karyawan dan kondisi lingkungan kerja menjadi tidak kondusif.

Selain memperhatikan konflik kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan, usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan keberhasilan perusahaan adalah dengan memperhatikan tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan. Menurut Handoko (2017:200, dalam Miftakul dkk, 2017) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Sedangkan Siagian (2017:300, dalam Ferdian dkk, 2017) berpendapat bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

Permasalahan yang terjadi pada Alfamart Wilayah Tigaraksa mengenai stres kerja, yaitu dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas. Dalam waktu yang sama seorang karyawan dituntut memegang peranan dan mengerjakan tugas yang berbeda. Tuntutan peran dan tugas yang berlebihan tersebut pada akhirnya mengakibatkan karyawan merasa kebingungan akan tugas mana yang harus diselesaikan terlebih dahulu mengingat kedua tugas tersebut sama-sama harus segera diselesaikan. Menurut Moehariono (2015:95, dalam Herry, 2018) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan dalam

suatu perencanaan strategis atau organisasi. Sedangkan Masram dan Mu'ah (2017:138) berpendapat bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Permasalahan yang terjadi pada Alfamart Wilayah Tigaraksa adalah adanya kinerja karyawan yang tidak baik mengenai 1) Kesetiaan, 2) Hasil Kerja 3) Tanggung Jawab, 4) Kerja sama dan 5) Kepemimpinan. Hal tersebut dibuktikan dalam penilaian kinerja karyawan Alfamart Wilayah Tigaraksa yang dilakukan pada setiap akhir tahunnya. Hasil penilaian kinerja karyawan mengalami keadaan fluktuasi selama lima tahun berturut-turut yaitu dari tahun 2015 s/d tahun 2019. Kinerja karyawan yang baik menunjukkan persentase kinerja dengan nilai terendah mengalami penurunan, dan nilai terbesar mengalami peningkatan atau stabil. Usaha yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, adalah salah satunya dengan memerhatikan konflik kerja yang terjadi pada karyawan perusahaan.

Dengan demikian, pentingnya pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dalam setiap perusahaan, dan dapat diargumentasikan bahwa para karyawan dengan kinerja yang lebih baik akan dapat lebih berkontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu, hal ini menjadi salah satu perhatian khusus bagi manajemen perusahaan untuk menggerakkan seluruh karyawannya agar karyawannya selalu menunjukkan kinerja yang optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alfamart Wilayah Tigaraksa.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif, menurut Sugiyono (2017:8) penelitian kuantitatif adalah “metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh konflik

dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun tempat penelitian dilaksanakan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Wilayah Tigaraksa yang masuk ke dalam Cabang Balaraja di alamat. Jl. Arya Jaya Santika No.19 Kp. Seglog RT. 001, RW.002, Ds. Pasir Bolang Kec. Tigaraksa, Tangerang 15720 – Indonesia.

Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menurut Sugiyono (2017:63) berpendapat “operasional variabel adalah sebagai berikut: “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi yang tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Operasional variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar.

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel dan operasionalnya yaitu (1) Menurut Siti Asiah (2017:2-3), konflik kerja merupakan salah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang mempunyai karakteristik beragam. Manusia memiliki keberagaman yang terdiri atas perbedaan jenis kelamin, strata sosial dan ekonomi, sistem hukum, bangsa, suku, agama, kepercayaan, aliran, politik, serta budaya dan tujuan hidupnya. (2) Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons penyesuaian (adaptif), setelah seseorang berinteraksi dengan tuntutan lingkungan pekerjaannya (*stressor*) yang menghasilkan ketegangan (*strain*). (3) Kinerja karyawan yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Masram dan Mu'ah, 2017:138).

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item Pernyataan	Skala
Konflik Kerja (X1) <i>Siti Asiah (2017:2-3)</i>	1. Saling Tergantung / Interdependensi Tugas	1, 2, 3, 4, 5	Likert
	2. Tujuan yang Berbeda	6, 7, 8, 9, 10	
Stres Kerja (X2) <i>Ekawarna (2018:191)</i>	1. Tuntutan Peran	1, 2, 3, 4, 5	Likert
	2. Tuntutan Tugas	6, 7, 8, 9, 10	
Kinerja Karyawan (Y) <i>Masram & Mu'ah (2017:144-145)</i>	1. Kesetiaan	1, 2	Likert
	2. Hasil Kerja	3, 4	
	3. Tanggung Jawab	5, 6	
	4. Kerja Sama	7, 8	
	5. Kepemimpinan	9, 10	

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian populasinya adalah karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Wilayah Tigaraksa yang berjumlah 72 karyawan. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel.

