

PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JORDAN FOOD KEDIRI

Evin Rachmad Arfiansyah¹, Sigit Wisnu Setya Bhirawa², Moch. Wahyu Widodo³

Program Studi Manajemen, FEB, Universitas Nusantara PGRI Kediri

evinrachmadarfiansyah@gmail.com, sigitwisnu@unpkediri.ac.id, wahyumww@unpkediri.ac.id

Abstract

The reason for this investigation is to decide the critical impact to degree some and at the same time between work struggle, work pressure and work inspiration on the work execution of PT. Jordan Food Kediri

The methodology in this investigation utilizes a quantitative methodology with a causal examination strategy, the information assortment is by circulating polls. The populace in this examination the representatives of PT. Jordan Food Kediri, adding up to 30 representatives. The example utilized is all representatives of PT. Jordan Food Kediri has 30 representatives. The technique utilized wasthechnique samplingsaturated inspecting. The information investigation procedure utilized different direct relapse examination with the assistance of SPSS programming windows for adaptation 23.

The finish of this exploration is that there is a critical impact to some degree and all the while between work struggle, work pressure and work inspiration on the work execution of PT. Jordan Food Kediri.

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

Abstrak

Alasan diadakannya ujian ini adalah untuk mengetahui besar pengaruhnya sampai batas tertentu dan selama ini antara perjuangan kerja, tekanan kerja dan inspirasi kerja pada pameran perwakilan PT. Jordan Food Kediri

Metodologi yang diambil dalam penelitian ini adalah metodologi kuantitatif dengan strategi eksplorasi kausal untuk mengumpulkan informasi dengan cara mengedarkan polling. Penduduk dalam penelitian ini adalah para pekerja PT. Jordan Food Kediri yang memiliki 30 perwakilan. Contoh yang digunakan adalah seluruh pekerja PT. Jordan Food Kediri memiliki 30 pekerja. Metode pengujian yang digunakan adalah prosedur pemeriksaan terendam. Prosedur pemeriksaan informasi yang digunakan dalam pemeriksaan ini adalah pemeriksaan langsung kekambuhan yang berbeda dengan bantuan SPSS program for windows varian 23.

Selesai dari ujian ini ternyata ada pengaruh yang sangat besar dan selama ini antara perjuangan kerja, tekanan kerja dan inspirasi kerja pada pameran perwakilan PT. Jordan Food Kediri.

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

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang terjadi antar organisasi, pekerjaan SDM yang baik dan terampil dalam satu bidang sehingga sangat dibutuhkan guna mewujudkan tujuan masing-masing organisasi. Setiap organisasi dituntut memiliki SDM yang dapat mengerjakan setiap tugas dengan baik untuk memenangkan persaingan bisnis saat ini. Eksekusi perwakilan adalah pekerjaan yang vital dan konklusif. SDM harus dijalankan dengan tepat untuk lebih mengembangkan eksekusi yang representatif. Ada dua hal yang bisa dijadikan penjelasan di balik dampak eksekusi pekerja, antara lain perjuangan dan tempat kerja. Perjuangan mengacu pada siklus di mana satu pihak (individu atau kumpulan) melihat tujuannya sebagai lawan atau dampak negatif dari pihak lain. Penelitian ini mengambil obyek Karyawan pada bagian produksi yang bekerja di Jordan Roti PT. Jordan Food Kediri. Karyawan bagian Produksi mempunyai kedudukan penting dalam perusahaan karena sebagai ujung tombak organisasi hal ini karena tugas utama bagian produksi adalah memperoleh pelanggan sebanyak mungkin dan kerap kali permasalahan kerja yang muncul adalah stres kerja. Stres kerja adalah salah satu gejala psikologi yang mempunyai karakter manusiawi, yang ada dalam diri setiap karyawan untuk menghadapi pekerjaannya sehari-hari. Stres kerja bisa dirasakan oleh setiap karyawan, hal ini terjadi tanpa mengenalkedudukan,

jabatan jenis kelamin, usia, ataupun status sosial ekonomi. Fenomena stres kerja ini juga dialami oleh karyawan PT. Jordan Food Kediri, khususnya dialami oleh karyawan bagian Produksi.

Organisasi atau perusahaan akan terus-menerus mengajukan upaya untuk bekerja pada pameran perwakilannya, dengan apa yang dirindukan untuk berubah menjadi tujuan organisasi akan terpenuhi. Perilaku wajar yang ditunjukkan oleh setiap perwakilan prestasi sebagai kerja yang diciptakan oleh seorang pekerja sesuai pekerjaannya dalam suatu organisasi (Rivai, 2011;309).

