

## ANALISIS STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA

Neli Diyah Wira Permatasari  
Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur  
[nelidiyah2@gmail.com](mailto:nelidiyah2@gmail.com)

### Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 04/07/2023

Tanggal Revisi : 11/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

### Abstract

*The purpose of this research is to analyze the influence of the independent variables of work stress, workload and work conflict simultaneously or partially on the dependent variable of employee performance. Collecting data by distributing questionnaires. This type of research is quantitative causality. The population in this study were 97 employees from the veneer stripping department at PT. Success Partners Prosperous. Sampling using the total sampling method with a total sample of the entire population. The analysis technique uses multiple linear regression, with consideration of the classical assumption test requirements, the results of this study indicate that the variables of work stress, workload, and work conflict partially and simultaneously have a significant effect on employee performance variables.*

**Keywords: Work Stress, Workload, Work Conflict, Employee Performance**

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini yaitu menganalisis pengaruh variabel independen stres kerja, beban kerja dan konflik kerja secara simultan ataupun parsial terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan. Pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner. Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif kausalitas. Populasi pada penelitian ini adalah 97 karyawan dari bagian pengupasan Vener di PT. Sukses Mitra Sejahtera. Pengambilan sampel dengan menggunakan metode total sampling dengan jumlah sampel seluruh jumlah dari populasi. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda, dengan pertimbangan syarat uji asumsi klasik, hasil penelitian ini menunjukkan variabel stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

**Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan**

## PENDAHULUAN

Semua sistem manajemen yang ada di perusahaan mencakup manajemen sumber daya manusia karena berdampak cukup signifikan terhadap operasi yang berlangsung di dalam perusahaan [1]. Karyawan perusahaan memerlukan manajemen yang profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhannya dengan kebutuhan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan. Diera globalisasi dan teknologi yang berkembang pesat, yang telah mengubah setiap aspek keberadaan manusia karyawan harus mampu bersaing dalam perubahan ini dan menyesuaikan proses kerja mereka untuk memenuhi persyaratan kerja saat ini [2]. Kinerja merupakan suatu hasil capaian seseorang, baik dalam bentuk jasa maupun produk, dan biasanya digunakan untuk tolak ukur dalam mengevaluasi individu atau perusahaan. Kuantitas atau kualitas pekerjaan yang berhasil dicapai oleh kelompok atau seseorang dalam suatu perusahaan disebut sebagai kinerja. Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, sebagaimana ditentukan oleh norma perusahaan, prosedur operasi, standar, dan perilaku [3].

Jika manusia tidak dapat mencapai aspirasi dan realitas mereka saat ini, baik secara lahiriah maupun batiniah, dalam kehidupan modern yang lebih rumit dengan ekspektasi pekerjaannya yang tinggi, mereka akan sering menghadapi stres bahkan bisa menyebabkan depresi ringan. Stres kerja yaitu keadaan atau juga ketegangan yang mengganggu kesejahteraan psikologis dan fisik seseorang selain kesehatan mental dan emosional mereka. Kinerja, efisiensi, dan produktivitas di tempat kerja akan terganggu akibat efek stres ini, jika stres kerja tidak dikelola, karyawan dapat mengalami depresi, dan kurang motivasi dalam bekerja yang akan mempengaruhi kinerja mereka, karyawan tidak dapat bekerja dengan baik atau bahkan memilih untuk *resign* dari perusahaan [4].

Selain stres kerja, beban pekerjaan yang berat juga akan berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan, jika karyawan terlalu banyak bekerja dapat menjadi tegang dan stres. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh sejumlah faktor, termasuk juga tingkat kompetensi terlalu tinggi yang dibutuhkan, tingkat

penyelesaian tugas yang tinggi, jumlah pekerjaan yang berlebihan, dan sebagainya [5]. Beban kerja didefinisikan sebagai kuantitas aktivitas yang dikeluarkan oleh pekerja untuk memenuhi tuntutan aktivitas tertentu, baik secara fisik maupun psikologis [6]. Beban kerja ialah kumpulan tugas yang dikerjakan oleh organisasi dalam jumlah waktu yang telah ditentukan, beban kerja merupakan hasil interaksi antara kemampuan dan perspektif karyawan, tuntutan tempat kerja, dan aktivitas yang harus diselesaikan [7].