Metode Pengumpulan Data

Observasi

Menurut Sugiyono (2017:141) berpendapat “observasi adalah proses yang tersusun dari berbagai proses sehingga diperoleh data berdasarkan fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi”. Dalam hal ini penulis melaksanakan pengamatan langsung terhadap PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk, (Alfamart) Wilayah Tigaraksa dimana pengamatan terbatas pada pokok permasalahan sehingga perhatian lebih fokus kepada data (*riil*) dan relevan.

Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden secara tertulis. Daftar pertanyaan ditujukan terutama yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017:142) berpendapat “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan yang diharapkan dari responden”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4) dan Sangat Setuju (bobot 5).

Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017:138) berpendapat “dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu”. Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

Studi Kepustakaan

Menurut Sugiyono (2017:140) berpendapat “studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang diteliti dan penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah”. Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoritis yang berhubungan dengan judul penelitian.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2017:361) berpendapat “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”.

Menurut Ghazali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel *Item-Total Statistics*.

Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel atau dapat juga dengan nilai *chronbach alpha* $>$ standar kritis *alpha*, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah

koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017: 356)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antar X dan Y

= jumlah responden

x = skor item kuesioner

y = total skor item kuesioner

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor X

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:173) yaitu dengan membandingkan antara nilai r-hitung dengan r-tabel dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$, maka instrumen dikatakan valid,
2. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$, maka instrumen dikatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Sedangkan menurut Ghazali (2017:47) berpendapat “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pernyataan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus *alpha* atau *cronbach's alpha* (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Menurut Suharsimi Arikunto (2015:223) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Suharsimi Arikunto (2015:223)

Keterangan:

r_{11} = Koefisien reliabilitas

k = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variansi butir pertanyaan

σ_1^2 = variansi total

Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai adalah dengan membandingkan nilai Cronbach's *Alpha* dengan 0,60, dimana menurut Ghazali (2017:238) dapat berpedoman sebagai berikut:

1. Jika Nilai Cronbach's *Alpha* $> 0,60$, maka instrumen reliabel.
2. Jika Nilai Cronbach's *Alpha* $< 0,60$, maka instrumen tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Uji Normalitas yang digunakan yakni

1. Metode Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Menurut Sugiyono (2017:257) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat diuji dengan Kolmogorov Smirnov dengan rumus:

$$Kd = 1,36 \frac{\sqrt{n1 + n2}}{n1 \cdot n2}$$

Keterangan:

KD : Jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari

n1 : Jumlah sampel yang diperoleh

n2 : Jumlah sampel yang diharapkan

2. Metode Grafik.

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *Probability Plot*. Adapun menurut Ghazali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.

- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Menurut Singgih Santoso (2015:234) berpendapat “jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali”. Adapun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_i^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Model Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota

sampel. Menurut Ghazali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=1}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

Keterangan

e_t : adalah residual tahun t

e_{t-1} : adalah residual satu tahun sebelumnya.

Menurut Algifari (2014:88) menyampaikan bahwa “konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya”. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson dengan ketentuan:

Tabel 2. Autokorelasi

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2017:350) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi antara variabel bebas dan terikat (yang dikuadratkan)

100% : Pengalihan yang dipresentasikan

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (Kd) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana interpretasinya adalah:

- Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X1 dan X2 (bebas) dengan variabel Y (terikat).
- Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2017:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel.

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017:252)

Keterangan:

r² = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data (sampel responden).

Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut

- Jika nilai F hitung > F tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- Jika nilai F hitung < F tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau probability signifikansi < 0,05.

HASIL

Berdasarkan hasil pengumpulan data baik primer maupun sekunder, diperoleh gambaran hasil penelitian. Data yang terkumpul kemudian diolah sesuai jumlah responden yang telah ditetapkan sebelumnya. Setelah data angket terkumpul ternyata secara keseluruhan memenuhi syarat untuk dianalisis, dan diinterpretasikan guna memecahkan permasalahan yang telah dirumuskan.

