

The Effect of Work Stress and Work Conflict on Employees' Performance at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) of Bengkulu Branch

Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bengkulu

Riefsty Febrianty ¹

¹⁾Study Program of Management Faculty of Economic, Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Email: ¹⁾ restyfebrianty52@gmail.com

How to Cite :

Febrianty, R. (2023). PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JALUR NUGRAHA EKAKURIR (JNE) CABANG BENGKULU. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Dan Keuangan, 4(3). DOI: <https://doi.org/10.53697/emak.v4i3>

ARTICLE HISTORY

Received [16 Juni 2023]

Revised [30 Juni 2023]

Accepted [02 Juli 2023]

KEYWORDS

Work Stress, Work Conflict and Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Judul Penelitian ini adalah Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bengkulu. Penelitian ini didasari bahwa pentingnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut diduga adalah faktor Stres Kerja dan Konflik Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bengkulu. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bengkulu, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Stratified Random Sampling*. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 55 orang karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan teknik analisis data regresi linier berganda dengan uji hipotesis. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

This research is based on the importance of employees' performance in an organization. The employees' performance can be influenced by several factors. These factors are thought to be factors of work stress and work conflict. This study aimed to determine the effect of work stress and work conflict on employees' performance at PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) of Bengkulu Branch. The object of this research was the employees of PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) of Bengkulu Branch by using stratified random sampling technique. The number of respondents of this study were 55 employees. The data collection technique used a questionnaire. The data was analyzed by using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study show that the variable work stress and work conflict have a positive and significant effect on employees' performance. At PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) of Bengkulu Branch.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Karena sumber daya manusia adalah faktor utama di dalam sebuah perusahaan, untuk itu sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan dimana sumber daya manusia tersebut berada. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang kemudian berdampak pada efektifitas perusahaan secara keseluruhan. Persoalannya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Ajabar, 2020).

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stres kerja, apalagi belum selesai pekerjaan yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru (Lavinda & Lavinda, 2020). Menurut Husien (2010:44), menyatakan bahwa: "Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja." Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stres kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.

Konflik kerja di dalam organisasi juga sering terjadi. Konflik biasanya terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan (Sudarmanto et al., 2021). Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman. Menurut Husien (2010:39) menyatakan bahwa: "Konflik adalah sebagai sesuatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya."

Stres kerja dan konflik kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam pengembangan perusahaan. Menurut Sutrisno (2010:172) : "Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi."

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu bentuk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyaknya perbedaan dalam arti tergantung kepada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Gustiani, 2017). Menurut Gaol (2014:589) mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan.

Konflik Kerja

Konflik kerja menurut Wibowo (2018:212) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: adalah ketidaksesuaiaan antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering terjadinya potensinya pergesekkan antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal, sakit hati, kondisi yang tidak memungkinkan, dan membuat karyawan nyaris mustahil untuk bekerja bersama

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan (Saleh et al., 2020). Menurut Veithzal Rivai (2014:724) : “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode Kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bengkulu yang berjumlah sebanyak 122 orang. Dalam penelitian ini sampelnya adalah sebagian yang mewakili pegawai PT. JNE Cabang Bengkulu. Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah menggunakan rumus Slovin. Dengan menggunakan rumus Slovin mendapatkan sampel sebanyak 55 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Stres Kerja

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1	0,675	0,266	Valid
2	X1.2	0,353	0,266	Valid
3	X1.3	0,568	0,266	Valid
4	X1.4	0,520	0,266	Valid
5	X1.5	0,524	0,266	Valid

Sumber: Hasil data diolah dengan SPSS 20, 2023

Hasil Uji Validitas Konflik Kerja

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2.1	0,578	0,266	Valid
2	X2.2	0,688	0,266	Valid
3	X2.3	0,573	0,266	Valid
4	X2.4	0,335	0,266	Valid
5	X2.5	0,585	0,266	Valid

Sumber: Hasil data diolah dengan SPSS 20, 2023

Hasil Uji Validitas Kinerja

No	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y.1	0,658	0,266	Valid
2	Y.2	0,665	0,266	Valid
3	Y.3	0,780	0,266	Valid
4	Y.4	0,339	0,266	Valid
5	Y.5	0,609	0,266	Valid

Sumber: Hasil data diolah dengan SPSS 20, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dengan pengelolaan data menggunakan program SPSS versi 20 dapat dilihat ketiga variabel stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,266 atau $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$.

Uji Reliabilitas**Hasil Uji Reliabilitas**

No.	Variabel	Cronbach Alpha	r Kritis	Keterangan
1	Stres (X_1)	0,375	0,60	Reliabel
2	Konflik (X_2)	0,445	0,60	Reliabel
3	Kinerja karyawan (Y)	0,597	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil data diolah dengan SPSS 20, 2023

Dari hasil uji reliabilitas pada uji instrumen di atas, diketahui bahwa seluruh item cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Jadi semua variabel pada penelitian ini reliable.