Selain faktor stres dan beban kerja adapun masalah yang sering muncul pada karyawan yang mengganggu kinerja mereka yaitu perselisihan kerja antar karyawan atau konflik kerja [8]. Konflik di tempat kerja terjadi ketika dua belah pihak secara terang-terangan menampilkan suatu permusuhan di antara mereka sementara juga menghalangi tujuan dari pihak lain [9]. Tujuan yang tidak sesuai satu sama lain menyebabkan konflik, yang *bermanifestasi* sebagai berbagai perilaku bersaing pada orang lain, kelompok, dan organisasi [10]. Konflik dapat juga muncul karena suatu keadaan yang melatar belakangnya yaitu, struktur organisasi, *relationship* yang kurang harmonis dan faktor pribadi [11]. Konflik pada perusahaan dapat juga diakibatkan dari berbagai faktor seperti: saling ketergantungan, perbandingan tujuan dan prioritas yang kontras, faktor birokratis, kriteria prestasi, dan persaingan [12].

PT. Mitra Sukses Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang berjalan dibidang produksi Playwood yang berkomitmen tinggi dalam mengembangkan potensi usahanya dan menyejahterakan karyawannya. PT. Sukses Mitra Sejahtera secara berskala melakukan perubahan peraturan pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah. Hal tersebut menjadi salah satu faktor penyebab stres bagi karyawannya. Efektivitas suatu komunikasi di antara karyawan itu penting untuk menandai faktor munculnya stres yang *potensial* dan cara menyelesaikannya, karena stres terus dialami oleh karyawan. Pelimpahan tugas dan wewenang yang terlalu tinggi menyebabkan karyawan merasa sangat terbebani dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar yang membuat karyawan tidak fokus dalam bekerja, hal itu juga yang menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Apabila pemimpin dapat bersikap baik dan bijak serta mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan tidak akan merasa stres dan kehilangan *performa* kerjanya. Faktor ini pula yang membuat semangat karyawan menjadi turun dalam mengerjakan pekerjaannya, dan pada akhirnya sebagian mengundurkan diri dari pekerjaannya karena merasa tidak nyaman dan tidak sesuai dengan yang diharapkan dari kebijakan baru yang ditetapkan oleh pemimpin perusahaan. Motivasi kerja yang rendah diakibatkan oleh beban kerja terlalu tinggi yang tidak sebanding dengan upah yang diterima oleh karyawan, dan ketidaksepakatan pendapat yang muncul juga membuat stres karyawan, yang menurunkan kinerja dan produktivitas mereka yang bekerja di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas guna memperoleh hubungan sebab dan akibat antar variabel satu dengan variabel lainnya. Pada penelitian ini populasinya seluruh karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera pada bagian pengupasan *Venner*, pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan seluruh populasi dengan teknik total sampling sebanyak 97 responden. Teknik pemungutan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Sukses Mitra Sejahtera bagian pengupasan *venner* berupa angket dengan acuan pada skala likert dengan skor 1-5. Terdapat 10 item pertanyaan pada variabel stres kerja (x1), 13 item perbahasan dalam variabel beban kerja (x2), 16 item perbahasan dalam variabel konflik kerja (x3) dan terdapat 8 item perbahasan pada variabel kinerja (y). Untuk mendapatkan suatu hasil yang dibutuhkan oleh penulis dengan pengolahan data dengan teknik analisis berupa pengujian instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan uji hipotesis melalui *software* IBM SPSS versi 29.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Semua item pembahasan lulus uji validitas yang telah dibuktikan dengan  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, sesuai dengan hasil perhitungan uji validitas peneliti, yang berarti semua pertanyaan dalam instrumen penelitian dianggap sah.