Hasil Uji Instrumen**Hasil Uji Validitas**

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Konflik (X1)

Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0.532	0.232	Valid
Pertanyaan 2	0.652	0.232	Valid
Pertanyaan 3	0.626	0.232	Valid
Pertanyaan 4	0.766	0.232	Valid
Pertanyaan 5	0.811	0.232	Valid
Pertanyaan 6	0.693	0.232	Valid
Pertanyaan 7	0.502	0.232	Valid
Pertanyaan 8	0.825	0.232	Valid
Pertanyaan 9	0.623	0.232	Valid
Pertanyaan 10	0.643	0.232	Valid

Sumber: Data Olah Sendiri dengan SPSS

Berdasarkan data tabel di atas, variabel konflik kerja (X1) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.232), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X2)

Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0.415	0.232	Valid
Pertanyaan 2	0.650	0.232	Valid
Pertanyaan 3	0.632	0.232	Valid
Pertanyaan 4	0.875	0.232	Valid
Pertanyaan 5	0.770	0.232	Valid
Pertanyaan 6	0.765	0.232	Valid
Pertanyaan 7	0.508	0.232	Valid
Pertanyaan 8	0.817	0.232	Valid
Pertanyaan 9	0.704	0.232	Valid
Pertanyaan 10	0.662	0.232	Valid

Sumber: Data Olah Sendiri dengan SPSS

Berdasarkan data tabel di atas, variabel stress kerja (X2) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.232), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Kuesioner	r-hitung	r-tabel	Keputusan
Pertanyaan 1	0.573	0.232	Valid
Pertanyaan 2	0.703	0.232	Valid
Pertanyaan 3	0.425	0.232	Valid
Pertanyaan 4	0.503	0.232	Valid
Pertanyaan 5	0.691	0.232	Valid
Pertanyaan 6	0.553	0.232	Valid

Pertanyaan 7	0.539	0.232	Valid
Pertanyaan 8	0.523	0.232	Valid
Pertanyaan 9	0.511	0.232	Valid
Pertanyaan 10	0.663	0.232	Valid

Sumber: Data Olah Sendiri dengan SPSS

Berdasarkan data tabel di atas, variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai r hitung > r tabel (0.232), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cron-batch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keputusan
Konflik Kerja (X1)	0.861	0.600	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0.873	0.600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.769	0.600	Reliabel

Sumber: Data Olah Pribadi

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1), stress kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,600.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Gambar 1. Grafik P-P Plot Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 52,389 - 0,430X_1 - 0,157X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan bahwa nilai konstanta sebesar 52,389 diartikan bahwa jika variabel konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) tidak dipertimbangkan maka kinerja

Uji Multikolinieritas

Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	52.389	2.762		18.971	.000		
Konflik Kerja (X1)	-.430	.192	-.493	-2.234	.029	.163	6.126
Stress Kerja (X2)	-.157	.180	-.192	-.870	.387	.163	6.126

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel konflik kerja sebesar 0,163 dan stress kerja sebesar 0,163, dimana kedua nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel konflik kerja sebesar 6,126 serta stress kerja sebesar 6,126 dimana nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini tidak ada gangguan multikolinearitas.

karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 52,389 point.

Nilai konflik kerja (X_1) bernilai negatif sebesar - 0,430 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel stress kerja (X_2), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel konflik kerja (X_1) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar - 0,430 point.

Uji Autokorelasi

Tabel 8. Uji Autokorelasi Model

Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.673 ^a	.452	.437	5.070	1.740

Sumber: Data Olah Pribadi SPSS

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1.740 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

Nilai stress kerja (X_2) bernilai negatif sebesar - 0,157 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel konflik kerja (X_1), maka setiap peningkatan 1 unit pada variabel

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.389	2.762		18.971	.000
Konflik Kerja (X1)	-.430	.192	-.493	-2.234	.029
Stress Kerja (X2)	-.157	.180	-.192	-.870	.387

Sumber: Data Olah Pribadi SPSS

stress kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja karyawan (Y) sebesar -0,157 point.