Uji T (Parsial)**Hasil Analisis Uji T**

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.610	2.418		.666	.508
	Stres kerja	.573	.086	.622	6.667	.000
	Konflik Kerja	.358	.077	.436	4.670	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil data diolah dengan SPSS 20, 2023

- Berdasarkan uji t diperoleh T hitung untuk variabel stres kerja (X_1) sebesar 6,667 dan T tabel sebesar 2,006. Maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($6,667 > 2,006$) dan variabel stres kerja (X_1) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak maka stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Berdasarkan uji t diperoleh nilai T hitung untuk konflik kerja (X_2) sebesar 4,670 dan t tabel sebesar 2,006. Maka $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,670 > 2,006$) dan variabel konflik kerja (X_2) memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak maka konflik kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F (Simultan)**Hasil Analisis Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	66.254	2	33.127	31.623	.000 ^b
	Residual	54.473	52	1.048		
	Total	120.727	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres kerja

Sumber: Hasil data diolah dengan SPSS 20, 2023

Dari hasil Perhitungan dengan Program SPSS 20, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 31,623 sedangkan F_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ adalah sebesar 3,18 karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($31,623 > 3,18$) sedangkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima artinya bahwa berpengaruh stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bengkulu.
2. Bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bengkulu.
3. Bahwa stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Cabang Bengkulu.

Saran

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan bahwa terlalu menekan karyawan dengan banyaknya ketentuan dan aturan akan berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan sebaiknya tidak terlalu menekan karyawan dengan banyaknya ketentuan dan aturan agar karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan nyaman supaya dapat memberikan dampak yang baik untuk kinerja karyawan.
2. Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja dan pimpinan ketika terjadi kesalahan kecil dan sering juga terjadi perbedaan pendapat atau persepsi dalam menilai pekerjaan yang akan menimbulkan konflik. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan meminimalisir konflik kerja dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan perlu melakukan koordinasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Deepublish.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (n.d.). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang).
- Darma, B. (n.d.). Statistik Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji f, R²). Guepedia.
- Djaali. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bumi Aksara.
- Gustiani, N. Dela. (2017). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mopoli Raya Medan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.
- Irham, Fahmi. (2012). Manajemen Pengambilan Keputusan. Bandung: Alfabeta.
- Julvia, C., & Penelitian, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 16(1), 1.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3iS1.146>
- lavinda, & Lavinda. (2020, October 18). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan. Mekari Jurnal. <https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perusahaan/>

- Lengkong, R., & Moningkey, G. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(7), Article 7. <http://ejournal.fekon-unima.ac.id/index.php/JAK/article/view/2867>
- Mangkunegara (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maskun, M., Hasanuddin, B., & Rossanty, N. P. E. (2016). Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 2(3), Article 3. <https://doi.org/10.22487/jimut.v2i3.62>
- M.Si, D.T.H.,SE.(2021). *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Mursidi, & Robbie, R. I. (2022). *Mengelola Stres untuk Meningkatkan Kinerja*. Pustaka Peradaban.
- Patton, R. F. W. U., Bruce. (2020). *Getting to Yes*. Gramedia Pustaka Utama. *Perilaku Organisasi 2* (ed. 12) HVS. (n.d.). Penerbit Salemba.
- Publishing, T. (2020). *Seberapa Cerah Dampak Bisnis Online Bagi Pengusaha Jasa Pengiriman Barang*. Tempo Publishing.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sahir, S. H., Hasibuan, A., Siagian, E. M., Purba, S., Fitrianna, N., Rosmawati, R., Karundeng, M. L., Ismail, M., Siregar, H., Ayla, S., Sudjiman, L. S., & Sudjiman, P. E. (2022). *Pengantar Manajemen Kinerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis Pada ATC)*. Deepublish.
- Saranani. (2022). *Manajemen Stres Kerja*. Media Sains Indonesia.
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumantrie, P. (2022). *Manajemen Pola Hidup Sehat (Rahasia Hidup Sehat Sampai Tua)*. Yayasan Kita Menulis.
- Sumargo, B. (2020). *Teknik Sampling*. UNJ PRESS.
- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Nilacakra.
- Susan, N. (2019). *Sosiologi Konflik: Teori-teori dan Analisis*. Kencana.
- Susanti, D. F., & Ahmad Mardalis, S. (2016a). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati [S1, Universitas Muhammadiyah Surakarta]*. <http://eprints.ums.ac.id/40878/>
- Sari, P.R, (2015). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*.
- Triharjono, B. A., Banjarnahor, A. R., Cecep, H., Sari, O. H., Simarmata, N. I. P., Simanjuntak, M., Harizahayu, H., Kato, I., Lie, D., & Tjahjana, D. (2021). *Teori Desain Organisasi*. Yayasan Kita Menulis.