



Pengaruh Konflik Kerja, Kualitas Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Maha Surya Motor Penarukan

Luh Novi Listyawati¹, Riana Dewi Kartika²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja, Indonesia

Email Korespondensi : novilistya7@gmail.com

Abstract. Performance is the result of work that can be achieved by an individual or a group within an organization, both quantitatively and qualitatively, in accordance with their authority and responsibilities, in an effort to achieve the organization's goals legally, without violating the law, and in accordance with morals and ethics. The purpose of this study is to determine the effect of work conflict, work quality, and job stress on employee performance at CV. Maha Surya Motor Penarukan. This study uses a quantitative approach. The data collection technique used in this study is a questionnaire with measurement tools tested for validity and reliability, with 42 employees of CV. Maha Surya Motor Penarukan selected as respondents. The data analysis techniques used in this study are Descriptive Statistics, Classical Assumption Tests, and Multiple Linear Regression. Based on the research results, it is shown that the work conflict variable has a positive but not very significant effect on employee performance, the work quality variable has a positive but not significant effect on employee performance, and the job stress variable has a positive and significant effect on employee performance. This study concludes that to improve employee performance at CV. Maha Surya Motor Penarukan, the company needs to manage work conflict well, enhance work quality through training and development, and reduce job stress by creating a more conducive work environment.

Keywords: Work Conflict, Work Quality, Work Stress and Employee Performance

Abstrak. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja, kualitas kerja dan stress kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Maha Surya Motor Penarukan. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa angket/kuesioner dengan alat ukur dengan uji validitas dan uji reliabilitas, dimana yang dipilih sebagai responden adalah karyawan CV. Maha Surya Motor Penarukan sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda. Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif namun tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kualitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV. Maha Surya Motor Penarukan, perusahaan perlu mengelola konflik kerja dengan baik, meningkatkan kualitas kerja melalui pelatihan dan pengembangan, serta mengurangi tingkat stress kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Kualitas Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah kunci pengembangan perusahaan. Menurut Sulastri dan Onsardi (2020), sumber daya manusia adalah komponen penting dalam mencapai tujuan bisnis. Perusahaan hanya dapat beroperasi jika ada orang-orang yang memiliki tujuan yang sama: ingin membuat organisasi tempat mereka bekerja mengalami peningkatan keuntungan dan perkembangan setiap tahun (Fitriano et al., 2020). Tenaga kerja memiliki potensi yang

sangat besar untuk mengelola operasi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya dengan lebih serius. Tujuan strategis setiap organisasi sekarang adalah memiliki sumber daya profesional yang tersedia.

Kinerja, menurut Sudaryo dan Kusumawardani (2020), adalah hasil dari proses yang disebutkan dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan aturan atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja, juga disebut prestasi, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja karyawan merupakan indikator keberhasilan suatu organisasi (Hamdalah dan Muhammad, 2021).

Konflik kerja adalah salah satu komponen yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja. Untuk mengurangi tingkat konflik di tempat kerja, organisasi membutuhkan hubungan yang baik antara pemimpin dan karyawan. Konflik kerja, menurut Erliana et al. (2020), didefinisikan sebagai perbedaan pendapat atau pemikiran yang terjadi karena perbedaan antara dua atau lebih anggota kelompok dalam organisasi. Konflik kerja sering terjadi seperti konflik antar individu dan kelompok, serta antar kelompok dan kelompok lain (Radhika, 2024). Banyak karyawan CV. Maha Surya Motor Penarukan memiliki karakter yang beragam. Semua karyawan pasti akan berkomunikasi, baik dengan atasan mereka maupun dengan sesama karyawan, dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu, beban kerja atau tuntutan yang diberikan kepada karyawan dapat menyebabkan stres dan konflik yang tidak dapat dihindari, yang dapat mengurangi kinerja perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati (2020), konflik kerja berdampak pada kinerja karyawan; namun, penelitian yang dilakukan oleh Widjaja dkk. (2021) menemukan bahwa konflik kerja berdampak negatif pada kinerja karyawan.