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	-.673 ^a	.452	.437	5.070

Sumber: Data Olah Sendiri dengan SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,673 di mana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel konflik kerja dan stress kerja mempunyai tingkat hubungan yang negatif kuat terhadap kinerja karyawan.

Hasi Uji Hipotesis

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 11. Uji Parsial Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	52.261	2.753		18.984	.000
Konflik kerja (X1)	-.583	.078	-.668	-7.513	.000

Sumber: Data Olah Sendiri dengan SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-7,513 < 1,994). Dengan demikian maka H0 diterima dan H1 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

< 1,994). Dengan demikian maka H0 diterima dan H2 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 13. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1465.254	2	732.627	28.505	.000 ^b
Residual	1773.399	69	25.701		
Total	3238.653	71			

Sumber: Data Olah Sendiri dengan SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (28,505 > 2,740), hal ini juga diperkuat dengan p value < Sig.0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik

kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa.

Tabel 12. Uji Parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	50.258	2.665		18.984	.000
Konflik kerja (X1)	-.526	.075	-.642	-7.015	.000

Sumber: Data Olah Sendiri dengan SPSS

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung < t tabel atau (-7,015

PEMBAHASAN

Pengaruh Konflik kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 52,261 - 0,583X_1$, koefisien korelasi sebesar - 0,668 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,446 atau sebesar 44,6% sedangkan sisanya sebesar 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-7,513 < 1,994)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa.

Pengaruh Stres kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 50,258 - 0,526X_2$, koefisien korelasi sebesar -0,642 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang negatif kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,413 atau sebesar 41,3% sedangkan sisanya sebesar 58,7% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel atau $(-7,015 < 1,994)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa.

Pengaruh Konflik Kerja (X1) Dan Stres Kerja (X2) Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa konflik kerja (X1) dan stress kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 52,389 - 0,430X_1 - 0,157X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar -0,673 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji

hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(28,505 > 2,740)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa.

SIMPULAN

Variabel Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 52,261 - 0,583X_1$, nilai regresi sebesar - 0,668 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang negatif kuat dengan koefisien determinasi sebesar 44,6%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $< t$ tabel atau $(-7,513 < 1,994)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 50,258 - 0,526X_2$ nilai regresi sebesar -0,642 artinya kedua variabel memiliki tingkat pengaruh yang negatif kuat dengan koefisien determinasi sebesar 41,3%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $< t$ tabel atau $(-7,015 < 1,994)$. Dengan demikian H_0 diterima dan H_2 ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel Konflik kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 52,389 - 0,430X_1 - 0,157X_2$. Nilai korelasi sebesar -0,673 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi sebesar 45,2% sedangkan sisanya sebesar 54,8% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(28,505 > 2,740)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa.

PENGHARGAAN

Ucapan terima kasih disampaikan kepada perusahaan yang menjadi objek penelitian dan semua pihak yang telah mendukung diselesaikannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Al Choir, F. (2012). *Teori dan aplikasi Statistika 2*. Edisi Revisi. Tangerang Selatan: CV. Asmoro Mediatama.

Algifari. (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Andi, S. (2015). *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametric*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta: Prenada Media Group.

Asiah, S. (2017). *Manajemen Konflik Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Pertama. Gorontalo: Pustaka Cendekia.

Bukit, B dkk. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Zahir Publishing.

Dessler, G. (2015). *Management Sumber Daya Manusia*. Edisi Empat Belas. Diterjemahkan oleh: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.

Dinantara, M D dan Oktaviani, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkas Citrabuana. *Jurnal JENIUS*, 99-107.

Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik Dan Stres*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.

Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Jurnal Risalah*, 42-62.

Fatikhin, F. dkk. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 172-180.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

Istijanto. (2015). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.

Kiling, S. L. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil V Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 74-84

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

Lolowang, M. G.. dkk. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA*, 177-186

Malayu, H. (2018). *Manajemen asumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Cetakan Kedua Puluh Dua. Jakarta: Bumi Aksara.

Malholta (2015). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Rosdakarya.

Masram dan Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Sidoarjo: Zifatma Publisher.

Rahayu, E. dan Ajimat. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Deputy Bidang Pengembangan Destinasi Pariwisata. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 226-244.