Dilihat dari hasil uji reliabilitas, ditentukan nilai koefisien masing-masing variabel sebesar 0,965 untuk variabel stres kerja (x1), 0,988 pada variabel beban kerja (x2), 0,979 pada variabel konflik kerja (x3), dan 0,934 untuk variabel kinerja (y1). Seluruh variabel pada penelitian dikatakan Reliabel berdasarkan nilai koefisien, dan nilai alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,6, berikut merupakan buktinya.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Stres Kerja (X1)			
	X1.1	0.846	0.199	Valid
	X1.2	0.921	0.199	Valid
	X1.3	0.856	0.199	Valid
	X1.4	0.840	0.199	Valid
	X1.5	0.923	0.199	Valid
	X1.6	0.902	0.199	Valid
	X1.7	0.868	0.199	Valid
	X1.8	0.833	0.199	Valid
	X1.9	0.856	0.199	Valid
X1.10	0.882	0.199	Valid	
2	Beban Kerja (X2)			
	X2.1	0.850	0.199	Valid
	X2.2	0.968	0.199	Valid
	X2.3	0.962	0.199	Valid
	X2.4	0.927	0.199	Valid
	X2.5	0.971	0.199	Valid
	X2.6	0.906	0.199	Valid
	X2.7	0.907	0.199	Valid
	X2.8	0.954	0.199	Valid
	X2.9	0.953	0.199	Valid
	X2.10	0.927	0.199	Valid
	X2.11	0.935	0.199	Valid
	X2.12	0.944	0.199	Valid
X2.13	0.942	0.199	Valid	
3	Konflik Kerja (X3)			
	X3.1	0.804	0.199	Valid
	X3.2	0.849	0.199	Valid
	X3.3	0.887	0.199	Valid
	X3.4	0.824	0.199	Valid
	X3.5	0.895	0.199	Valid
	X3.6	0.905	0.199	Valid
	X3.7	0.908	0.199	Valid
	X3.8	0.865	0.199	Valid
	X3.9	0.870	0.199	Valid
	X3.10	0.924	0.199	Valid
	X3.11	0.871	0.199	Valid
	X3.12	0.864	0.199	Valid
	X3.13	0.918	0.199	Valid
	X3.14	0.880	0.199	Valid
	X3.15	0.868	0.199	Valid
X3.16	0.849	0.199	Valid	
4	Kinerja Karyawan (Y)			
	Y1.1	0.814	0.199	Valid
	Y1.2	0.838	0.199	Valid
	Y1.3	0.813	0.199	Valid
	Y1.4	0.834	0.199	Valid
	Y1.5	0.844	0.199	Valid
	Y1.6	0.839	0.199	Valid
	Y1.7	0.846	0.199	Valid
	Y1.8	0.826	0.199	Valid

Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

Dilihat dari hasil uji reliabilitas, ditentukan nilai koefisien masing-masing variabel sebesar 0,965 untuk variabel stres kerja (x1), 0,988 pada variabel beban kerja (x2), 0,979 pada variabel konflik kerja (x3), dan 0,934 untuk variabel kinerja. (y1). Seluruh variabel pada penelitian dikatakan Reliabel berdasarkan nilai koefisien, dan nilai alpha Cronbanch yang lebih besar dari 0,6, berikut merupakan buktinya.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0.965	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0.988	Reliabel
Konflik Kerja (X3)	0.979	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.934	Reliabel

Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

### Deskripsi Responden

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	97	100%
Perempuan	0	0%
Total	97	100%

Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

Berdasarkan data dalam tabel di atas menunjukkan responden berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 97 orang (100%).