Kualitas kerja adalah faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur dengan efisiensi dan efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan cara yang efektif dan efisien. Menurut penelitian Nasution (2020), kualitas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Nadiroh dan Rijanti (2022) menemukan bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Memperhatikan stres kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Stres didefinisikan sebagai keadaan di mana seseorang mengalami ketegangan

karena adanya kondisi yang mempengaruhinya; kondisi ini dapat berasal dari dalam diri seseorang atau dari lingkungan luarnya (Octarina dan Ardana, 2022). Stres dapat mengurangi kinerja karyawan. Seorang karyawan dapat mengalami kesulitan tersendiri karena banyaknya tugas yang tidak selesai tepat pada waktunya. Orang yang mengalami stres mengalami kecemasan dan kekhawatiran jangka panjang. Seringkali mereka menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap tidak kooperatif. Dalam jangka panjang, akan sulit bagi karyawan yang tidak dapat mengelola stres kerja dengan baik untuk menerapkan prinsip kerja yang efektif. Stres dapat melemahkan pekerja secara fisik dan mental pada tahap yang semakin parah. Hal ini dapat menyebabkan mereka meninggalkan perusahaan. Menurut penelitian Kurniawan, Dewi, dan Arthama, hasilnya menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian Aniversari menunjukkan bahwa stres kerja tidak berdampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan menggunakan standar tertentu. Penilaian kinerja membantu mengarahkan perilaku karyawan untuk memberikan layanan berkualitas tinggi. Mereka juga memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan melakukan apa yang harus mereka lakukan. Penilaian kinerja digunakan untuk memperbaiki prestasi kerja, menentukan kebutuhan pengembangan, mengubah kompensasi, dan menemukan kesalahan dan penyimpangan. Untuk kegunaan tersebut, penilaian kinerja harus dapat memberikan gambaran yang objektif dan tepat tentang bagaimana karyawan melakukan pekerjaan mereka. Data penilaian kinerja CV. Maha Surya Motor Penarukan berikut ini.

**Tabel 1. Penilaian Karyawan
CV. Maha Surya Motor Penarukan Tahun 2023**

NO URUT	NAMA KARYAWAN	GRADE
1	Dewa Putu Guna	A
2	Wayan Seriana	B
3	Gede Juniawan	C
4	Made Suarbawa	B
5	Gede Edy Irawan	D
6	Ketut Ediyana	B
7	Putu Adi Pramana	A
8	Hamim Mustofa	B
9	Supiana	B
10	Widhi Astrina	B
11	Wahyu Metryani	B
12	Eka Juliyanti	B
13	Eny Artayani	B
14	Sudarsana	C
15	Sumawan	C
16	Wayan Sudiartana	B
17	Pariasa	B
18	Gst Lanang	A
19	Arya Suardana	B
20	Nikmatul Ulfa	C
21	Putu Puspa Devi	D
22	Luh Esa	B
23	Komang Paramitha	B
24	Gede Made Suputra	B
25	Ahmad Mulyadi	B

Bersambung,

Lanjutan Tabel

NO URUT	NAMA KARYAWAN	GRADE
26	Kadek Wiwik	B
27	Kadek Iwan	B
28	Komang Mariyasa	B
29	Gede Tresna	B
30	Kadek Widiadnyana	B
31	Luh Putu Mey Astari	B
32	Made Rescahya	B
33	Mega Utami	C
34	Made Ari Budi	B
35	Puspita Yani	B
36	Abdul Rahman	B
37	Luh Astiti	B
38	Putu Ariawan	B
39	Indra Dwi	C
40	Kadek Darmayasa	C
41	Kadek Budiadnyana	C
42	Aris Aryanto	C

Sumber: CV. Maha Surya Motor Penarukan (2023)