Variabel yang harus diperhatikan dalam mengembangkan eksekusi representatif lebih lanjut adalah perjuangan kerja. Perjuangan kerja adalah pertentangan yang ada di ikatan manusia (intrapersonal atau relasional) antara satu sudut pandang yang lain guna mencapai suatu tujuan dalam pergaulan, yang muncul karena perbedaan minat, perasaan dan ilmu otak (Rivai, 2011;309). Mengingat penelitian sebelumnya yang diarahkan oleh Sari (2015) di mana ada dampak besar perjuangan kerja terhadap eksekusi pekerja

Faktor tekanan kerja juga salah satu dalam variabel yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerja sehingga berdampak pada presentasi mereka. Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, atau rewel, bahkan stres. Stres adalah reaksi serbaguna, dan diarahkan oleh kontras tunggal di mana hasil dari setiap aktivitas, keadaan, atau kesempatan diselesaikan untuk menempatkan permintaan unik pada individu (Ivancevich, 2007;295). Konsekuensi eksplorasi yang dipimpin oleh Cendhikia (2016) tentang dampak bobot pekerjaan terhadap pelaksanaan pekerja yang menunjukkan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan representatif.

Selain perjuangan dan tekanan kerja, pelaksanaan representatif juga dipengaruhi oleh inspirasi kerja, inspirasi merupakan strategi kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengendalikan suatu tindakan yang mengacu pada pencapaian tujuan tertentu (Mangkunegara, 2014;157). Konsekuensi eksplorasi yang disutradarai oleh Syali (2016) menyatakan bahwa inspirasi berpengaruh signifikan terhadap eksekusi representatif.

Melihat gambaran yang telah diperkenalkan dalam presentasi tersebut, maka penulis memiliki minat untuk melakukan penelitian dengan berjudul: "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jordan Food Kediri". Selanjutnya adalah tujuan dari soal yang akan diselesaikan dalam ujian:

- 1) Memutuskan dampak perjuangan kerja terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Jordan Food Kediri
- 2) Memutuskan dampak bobot pekerjaan terhadap pelaksanaan perwakilan di PT. Jordan Food Kediri
- 3) Memutuskan dampak inspirasi kerja terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Jordan Food Kediri
- 4) Memutuskan dampak tekanan kerja, perjuangan kerja, dan inspirasi kerja terhadap pelaksanaan pekerja di PT. Jordan Food Kediri.

METODE

Metodologi pada penelitian ini adalah metodologi kuantitatif yaitu strategi eksplorasi kausal, pemilahan informasi dengan menyebarkan polling. Populasi dalam pemeriksaan ini adalah seluruh pekerja PT. Jordan Food Kediri memiliki 30 perwakilan. Contoh yang digunakan adalah seluruh perwakilan PT. Jordan Food Kediri menambahkan hingga 30 perwakilan. Metode pemeriksaan menggunakan strategi pemeriksaan mendalam. Metode penelusuran informasi dalam pemeriksaan ini menggunakan pemeriksaan kekambuhan langsung yang berbeda dengan bantuan program SPSS for windows versii 23.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini hasil dari analisis regresi linier berganda menggunakan *software for SPSS 23 Windows* dapat dilihat yakni:

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Dibawah ini hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 1.:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.157	1.773	
	Konflik Kerja	.327	.040	.323
	Stres Kerja	.329	.072	.388
	Motivasi Kerja	.393	.068	.486

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data oleh peneliti, 2021

Kondisi kekambuhan di atas memiliki berbagai implikasi sebagai berikut:

- Konsisten = 1,157
Nilai ini diketahui bahwa jika faktor Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,157.
- Koefisien X1 = 0,327
Variabel X1 Konflik Kerja berdampak pada Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien relaps sebesar 0,327 satuan, artinya jika terjadi pemuaiian pada variabel X1 (Konflik Kerja) sebesar 1 satuan, maka pada saat itu Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat sebesar 0,327 unit mengharapkan variabel Stres Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) tetap atau stabil.
- Koefisien X2 = 0,329
Variabel X2 Stres Kerja berdampak pada Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien relaps sebesar 0,329 satuan, artinya jika terjadi pemuaiian pada variabel X2 (Tekanan Kerja) sebesar 1 satuan, maka pada saat itu Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,329 mengharapkan variabel Konflik Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X3) stabil atau konsisten.
- Koefisien X3 = 0,393
Variabel tempat kerja X3 berpengaruh terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien relaps sebesar 0,393 unit, artinya jika terjadi peningkatan variabel X3 (Motivasi Kerja) sebesar 1 unit, maka pada saat itu Y (Kinerja Karyawan) akan meningkat sebesar 0,393 mengharapkan variabel Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2) stabil atau konsisten.

2. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Berikut hasil dari ketiga variabel independen pada tabel 2. Berikut ini:

Tabel 2. Hasil *Adjusted R Square*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.961	.957	.772

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Pada tabel 2 dapat diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0,957. Hal ini menjelaskan bahwa variabel independen, mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 95,7% dan sisanya 4,3% dijelaskan oleh variabel lain yang memang tidak dikaji dalam penelitian ini.

3. Uji Hipotesis

a. Uji-t (Parsial)

Hasil dari perhitungan uji statistik t dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Uji-t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.653	.520
	Konflik Kerja	8.093	.000
	Stres Kerja	4.597	.000
	Motivasi Kerja	5.759	.000

a. Dependen variabel: Keputusan Pembelian

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Tabel 3 menunjukkan hasil tes yang digambarkan sebagai berikut::

- 1) Hasil berdasarkan estimasi tabel 3 diperoleh nilai kritis keuntungan gaji sebesar 0,00, nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 atau dengan nilai thitung (8,093) > ttabel (2,051), maka pada saat itu H₀ adalah diberhentikan dan H_a diakui, mengingat efek samping dari pengujian variabel Konflik Kerja agak signifikan mempengaruhi pelaksanaan representatif.
- 2) Hasil berdasarkan estimasi tabel 3 diperoleh nilai kritis tekanan kerja sebesar 0,000, nilainya lebih kecil dari 0,05 atau dengan nilai thitung (4,597) > ttabel (2,051), maka pada saat itu H₀ adalah diberhentikan dan H_a diakui, mengingat efek samping dari pengujian variabel tekanan kerja yang tidak lengkap berdampak besar pada pelaksanaan yang representatif.
- 3) Hasil berdasarkan estimasi tabel 3 diperoleh nilai kritis inspirasi kerja sebesar 0,000 yang nilainya lebih rendah dari 0,05 atau dengan nilai thitung (5,759) > ttabel (2,051), maka pada saat itu H₀ ditolak dan H_a diakui, menyiratkan bahwa ketergantungan pada efek samping pengujian variabel Motivasi Kerja fraksional berpengaruh besar terhadap pelaksanaan representatif.

b. Uji F (Simultan)

Dibawah ini hasil pengujian secara yang simultan menggunakan Uji-F yang nilainya akan dibandingkan dengan signifikansi 0,05 dapat dilihat pada table 4:

Tabel 4. Uji F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	213,914	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Pada hasil uji-F pada tabel 4, didapatkan nilai signifikansi yaitu 0,00. Nilai ini lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai Fhitung (213,914) > Ftabel (3,34), maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima, maka pada hasil pengujian Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan akan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Dalam klarifikasi yang telah dikemukakan, cenderung disimpulkan bahwa: sampai batas tertentu terdapat dampak kritis antara perjuangan kerja, tekanan kerja dan inspirasi kerja terhadap presentasi perwakilan PT. Jordan Food Kediri. Artinya, semakin rendah perjuangan kerja, semakin rendah tekanan kerja yang tercipta dan semakin baik inspirasi yang diberikan kepada perwakilan, maka semakin tinggi pula pameran pekerja PT. Jordan Food Kediri. Selain itu, ada dampak besar yang sinkron antara perjuangan kerja, tekanan kerja dan inspirasi kerja pada pameran perwakilan PT. Jordan Food Kediri. Artinya semakin rendah perjuangan kerja maka semakin rendah tekanan kerja yang dihasilkan dan semakin baik inspirasi yang diberikan kepada perwakilan maka semakin tinggi pula pameran PT. Jordan Food Kediri

DAFTAR RUJUKAN

- (1) Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2014) *Evaluasi Kinerja SDM*. Enam. Bandung: Refika Aditama.
- (2) Cendhikia, B. (2016) 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)', *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 3(2), pp. 55–69.
- (3) Ivancevich, J. M. (2007) *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- (4) Rivai, V. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- (5) Sari, P. M. (2015). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Tuban). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 27(1–10).
- (6) Syali, R. P. (2016) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. Bintang Motor Jaya', *Jurnal Computech & Bisnis*, 2(4), pp. 23–44.