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia Responden	Frekuensi	Presentase
18-25	28	29%
26-34	38	39%
35-41	25	26%
≥ 41 tahun	6	6%
Total	97	100%

Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

Terlihat dari tabel di atas, responden yang berusia antara 18 dan 25 memiliki persentase sebesar 29%, yang berusia antara 26 dan 34 memiliki proporsi tertinggi yaitu 39%, yang berusia antara 35 dan 41 memiliki persentase sebesar 26%, dan memiliki persentase terendah yaitu responden pada usia di atas 41 sebesar 6%.

#### Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

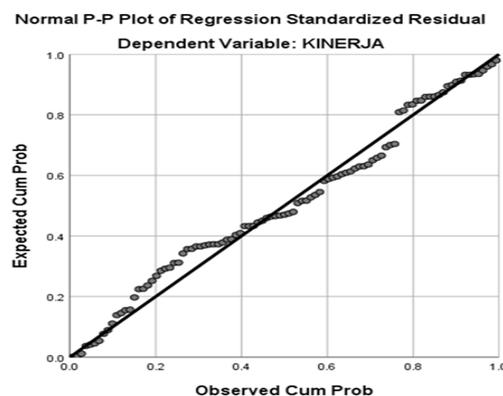
Terlihat dari tabel 5 bahwa ada 4 responden yang bekerja kurang dari setahun mewakili persentase 4%, 80 responden yang sudah memiliki masa kerja selama satu sampai lima tahun mewakili persentase 82%, 12 responden yang telah bekerja selama enam sampai sepuluh tahun, mewakili persentase 12%, dan satu responden mewakili persentase 1% mempunyai masa kerja lebih dari sepuluh tahun.

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
≤ 1 tahun	4	4%
1-5 tahun	80	82%
6-10 tahun	12	12%
≥ 10 tahun	1	1%
Total	97	100%

Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

### Uji Asumsi Klasik Normalitas



Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Probability Plots**

Dari gambar tersebut bisa diketahui titik-titik masih bersebaran di sekitar garis diagonal yang berarti menggambarkan bentuk distribusi yang wajar, maka model regresi mencapai asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

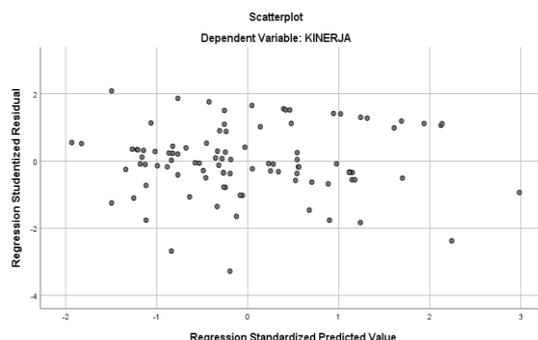
**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinierita**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres Kerja	0.985	1.015
Beban Kerja	0.998	1.002
Konflik Kerja	0.987	1.013

Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

Berlandaskan dari tabel di atas bisa terlihat seluruh variabel independen stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja memiliki nilai VIF yaitu 1.015, 1.002, dan 1.013 atau kurang dari 10, dan nilai *tolerance* dari satu persatu variabel adalah 0.985, 0.998, dan 0.987 atau lebih dari 0.10. Hal ini bisa dijelaskan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada data penelitian.

### Uji Heterokedastitistas



Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

**Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastitistas**

Hasil pengujian heterokedastitistas menunjukkan pola yang tegas dari titik-titik tersebut atau penyebaran titik-titik terjadi di semua wilayah dan tidak terpusat di satu bidang sehingga bisa disimpulkan bahwasanya model regresi tidak memuat gejala heterokedastitistas pada data penelitian.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.146 <sup>a</sup>	.021	.011	4.80859916	1.994

a. Predictors: (Constant), Konflik kerja (X3), Beban Kerja (X2), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