Seorang karyawan akan diberikan Grade A (sangat baik) jika mereka mencapai nilai 90 hingga 100; Grade B akan diberikan jika mereka mencapai nilai 80 hingga 89, Grade C

akan diberikan jika mereka mencapai nilai 70 hingga 79, Grade D akan diberikan jika mereka berada di bawah rata-rata yaitu 60 sampai dengan 69, dan Grade E akan diberikan jika mereka berada di bawah rata-rata yaitu dibawah nilai 60. Sistem penilaian kinerja karyawan dilakukan oleh pimpinan langsung sesuai dengan prosedur sistem manajemen kinerja CV Maha Surya Motor. Pada Tabel 0.1 dapat dilihat fenomena terkait kinerja karyawan di CV. Maha Surya Motor Penarukan masih terdapat karyawan yang mendapatkan penilaian dibawah rata-rata dengan nilai C dan D yang berarti bahwa kinerja karyawan tersebut tergolong buruk. Penelitian ini dilakukan pada CV. Maha Surya Motor Penarukan karena ditemukan adanya permasalahan terkait kinerja karyawan yang belum maksimal, selain itu diperoleh adanya masalah konflik kerja dan kualitas kerja yang menurun.

Hasil observasi awal yang diperoleh penulis di CV. Maha Surya Motor Penarukan menunjukkan bahwa terjadinya konflik karyawan yang mengarah pada menurunnya kualitas kerja karyawan. Ketidakpuasan membuat kinerja karyawan tersebut menurun hal ini akan mengakibatkan stress kerja meningkat. Hal ini dibuktikan dengan konflik secara langsung yang terjadi CV. Maha Surya Motor Penarukan yang beakibat pada tidak adanya komunikasi antara karyawan yang terlibat konflik tersebut sampai saat ini. Dimana konflik tersebut dilatar belakangi oleh pengambilan hak libur karyawan pada tanggal yang sama sedangkan dalam aturan perusahaan tidak memperbolehkan karyawan devisi sparepart dan service berbarengan dalam pengambilan libur. Mereka sama-sama kaku dengan keinginannya yang menyebabkan konflik kerja yaitu dengan tidak saling berkomunikasi sampai sekarang, sedangkan dalam satu perusahaan menjalin komunikasi yang baik sangat diperlukan untuk memajukan perusahaan itu sendiri. Hal ini salah satunya disebabkan karena pengambilan libur karyawan yang kewenangannya diatur oleh karyawan itu sendiri. Permasalahan ini menjadi sebuah tantangan bagi pimpinan CV. Maha Surya Motor Penarukan dalam mencapai visi dan misi maha surya dapat menciptakan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara pra riset yang dilakukan penulis terkait judul penelitian dan fenomena yang diangkat pada perusahaan dirasa perlu untuk dilakukan penelitian terkait pengaruh konflik kerja, kualitas kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Maha Surya Motor Penarukan.

2. METODE PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang dilengkapi dengan alat ukur untuk mengumpulkan data. 42 orang karyawan CV. Maha Surya Motor Penarukan dipilih sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Berganda.

Penelitian ini dilakukan di CV. Maha Surya Motor Penarukan karena di temukan adanya permasalahan terkait menurunnya kinerja karyawan, selain itu belum pernah dilakukan penelitian terkait pengaruh konflik kerja, kualitas kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Maha Surya Motor Penarukan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Sebelum memaparkan analisis data menggunakan regresi linier berganda untuk menguji besarnya pengaruh secara simultan dan parsial, terlebih dahulu kami sajikan hasil uji angket, uji validitas dan reliabilitas, serta uji asumsi klasik di bawah ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden dengan menggunakan panduan kuesioner. Responden yang digunakan adalah karyawan CV. Maha Surya Motor Penarukan yang berjumlah 43 orang.

Validitas dan Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner sebagai indikator dari variabel yang digunakan, sedangkan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner. Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas yang dimaksudkan:

A. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan untuk mengetahui layak atau tidaknya suatu pernyataan. Kriteria Keputusannya adalah dengan membandingkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* dengan sampel 43 dan hasil pengujian dengan tingkat kesalahan (α) = 5% dapat dilihat di R-tabel dengan menggunakan rumus $df = (N-2)$ atau $43 - 3 = 40$ yaitu sebesar 0,257 dengan menggunakan bantuan program Software SPSS versi 25 for windows. Apabila nilai *Corrected Item-Total Correlation* > dari r tabel maka indikator layak dan sebaliknya. Untuk memperjelas hal tersebut berikut merupakan hasil pengolahan data pada uji validitas dari masing-masing variable adalah sebagai berikut:

1. Validitas Item Pernyataan Variabel Konflik kerja (X1)

TABEL 2. VALIDITAS VARIABEL KONFLIK KERJA (X1)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,667	0,257	Valid
X1.2	0,771	0,257	Valid
X1.3	0,686	0,257	Valid
X1.4	0,863	0,257	Valid
X1.5	0,572	0,257	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Uji Validitas berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan bahwa dari ketiga item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (0,257). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel konflik kerja (X1).

