

Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada *Outlet Kopiria*

Muhammad Hafid Al Rasyid

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman, Jl. Muara

Muntai No. 1 Gunung Kelua Samarinda

[E-mail: takahashihapidz@gmail.com](mailto:takahashihapidz@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini membahas pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan CV Triditia Jaya outlet Kopiria. *Outlet coffee* ini memiliki 4 cabang dan berlokasi di Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Penelitian ini dilaksanakan kurang lebih 6 bulan. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah 30 responden yang mana responden tersebut adalah karyawan *outlet* Kopiria dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis yang digunakan pada penelitian adalah teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Sedangkan variabel Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Kopiria harus selalu berupaya agar terus mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada. Karyawan senantiasa mencapai *key performance indicator* yang telah ditetapkan oleh Kopiria. Hal ini akan membuat karyawan merasa cukup stabil dan maksimal yang mana akan berujung pada kinerja yang meningkat.

Kata Kunci: Konflik Kerja; Stres Kerja; Kinerja.

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan atau pencapaian suatu perusahaan. Setiap perusahaan tentu membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan kinerja yang baik dan produktifitas yang optimal untuk mencapai tujuannya. Pada dasarnya sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau lembaga untuk mengelola, mengatur, dan menjalankan kegiatan di suatu

organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional dan produktif (Snell & Morris, 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Macke & Genari, 2019). Sesuai dengan literatur terdahulu, maka kegiatan organisasi dapat diklasifikasikan kedalam beberapa fungsi, sebagai ilmu terapan dari ilmu manajemen, manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi manajemen dengan penerapan di bidang sumber daya manusia (Sulakso & Talkah, 2020).

Dalam dunia kerja, sering terjadi konflik diantara karyawannya. Konflik adalah proses pertentangan yang diekspreskan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik. Ada beberapa indikator dalam manajemen konflik (Raras, 2017). Indikator manajemen konflik dibagi menjadi 4 yaitu, keterbatasan sumber daya, struktur organisasi, komunikasi dan perbedaan individu. Adanya konflik kerja, berkaitan juga dengan munculnya stres kerja.

Menurut Winarno (2019) stress kerja merupakan “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat terlihat seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Zafar et al., 2021). Ada beberapa indikator yang menyebabkan stres kerja seperti, beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja dan konflik (Bharata et al., 2023).

Kinerja atau performansi kerja adalah hasil kerja sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan di dalam organisasi (Sofiati, 2021). Agar dapat mengukur kinerja karyawan terdapat beberapa indikator yaitu, kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, jangka waktu, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif (Pangarso & Susanti, 2016). Kinerja merupakan tolak ukur utama untuk menilai keberhasilan perusahaan.

Pada saat ini perkembangan jenis usaha bidang *Food & Beverages* juga ditunjang dengan teknologi terkini sebagai akibat implementasi industri 4.0 (Borowski, 2021). Perusahaan dengan jenis usaha bidang ini juga mempunyai prospek yang cukup bagus. Dengan munculnya teknologi termutakhir dan terbaharui saat ini banyak proses yang harus disejajarkan agar perusahaan tetap eksis di pangsa pasar. Rachmawati (2017) menyatakan bahwa dengan adanya proyek yang bagus, para investor pun tertarik menanamkan modalnya pada perusahaan *Food & Beverages*.

Dari observasi awal secara langsung yang dilakukan peneliti ke 30 karyawan CV Triditia Jaya Outlet Kopiria di Samarinda, hampir keseluruhan karyawan Kopiria merasa terdapat konflik kerja maupun stres kerja. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Sebenarnya konflik kerja dan stres kerja dapat dikelola dengan terorganisir dan profesional oleh karyawan. Kerja sama tim

yang maksimal dibutuhkan guna mencapai target bulanan yang menghasilkan bonus bagi karyawan.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka (Qomusuddin & Romlah, 2021). Berdasarkan cara pengumpulan data, penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan *outlet* Kopiria yang berjumlah 30 karyawan dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik alat analisis data yang digunakan berupa uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Mayoritas karyawan *outlet* Kopiria ialah laki-laki dengan usia rata-rata di bawah 25 tahun. Sebagian besar karyawan berstatus pelajar atau mahasiswa. Lokasi penelitian ini dilakukan di *outlet* Kopiria yang terdiri dari 4 cabang yaitu: Kopiria di jalan Ahmad Yani, jalan Kartini, jalan Merbabu, gunung Alaya, Samarinda dengan langsung menyalurkan kepada karyawan.