Dari tabel ringkasan *model summary* bahwa nilai Durbin Watson (Dw) adalah 1,994. Jika kumpulan data memenuhi kondisi  $4 - D_u < D_w < 4 + D_u$ , gejala autokorelasi dikatakan tidak ada. Persamaannya adalah sebagai berikut: Nilai  $D_u$  yang diperoleh dari tabel Durbin Watson sebesar 1,7335, dan nilai  $4 - D_u$  adalah  $4 - 1,7335$  yaitu 2,2663, bisa dijelaskan tidak terdapat gejala autokorelasi pada data penelitian.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>							
		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics		
		Beta				Tolerance	VIF	
1	Constant	37.670	0.434	86.849	0.000			
	Stres Kerja	-0.087	0.008	-0.389	-11.298	0.000	0.985	1.015
	Beban Kerja	-0.086	0.005	-0.616	-18.016	0.000	0.998	1.002
	Konflik Kerja	0.049	0.003	0.539	15.687	0.000	0.987	1.013

Sumber : output SPSS.29 dari data primer (2023)

$$Y = 37.670 + - 0.087 X1 + - 0.086 X2 + 0.049 X3 + 0.434$$

Berikut adalah penjabaran singkat dari tabel di atas tersebut:

1. Angka konstanta sebesar 37,670 atau hasilnya ada maka apabila terjadi kenaikan atau penurunan dari masing-masing variabel maka nilai konstanta akan bernilai tetap.

2. Angka koefisien variabel stres kerja (X1) adalah -0.087 yang menggambarkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya pada kenaikan nilai variabel stres kerja sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.087.
3. Angka koefisien variabel beban kerja (X2) adalah -0.086 yang menggambarkan beban kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya pada kenaikan nilai variabel beban kerja sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0.086.
4. Angka koefisien variabel konflik kerja (X3) adalah 0.049 yang menggambarkan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Artinya pada kenaikan nilai variabel konflik kerja sebesar satu satuan maka nilai variabel kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.049.

### Analisis Koefisien Determinan

**Tabel 9. Hasil Analisis Koefisien Determinan**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.892	.888	.48941

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja

Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

Adjusted R Square memiliki angka sebesar 0.888 atau 88.8% dapat dilihat dari tabel ringkasan model di atas, yang menunjukkan faktor beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja (X1, X2, dan X3) berpengaruh sebesar 88,8% terhadap ukuran kinerja. Sedangkan faktor yang tidak tercakup dalam penelitian ini berdampak pada sisanya sebesar 11,2% (100% - 88,8%).

### Uji Hipotesis

#### Uji t

**Tabel 10. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Standardized Coefficients	Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics		
						Tolerance		VIF
1	Constant	37.670	0.434	86.849	0.000			
	Stres Kerja	-0.087	0.008	-0.389	-11.298	0.000	0.985	1.015
	Beban Kerja	-0.086	0.005	-0.616	-18.016	0.000	0.998	1.002
	Konflik Kerja	0.049	0.003	0.539	15.687	0.000	0.987	1.013

Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

1. Variabel stres kerja  
 Nilai signifikansi dari variabel stres kerja (X1) adalah 0.000 atau kurang dari 0.05 sehingga bisa disimpulkan variabel stres kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima.
2. Variabel beban kerja  
 angka signifikansi dari variabel beban kerja (X2) yaitu 0.000 atau kurang dari 0.05 bisa disimpulkan variabel beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima.
3. Variabel konflik kerja  
 Nilai signifikansi dari variabel Konflik kerja (X3) adalah 0.000 atau kurang dari 0.05 bisa disimpulkan variabel konflik kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima.

## Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	183.197	3	61.066	254.949	.000 <sup>b</sup>
	Residual	22.275	93	.240		
	Total	205.472	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Konflik kerja (X3), Beban kerja (X2), Stres kerja (X1)

Sumber: output SPSS.29 dari data primer (2023)

Konflik kerja, beban kerja, dan stres kerja semuanya mempunyai pengaruh simultan *substansial* pada faktor kinerja, seperti yang ditunjukkan dari tabel ANOVA di atas, di mana nilai signifikansinya yaitu 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Oleh karenanya, menurut hasil UI, H<sub>0</sub> ditolak sedangkan H<sub>a</sub> diterima.

### Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Peneliti telah menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup besar antara keduanya. Menurut komentar responden tentang stres kerja, tanggapan yang paling umum adalah bahwa karyawan berada di bawah tekanan untuk menyelesaikan tugas dengan segera. Perolehan penelitian ini sesuai dengan gambaran menurut (Steven, 2020) bahwa faktor penyebab stres kerja adalah kelebihan beban kerja, tingginya tekanan atau *less time*. kualitas *supervise* yang tidak bagus, konflik antara pribadi atau kelompok dan perbedaan mencolok antara perusahaan dan asumsi karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan [14] stres kerja karyawan mempunyai dampak terhadap kinerja karyawan PT. Delima Pinglogistra karena terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja karyawan di sana. Hal ini membuktikan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengingat variabel-variabel tersebut di atas, jelas bahwa tingkat stres karyawan yang lebih tinggi akan berdampak buruk pada pekerjaan mereka karena mereka cenderung menjadi tidak teratur dan kehilangan fokus, yang memengaruhi kinerja mereka.

### Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Beban kerja didapatkan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil pengujian dari peneliti yang melihat hubungan antara variabel tersebut dengan kinerja karyawan. Terlihat terdapat kesesuaian dengan jawaban yang diberikan oleh responden yang mengevaluasi dampak beban kerja pada kinerja karyawan. Tanggapan yang paling populer adalah para pekerja harus menyelesaikan pekerjaan mereka sesuai dengan tujuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan indikator beban kerja menurut (Arimbi, 2017) yaitu kondisi kesehatan, kondisi pekerjaan, keselamatan dalam bekerja, pelimpahan tugas, wewenang, penggunaan jam kerja, dan besaran target yang diminta. Hal ini tentunya akan membuat karyawan mengalami kelelahan secara mental maupun fisik yang berdampak pada merosotnya tingkat kinerja karyawan.

Dari penjabaran pada penelitian [16] Diakui dengan baik bahwa kinerja karyawan di PT. INKA Multi Solusi Madiun sangat dipengaruhi secara signifikan oleh beban kerja. Bahkan jika seorang individu di tempat kerja biasanya menetapkan tujuan untuk apa yang ingin dia capai, jika tujuan tersebut tidak realistis dan tidak didukung oleh keahlian yang dimiliki, tujuan tersebut akan berdampak negatif pada karyawan, seperti peningkatan stres akibat harapan yang tidak terpenuhi dan penurunan kinerja.

### Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Konflik kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil pengujian terhadap subjek. Menurut tanggapan responden, ada dua penjelasan utama tentang dampak konflik kerja terhadap kinerja karyawan: ketidaksepakatan mengenai cara mendekati tugas dengan rekan kerja.

Pendapat penelitian ini sesuai dengan teori [17] "Konflik dicirikan sebagai interaksi orang, kelompok, dan organisasi yang memiliki tujuan atau makna yang berbeda dan percaya bahwa orang lain dapat membantu mereka mencapai tujuan mereka". Sedangkan menurut (Susilo, 2020) "Tujuan yang tidak sesuai satu sama lain menyebabkan konflik, yang *bermanifestasi* sebagai perilaku bersaing pada orang lain".

Hal ini sesuai penelitian [12] konflik kerja secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Perseroan) Tbk. Cabang Manado.

### **Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kinerja terhadap kinerja karyawan**

Stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan temuan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai variabel bebas stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja pada variabel terikat kinerja karyawan. Menurut (Farhah et al., 2020) "Kinerja ialah hasil yang didapat dari kegiatan perusahaan guna pemanfaatan sumber daya, mendefinisikan status keseluruhan perusahaan dalam periode waktu tertentu".