2. Validitas Item Pernyataan Variabel Kualitas kerja (X2)

TABEL 3. VALIDITAS VARIABEL KUALITAS KERJA (X1)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
X2.1	0,458	0,257	Valid
X2.2	0,652	0,257	Valid
X2.3	0,547	0,257	Valid
X2.4	0,455	0,257	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Uji Validitas berdasarkan tabel 3 dapat dikatakan bahwa dari keempat item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (0,257). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel kualitas kerja (X2).

3. Validitas Item Pernyataan Variabel Stress kerja (X3)

TABEL 4. VALIDITAS VARIABEL STRESS KERJA (X3)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
X3.1	0,530	0,257	Valid
X3.2	0,564	0,257	Valid
X3.3	0,696	0,257	Valid
X3.4	0,429	0,257	Valid
X3.5	0,685	0,257	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Uji Validitas Berdasarkan tabel 4 dapat dikatakan bahwa dari keenam item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (0,257). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel stress kerja (X3).

4. Validitas Item Pernyataan Variabel Kinerja karyawan(Y)

TABEL 5. VALIDITAS VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Item	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r Tabel	Keterangan
Y1	0,351	0,257	Valid
Y2	0,457	0,257	Valid
Y3	0,694	0,257	Valid
Y4	0,733	0,257	Valid
Y5	0,603	0,257	Valid

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Uji Validitas berdasarkan tabel 5 dapat dikatakan bahwa dari ketiga item pernyataan tersebut sudah valid. Hal ini ditandai dengan *Corrected Item-Total Correlation* > r tabel (0,257). Pembuktian tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan layak untuk digunakan mewakili variabel kinerja karyawan(Y).

Uji Reliabilitas

Jika tanggapan responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, kuisisioner tersebut dapat dianggap reliabel. Sebaliknya, jika tanggapan responden berdasarkan indikator acak, maka kuisisioner tersebut tidak dapat dianggap reliabel. Teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas variabel dalam penelitian ini adalah metode statistik dengan teknik uji reliabilitas koefisien Cronbach's Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Adapun hasil uji reliabilitas berdasarkan pengolahan data dengan menggunakan *Software* SPSS versi 25 for windows adalah sebagai berikut :

TABEL 6. RELIABILITAS VARIABEL PENELITIAN

Variabel	Cronbach's Alpha	>/< 0,60	Keterangan
Konflik kerja (X1)	0,782	> 0,60	Reliabel
Kualitas kerja (X2)	0,660	> 0,60	Reliabel
Stress kerja (X3)	0,724	> 0,60	Reliabel
Kinerja karyawan(Y)	0,721	> 0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 6 menyatakan bahwa semua *Cronbach's Alpha* memiliki nilai diatas 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa variable konflik kerja (X1), Kualitas kerja (X2), stress kerja (X3) dan kinerja karyawan(Y) merupakan reliabel atau mempunyai ketepatan yang tinggi dijadikan variabel pada suatu penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, pengujian pengaruh konflik kerja (X1), kualitas kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan(Y) diperoleh sebagai berikut:

TABEL 7. ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,331	3,336		,998	,324
	X1	,166	,154	,155	1,076	,289
	X2	,313	,185	,231	1,691	,099
	X3	,371	,138	,406	2,690	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mengukur ada tidaknya persentase data dengan melihat hasil distribusi, korelasi, dan varian dari masing-masing variabel. Ada beberapa pengujian dalam uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Dibawah ini merupakan hasil dari uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Uji Normalitas

Sebaran data harus normal atau mendekati normal untuk model regresi yang baik. Metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) digunakan untuk menentukan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal. Nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data tersebut memiliki distribusi normal, sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan distribusi normal. Berikut ini adalah hasil pengujian normalitas penelitian:

TABEL 8. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,18280293
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,080
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

- Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan pengujian yang dilakukan untuk memeriksa apakah korelasi antar variabel independen dalam suatu model regresi tinggi. Jika terjadi korelasi maka terjadi masalah multikolinearitas. Suatu model regresi dikatakan model yang baik apabila tidak terdapat persamaan antara variabel-variabel independen yang ada dalam model tersebut. Nilai *Tolerance* dapat mengukur variabilitas data pada variabel independent pada sebuah model regresi penelitian yang dipilih dan tidak dijelaskan oleh variable independen lainnya.

1. Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai *Tolerance* $> 0,10$, maka menunjukan tidak terdapat multikolinearitas.
2. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* $< 0,10$, maka menunjukan terdapat multikolinearitas.

Dibawah ini merupakan hasil pengujian Multikolinearitas dalam penelitian adalah sebagai berikut:

TABEL 9. UJI MULTIKOLINEARITAS
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.331	3.336		.998	.324		
	X1	.166	.154	.155	1.076	.289	.781	1.281
	X2	.313	.185	.231	1.691	.099	.863	1.159
	X3	.371	.138	.406	2.690	.011	.708	1.413

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan Tabel 9 menyatakan bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variable Independen yang memiliki nilai *tolerance* < 0,10 sedangkan nilai VIF juga menunjukkan tidak adanya nilai yang > 0,10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

- Uji Heteroskedastisitas

Suatu model regresi dilakukan uji heteroskedastisitas untuk menguji model regresi apakah varians residual yang terjadi dari satu observasi ke observasi lainnya tidak signifikan. Homoskedastisitas terjadi ketika variannya konstan dari observasi ke observasi. Namun jika perbedaannya bervariasi dari observasi ke observasi maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik harus bebas dari tanda-tanda heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji glejser. Pengambilan keputusan dengan menggunakan uji glejser adalah Jika nilai signifikan variabel independen < 0,05 maka terjadi Heterokedastisitas sedangkan jika nilai signifikan variabel independen > 0,05 maka tidak terjadi Heterokedastisitas. Hasil Uji Heterokedastsitas variabel bebas dalam penelitian ini seperti yang ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 10. UJI HETEROKEASTISITAS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,121	2,214		,055	,957
	X1	,047	,102	,083	,459	,649
	X2	,103	,123	,144	,840	,406
	X3	-,047	,091	-,098	-,518	,607

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Uji Asumsi Klasik Berdasarkan Tabel 10 menyatakan bahwa variabel Konflik kerja (X1) memiliki nilai signifikan $0,649 > 0,05$, variabel kualitas kerja (X2) memiliki nilai signifikan $0,406 > 0,05$ dan variabel stress kerja (X3) memiliki nilai signifikan $0,607 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedasitas.

Uji Kelayakan Model

- **Uji Determinasi (R²)**

Kedekatan hubungan antara model yang digunakan diukur melalui uji ini. Koefisien determinasi (*adjusted R²*) adalah angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya atau besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel bebas yang menjelaskan variabel terikat. Ini adalah hasil dari pengolahan data yang dilakukan, serta kekuatan hubungan yang ditemukan:

TABEL 11. UJI DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619a	.384	.335	2.267

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Dari hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel diatas bahwa besarnya R Square adalah 0,335. Hal ini berarti memberi sumbangan pengaruh variabel konflik kerja (X1), kualitas kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan(Y) dipengaruhi sebesar 33,5%. Jadi besarnya pengaruh antara konflik kerja (X1), kualitas kerja (X2) dan stress kerja (X3) sebesar 33,5% sedangkan sisanya 66,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

TABEL 12. UJI SIGNIFIKANSI SIMULTAN (UJI F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121,626	3	40,542	7,886	,000 ^b
	Residual	195,350	38	5,141		
	Total	316,976	41			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Uji Kelayakan Model Berdasarkan Tabel 12 menyatakan bahwa nilai Fhitung adalah 7,886, dengan menggunakan derajat kebebasan $df = (3-1), (43-3)$ dan tingkat kepercayaan 0,05% maka diperoleh Ftabel sebesar 2,83. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,886 > 2,83$), demikian juga hasil uji signifikan yang diperoleh adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel konflik kerja (X1), kualitas kerja (X2) dan stress kerja (X3) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y).