Pengujian validitas terdiri dari 2 cara. Yang pertama dengan membandingkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini r_{hitung} dengan $N=60$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai r_{tabel} statistik, maka diperoleh nilai 0,361. Cara kedua ialah dengan melihat nilai signifikansi, jika nilai $Sig < 0,05$ maka data dinyatakan valid. Dari tabel 1 dapat dinyatakan bahwa variabel Konflik Kerja, variabel Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan valid atau data pada angket yang disebarakan merupakan data yang sah dan dapat digunakan untuk uji selanjutnya.

Angket kuisioner dikatakan reliabel jika hasil jawaban dari respondedn atau seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Annisa & Mustikawati, 2017). Tabel 2 menunjukkan hasil dari uji untuk variabel Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja. Variabel tersebut dinyatakan reliabel dengan nilai Cornbach's Alpha yang ketiganya diatas 0,6. Maka dari itu data dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Selanjutnya, Persamaan regresi ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dalam persamaan ini menghasilkan formula berikut:

$$Y = 39.650 + -0.356 X_1 + 0.471 X_2$$

1. Y yang berarti variabel dependen atau variabel Kinerja Karyawan.
2. a yang memiliki nilai sebesar 39.650 merupakan intersep atau keadaan variabel Kinerja Karyawan belum dipengaruhi oleh variabel lain.
3. X_1 memiliki nilai sebesar -0.356 yang menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja atau X_1 mempunyai pengaruh yang Negatif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

X2 memiliki nilai sebesar 0.471 yang menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja atau X2 mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan Kinerja Karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Item Correlation / Rhitung	Signifikansi	Rtable	Kriteria
X1	1	0,620	0,000	0,361	valid
X1	2	0,724	0,000	0,361	valid
X1	3	0,671	0,000	0,361	valid
X1	4	0,565	0,001	0,361	valid
X1	5	0,653	0,000	0,361	valid
X1	6	0,739	0,000	0,361	valid
X1	7	0,471	0,009	0,361	valid
X1	8	0,607	0,000	0,361	valid
X2	9	0,615	0,000	0,361	valid
X2	10	0,844	0,000	0,361	valid
X2	11	0,783	0,000	0,361	valid
X2	12	0,465	0,010	0,361	valid
X2	13	0,875	0,000	0,361	valid
X2	14	0,867	0,000	0,361	valid
Y	15	0,551	0,002	0,361	valid
Y	16	0,519	0,003	0,361	valid
Y	17	0,693	0,000	0,361	valid
Y	18	0,664	0,000	0,361	valid
Y	19	0,427	0,019	0,361	valid
Y	20	0,572	0,001	0,361	valid
Y	21	0,746	0,000	0,361	valid
Y	22	0,618	0,000	0,361	valid
Y	23	0,501	0,005	0,361	valid

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cornbach's Alpha	Standar reliabilitas	Keterangan
Konflik Kerja	0,7640,6	Reliabel	
Stres Kerja	0,8380,6	Reliabel	
Kinerja	0,7760,6	Reliabel	

Sumber: Data Primer Diolah (2023)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas dengan variabel terikat, hasil perhitungan koefisien korelasi dengan menggunakan SPSS versi 26 menyertakan nilai R sebesar = 0.518 Artinya hubungan yang positif dengan skala sedang yaitu antara Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan CV Trititia Jaya outlet Kopiria. Karena r dihitung berada di interval

antara 0.40-0.599 dimana pada interval tersebut merupakan tingkat hubungan positif pada taraf cukup/sedang.

Koefisien determinasi memiliki tujuan mengetahui besar kecilnya sumbangan atau kontribusi variabel independent dan dependent yaitu variabel X1 (Konflik Kerja) dan X2 (Stres Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja). Dari hasil perhitungan koefisien determinasi di atas maka Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh sebesar 27% terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 100% - 27% yaitu = 73% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Berikut merupakan hasil uji simultan yang telah dihitung menggunakan SPSS ver 26.