Temuan ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari, 2019) menyimpulkan bahwa stres kerja, beban kerja dan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mutiara Utama Sukses.

### **KESIMPULAN**

Dari temuan penelitian mengenai Analisis Stres Kerja, Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera" dapat diambil kesimpulan, secara parsial stres kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera, beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera, terdapat pengaruh secara signifikan konflik kerja pada kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera dan secara simultan stres kerja, beban kerja, konflik kerja memiliki pengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan di PT. Sukses Mitra Sejahtera.

Dengan adanya hasil temuan penelitian ini dapat diharapkan PT. Sukses Mitra Sejahtera dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai bahan tolak ukur dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan pada peningkatan kinerja karyawan, diharapkan bagi pihak perusahaan dapat meminimalkan adanya stres kerja, beban kerja berlebihan dan keadaan konflik kerja memanas yang terjadi dalam perusahaan karena jika faktor-faktor yang disebutkan kurang diperhatikan akan berakibat pada penurunan kualitas dan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan serta diharapkan dapat menggunakan metode penelitian lain seperti kuantitatif atau menambah variabel *intervening*.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- [1] Subagyo, Purnomo H. Manajemen UMKM. 1 ed. Bandung: Media Sains Indonesia; 2022.
- [2] Riana D, Aghata VY. "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta." Bhirawa 2016;3:1-8.
- [3] Et.al IGA. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Hidup Terhadap Kinerja Karyawan. J Din DotCom 2016;7:121-30.
- [4] Heruwanto J, Wahyuningsih R, Rasipan R, Nurpatricia E. PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT NUSAMULTI CENTRALESTARI TANGERANG. J Manaj Kewirausahaan 2020;17. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>.
- [5] Setiyo Utomo. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Parameter 2019;4. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>.
- [6] Sugiharjo RJ, Aldata F. Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. n dan Bisnis 2018;4:128-37.
- [7] Kosim A, Wicaksono B, Alimi S, Gunawan A. Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Remik 2023;7:281-90. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12079>.
- [8] Rindorindo RP, Murni S, Trang I. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. 5953 J EMBA 2019;7.
- [9] Wijaya R, Manalu H. ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN DI PT. SUMATERA INTI KARET. Bus UHO J Adm Bisnis 2022;7. <https://doi.org/10.52423/bujab.v7i1.24912>.
- [10] Susilo Y, Wahyudin W. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. EKOMABIS J Ekon Manaj Bisnis 2020;1:45-58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>.
- [11] Lestari WM, Liana L, Aquinia A. Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. Bisnis dan Ekon 2020;27:100-10.

- [12] Wenur G, Sepang J, Dotulong L. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *J EMBA* 2018;6:51–60.
- [13] Steven HJ, Prasetio AP. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Penelit IPTEKS* 2020;5. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3022>.
- [14] Juartini T. Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *J Ekon dan Ind* 2021;22. <https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>.
- [15] Rusda I, Dini Arimbi C. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz J Inov Bisnis* 2017;5:51.
- [16] Qoyyimah M, Abrianto TH, Chamidah S. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET J Manaj dan Bisnis* 2020;2:11–20. <https://doi.org/10.24269/asset.v2i1.2548>.
- [17] Mandasari YD, Widyaningrum ME, Widiana ME, Retnowati N. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Konflik Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Indones J Manag Sci* 2022;1. <https://doi.org/10.55840/ijms.v1i1.5>.
- [18] Farhah A, Ahiri J, Ilham M. PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *J Online Progr Stud Pendidik Ekon* 2020;5. <https://doi.org/10.36709/jopspe.v5i1.13326>.
- [19] Ratnasari SL, Purba winner C. PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MUTIARA HUTAMA SUKSES winner clinton purba 1) , sri langgeng ratnasari 2). *BENING* 2019;6:180–9.