Uji Hipotesis

- Uji Signifikansi Individual (Uji t)

TABEL 13. UJI SIGNIFIKANSI INDIVIDUAL (UJI T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,331	3,336		,998	,324
	X1	,166	,154	,155	1,076	,289
	X2	,313	,185	,231	1,691	,099
	X3	,371	,138	,406	2,690	,011

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2024)

Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat 3 variabel bebas yaitu konflik kerja (X1), kualitas kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil yang diperoleh diatas, maka dapat dilakukan pembahasan sebagai berikut:

Pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka hipotesis yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima dan dibuktikan. Ini menunjukkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan tugas manajer berperan sebagai penengah dalam setiap masalah yang muncul, selain itu juga memiliki peran untuk mencari solusi atau jalan tengah dari permasalahan karyawan.

Manager tidak hanya mendengarkan permasalahan yang dihadapi oleh karyawan tetapi juga memiliki cara komunikasi yang baik dengan karyawannya, sehingga permasalahan yang di alami karyawan lebih cepat dapat diatasi tanpa harus adanya konflik antar karyawan. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian oleh Abdullah (2022) yang menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas kerja Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka hipotesis yang menyatakan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima dan dibuktikan. Ini menunjukkan kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Di lapangan, sering kali terdapat kurangnya penghargaan atas hasil kerja karyawan, sementara fokus

cenderung lebih pada menyalahkan karyawan atas kesalahan kecil yang terlihat. Hal ini terjadi tanpa mempertimbangkan perjuangan dan usaha yang telah dilakukan oleh karyawan.

Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan pencapaian mereka tidak diakui, sementara kesalahan kecil lebih sering ditekankan, hal ini dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Situasi ini tidak hanya mempengaruhi moral karyawan tetapi juga dapat berdampak negatif pada kinerja keseluruhan tim. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Nadiroh dan Rijanti (2022) yang menunjukkan bahwa kualitas kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diatas maka hipotesis yang menyatakan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima dan dibuktikan. Ini menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menghadapi target penjualan yang lebih tinggi dari biasanya, sementara anggaran yang diberikan perusahaan untuk pembelian barang sangat terbatas. Dalam upaya mencapai target tersebut, karyawan harus berusaha keras dan mencari berbagai cara kreatif untuk meningkatkan penjualan. Di samping itu, jobdesk yang berantakan juga menambah beban kerja karyawan. Mereka seringkali harus menangani berbagai tugas tambahan yang tidak sesuai dengan tanggung jawab utama mereka, yang mengganggu efisiensi dan fokus mereka.

Hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan meskipun target berhasil dicapai. Hal tersebut justru menambah tingkat stres karyawan. Frustrasi meningkat karena meskipun telah bekerja keras dan melebihi target, hasil akhir tidak mencerminkan usaha yang telah dikeluarkan. Ditambah dengan jobdesk yang tidak teratur, karyawan merasa semakin tertekan dan tidak puas dengan kondisi kerja mereka. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Heruwanto (2020) yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Maha Surya Motor Penarukan. Ini menunjukkan bahwa dalam konteks CV. Maha Surya Motor Penarukan, keberadaan konflik kerja dalam tingkat tertentu mungkin mendorong karyawan untuk lebih berusaha, namun tidak cukup kuat untuk memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu berhati-hati dalam menangani konflik, karena jika tidak dikelola dengan baik, konflik dapat berkembang menjadi masalah yang mengganggu kinerja.
2. Kualitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Maha Surya Motor Penarukan. Ini mungkin disebabkan oleh variabel lain yang belum diteliti, yang mempengaruhi bagaimana kualitas kerja diterjemahkan ke dalam kinerja yang optimal. Meski demikian, kualitas kerja tetap menjadi aspek penting yang perlu ditingkatkan secara konsisten melalui pelatihan dan pengembangan karyawan, agar dampaknya pada kinerja bisa lebih terlihat.
3. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Maha Surya Motor Penarukan. Temuan ini agak mengejutkan, karena biasanya stres dianggap sebagai faktor yang menghambat kinerja. Namun, dalam batas tertentu, stres yang terkendali mungkin bertindak sebagai motivator yang mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus. Ini menekankan pentingnya pengelolaan stres yang efektif di tempat kerja, di mana perusahaan harus memastikan bahwa stres berada pada tingkat yang sehat dan tidak berlebihan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal yang saling terkait. Untuk mencapai kinerja optimal, CV. Maha Surya Motor Penarukan perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam manajemen sumber daya manusianya, termasuk pengelolaan konflik, peningkatan kualitas kerja, dan pengelolaan stres. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan organisasional secara lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia instansi (Edisi XIV)*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Agustine, T. N. (2020). *Pengaruh stres kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Mitra Abadi Autopart (Unpublished doctoral dissertation)*. Universitas XYZ.
- Ainan, M., Marhendi, M., & Hadi, S. (2023). *Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Patra Semarang Hotel dan Convention (Studi Kasus Pada Karyawan Patra Semarang Hotel dan Convention)*. *EKOBIS: Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 11(2), 144-156.
- Alimuddin, K. (2020). *Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Masamba Kab. Luwu Utara (Unpublished doctoral dissertation)*. Universitas Muhammadiyah Palopo.
- Ambarwati, M. F. L. (2021). *Memahami arti kreativitas*. *TarFomedia*, 2(1), 22-28.
- Aniversari, P. (2022). *Pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung)*. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1-24.
- Budiantara, I. K., Mitriani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). *Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan outsourcing pada perusahaan penyedia jasa outsourcing PT. Adidaya Madani Denpasar*. *Emas*, 3(6), 139-151.
- Buulolo, F. (2021). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan*. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Cahyanti, D. O. N., Ati, N. U., & Ilyas, T. R. (2021). *Strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang*. *Respon Publik*, 15(7), 1-7.
- Dewi, K. T. S., & Arthama, P. B. (2023). *Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di LPD Se-Kecamatan Sukasada*. *Jurnal Daya Saing*, 9(2), 281-287.
- Dewi, K. T. S., Purwantara, I. K. G. T., & Luna, L. D. J. (2023). *Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan kompensasi kerja terhadap turnover karyawan di Dealer Mahasurya Motor*. *Artha Satya Dharma*, 16(2).
- Diana, K. D. N. (2024). *Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan motivasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Sanjiwani Gianyar (Unpublished doctoral dissertation)*. Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Kusnadi, E. W., Abdillah, M. R., & Rahmat, A. D. I. (2022). *Prediktor kepuasan kerja perawat di RSUD Kabupaten Kepulauan Meranti: Sebuah pengujian goal-setting theory*. *Jurnal Daya Saing*, 8(2), 214-223.

- Nadiroh, L. K. A., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh kualitas kehidupan kerja, kompetensi kerja dan knowledge sharing terhadap kinerja karyawan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2190-2199.
- Nasution, S. L. A. (2020). Pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen)*, 7(2), 88-94.
- Nurhidayat, M. A. (2022). Pengaruh komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Agung wilayah Kota Tangerang Selatan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 448-456.
- Nurjaman, A. (2020). *Ekonomi politik dalam teori dan praktek (Vol. 1)*. UMMPress.
- Octarina, K. A., & Ardana, I. K. (2022). Peran stres kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Como Shambhala Estate. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 11(1), 5102-5126.
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., Farhah, Z., & Afifah, Z. N. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan: Perencanaan, kualitas dan kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215-228.
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (2021). Pengaruh beban kerja dan kualitas kerja terhadap kinerja karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di masa pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 264-277.
- Ramadhani, R., Dewi, C. K., Fauzan, D. R., Alianissa, R., Maharani, V. G., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 102-114.
- Rendhika, R. (2024). Peran kepemimpinan transformasional kepala sekolah dalam dinamika manajemen konflik di lembaga pendidikan. *UNISAN Jurnal*, 3(1), 642-657.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., & Kusumawardani, A. (2020). Pengaruh budaya dan komitmen organisasi terhadap kinerja perusahaan berbasis human resources (HR) scorecard di PT Len Industri Subdivre Bandung. *Jurnal Indonesia Membangun*, 19(1), 46-56.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarok, A. (2021). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 83-94.
- Zafarina, S. A., & Frianto, A. (2021). Pengaruh konflik kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1-12.