Hasil pengujian lain Fhitung memiliki nilai sebesar 4.942 kemudian jika dibandingkan dengan nilai Ftabel yaitu sebesar 2,92 maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung > Ftabel dengan tingkat signifikansi 0,015 lebih rendah dari nilai $\alpha = 0,05$. yaitu $0,015 < 0,05$ yang artinya memiliki nilai yang signifikan. Dapat disimpulkan konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja dinilai berpengaruh signifikan dan diputuskan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut merupakan hasil perhitungannya parsial menggunakan SPSS versi 26:

Nilai thitung menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) sebesar -2.613 > ttabel = 1.697 dengan nilai sig = 0.014 < $\alpha = 0.05$, maka dapat disimpulkan karena variabel X1 memiliki nilai thitung -2.613 dengan nilai signifikan 0.014 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Konflik Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Pengaruh tersebut bersifat negatif, yang berarti semakin tingginya tingkat Konflik Kerja maka Kinerja karyawan akan semakin rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Variabel dominan adalah variabel Stres Kerja yang memiliki nilai lebih besar dari nilai variabel Konflik Kerja yaitu $0.471 > -0.356$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap variabel Kinerja karyawan CV Triditia Jaya outlet Kopiria.

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau sekelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai atau persepsi (Marginingsih & Kristiana, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa pertentangan antara anggota atau kelompok dalam lingkungan pekerjaan karena perbedaan dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan turunnya performa karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan literatur terdahulu yang menunjukkan bahwa konflik kerja berdampak pada kinerja karyawan, dampak stress kerja terhadap kinerja juga ditunjukkan dalam penelitian ini (Bharata et al., 2023).

Stres kerja yang yang dirasakan berlebihan oleh karyawan sebaiknya dapat dikelola dengan baik. Alasan ini dimaksudkan guna mendapatkan performa kerja yang lebih maju dan terorganisir. Bagi perusahaan, pemberian beban kerja yang sesuai kapasitas dapat memicu performa terbaik karyawan. Pada akhirnya kinerja juga akan meningkat.

Simpulan

Berdasarkan pada hasil pengujian dan pembahasan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan CV Triditia Jaya outlet Kopiria. Konflik Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jika konflik kerja meningkat, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Begitu pula, jika stres kerja yang meningkat, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Konflik kerja pada outlet Kopiria perlu dikelola dengan baik. Dibutuhkan pendekatan terhadap pimpinan lalu didukung pengelolaan dan pengawasan yang positif. Dalam pengelolaan stres kerja perlu adanya upaya untuk mempertahankan nilai-nilai positif yang ada pada karyawan, sehingga mereka terus termotivasi lalu dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

Daftar Pustaka

- Annisa, P. N., & Mustikawati, R. I. (2017). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Purbowangi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(1).
- Bharata, W., Sumarsono, H., Widyaningrum, P. W., & Choirinnisa, E. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Wanita Samarinda Di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 8(1), 73–87.
- Borowski, P. F. (2021). Innovative processes in managing an enterprise from the energy and food sector in the era of industry 4.0. *Processes*, 9(2), 381.
- Macke, J., & Genari, D. (2019). Systematic literature review on sustainable human resource management. *Journal of Cleaner Production*, 208, 806–815.
- Marginingsih, R., & Kristiana, K. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Dasa Windu Agung. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 112–128.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 9(2), 145–160.
- Qomusuddin, I. F., & Romlah, S. (2021). *Analisis Data Kuantitatif dengan Program IBM SPSS Statistic 20.0*. Deepublish.
- Rachmawati, H., & Suhermin, S. (2017). Pengaruh ROA, EPS, dan Harga Saham Terhadap Return Saham. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 6(9).
- Raras, B. (2017). Peran Kepala Desa Dalam Menyelesaikan Konflik Pasca Pemilihan Kepala Desa Werot Tahun 2016 di Kecamatan Likupang Selatan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Politico*, 7(1).
- Snell, S., & Morris, S. (2019). *Managing human resources*. Cengage Learning.

- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34–46.
- Sulakso, D. R., & Talkah, A. (2020). Manajemen Sumber Daya Aparatur Berbasis Kompetensi (Studi Pada Kantor Kecamatan Sukorejo Kota Blitar). *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 12–20.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2).
- Zafar, M. S., Nauman, M., Nauman, H., Nauman, S., Kabir, A., Shahid, Z., Fatima, A., & Batool, M. (2021). Impact of stress on human body: a review. *European Journal of Medical and Health Sciences*, 3(3), 1–7.