

## **PENGARUH STRESS KERJA, KONFLIK KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DELIMAX KONSTRUKSI INDONESIA BATAM**

**Erliana<sup>1)</sup>, Ramon Zamora<sup>2)</sup>, Moch.Aminudin Hadi<sup>3)</sup>**

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam  
erlianamei21@gmail.com<sup>1)</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam  
zmr\_rmn@yahoo.com<sup>2)</sup>

Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan Batam  
aminudinhadi@gmail.com<sup>3)</sup>

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya tingkat stress kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Teknik pengambilan sample penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh karyawan berjumlah 60 orang maka variabel independen dalam penelitian ini adalah stress kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan variabel dependennya adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan uji validitas serta uji realibilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji F, uji t dengan bantuan software SPSS 25 dari windows. Hasil ini menunjukkan bahwa stress kerja terhadap kinerja terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan  $t_{hitung} 2,175 > t_{tabel} 0,254$  dengan tingkat signifikan  $0,034 < 0,05$ , konflik kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh tidak positif dan signifikan dengan nilai  $t_{hitung} 1,799 > t_{tabel} 0,254$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ , kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan  $t_{hitung} 2,557 > 0,254$  dengan tingkat signifikan  $0,013 > 0,05$ , stress kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan dengan nilai  $f_{hitung} 26,008 > f_{tabel} 2,77$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci :** Stress Kerja, Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the level of work stress, work conflict, and job satisfaction on employee performance at the company PT. Delimax Construction Indonesia Batam. This research is a quantitative descriptive research with hypothesis testers. The sampling technique of this study uses saturated sampling, that is all 60 employees, the independent variables in this study are work stress, work conflict, job satisfaction and the dependent variable is employee performance. Data collection techniques using questionnaires and validity and reliability testing. The data analysis technique used is the F test, t test with the help of SPSS 25 software from windows. These results indicate that work stress on performance has a positive and significant effect with  $t_{count} 2.175 > t_{table} 0.254$  with a significant level of  $0.034 < 0.05$ , work conflict on employee performance there is a non-positive and significant effect with  $t$  value of  $1.799 > t_{table} 0.254$  with a significant level of  $0,000 < 0.05$ , job satisfaction on employee performance there is a positive and significant effect with  $t$  arithmetic  $2.557 > 0.254$  with a significant level of  $0.013 > 0.05$ , work stress, work conflict, and job satisfaction together - on employee performance there is a positive and significant effect with the calculated  $f$  value of  $26.008 > f_{table} 2.77$  with a significant level of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** Job Stress, Work Conflict, Job Satisfaction, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Dalam kondisi saat ini, perubahan lingkungan bisnis, baik teknologi sangatlah berpengaruh pada perusahaan-perusahaan besar khususnya dalam menghadapi persaingan, Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia sangat ditentukan oleh keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang terus dipantau.

PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pembuatan kapal, memperbaiki kapal dan konversi kapal dan berupaya untuk mengintegrasikan dari berbagai aspek reparasi kapal dan pembuatan kapal di PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam merupakan salah satu dari sekian banyak perusahaan di Kota Batam yang bergerak di bidang industrial perkapalan.

PT. Delimax Konstruksi Indonesia membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi, potensial . serta memiliki kinerja yang baik guna membantu perusahaan memperoleh keuntungan dan mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya bila karyawan memiliki kinerja yang menurun dapat merugikan perusahaan. Berdasarkan observasi di PT. Delimax Konstruksi Indonesia dimana permasalahan menurunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh faktor stress kerja, konflik kerja, kepuasan kerja.

Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Hal ini berkaitan dengan bagaimana perusahaan membuat karyawannya mampu bertahan dalam perusahaan tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-

hak karyawan, terutama tingkat stress kerja dan jumlah imbalan yang diterima.

Salah satu indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja ialah gaji. Apabila gaji yang diterima para pekerja sesuai dengan beban kerja yang diterima, maka kepuasan kerjanya akan tercapai. begitu juga dengan aspek yang lain seperti rekan kerja. rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif sehingga kepuasan kerja akan tercapai.

Tingkat stress yang dirasakan oleh karyawan tergantung dari pribadi yang bersangkutan. Stres dapat menyebabkan dampak yang bertolak belakang, apabila stress yang dihadapi oleh karyawan masih dalam tingkat kewajaran, maka stress dapat menjadi suatu pendorong bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Namun sebaliknya, apabila tingkat stress yang dialami berada pada tingkat yang tinggi, stress menjadi suatu masalah yang harus segera diatasi oleh karyawan dan perusahaan agar kepuasan kerja tidak menurun sehingga tidak memberikan dampak yang negatif bagi perusahaan.

Konflik dalam organisasi dapat terjadi dalam berbagai sebab, seperti ketidakjelasan sktruktur atau pekerjaan dan masalah – masalah komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, individu maupun kelompok yang berbeda. konflik yang terjadi dalam suatu organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan untuk itu perlu adanya manajemen dan kesolidan dalam hal bekerja sama untuk menciptakan suasana yang tidak menimbulkan perpecahan antar karyawan.

Pemikiran tentang masalah kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang banyak membawaa manfaat bagi kepentingan individu, industry, dan masyarakat. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka salah satu usaha yang dilakukan manajemen adalah menghindari tingginya konflik. Hal ini dilaksanakan melalui komunikasi tatap muka dengan karyawan berkaitan dengan konflik yang dihadapi. Program konseling dapat dilaksanakan dengan tujuan mengetahui permasalahan karyawan berkaitan dengan pekerjaannya, sehingga dapat diberikan bimbingan dan solusi pemecahan masalah. Mengarahkan setiap karyawan agar melaksanakan fungsinya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya menurut hierarki struktur organisasi.

## **LANDASAN TEORI**

### **Stress Kerja**

Stress merupakan suatu kondisi dimana ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stress adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri.

Menurut (Kar & Mishra, 2016) Stress kerja didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang muncul mengancam mereka. Stres dapat membawa efek positif atau negatif pada kinerja karyawan wanita, tergantung pada tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan wanita ini. Stres pada level rendah hingga menengah

merangsang tubuh dan meningkatkan kemampuan bereaksi. ini akan membantu individu melakukan pekerjaan mereka dengan lebih baik, lebih cepat atau lebih komprehensif.

Selain stress kerja dapat juga berpengaruh besar terhadap suatu kepuasan kerja yang dapat menurun. Untuk dapat menghasilkan kinerja perusahaan yang baik dan terus meningkat maka perusahaan harus lebih memperhatikan kondisi karyawan yang merupakan aset penting yang dimiliki.

Stress kerja dalam penelitian ini memiliki indikator:

1. Beban kerja
2. Kondisi fisik dan jabatan
3. Ketidaknyamanan
4. Tekanan kerja

### **Konflik Kerja**

Menurut (Tommy, 2010) menyatakan bahwa konflik kerja adalah suatu perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok yang disebabkan mereka mempunyai perbedaan tujuan nilai atau persepsi.

Konflik kerja dalam penelitian dapat diindikatori oleh beberapa hal sebagai berikut :

1. Perbedaan status dan jabatan
2. Perbedaan tujuan
3. Perbedaan persepsi
4. Kesalahan komunikasi
5. Kesalahan dalam afeksi

### **Kepuasan Kerja**

Menurut (Sutrisno, 2014) Kepuasan kerja mengemukakan bahwa suatu sikap emosional yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaannya yang memberikan manfaat bagi kepentingan individu, perusahaan, dan masyarakat. Bagi Individu, penelitian ini tentang adanya sumber – sumber dan sebab – sebab kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha – usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka, Bagi Perusahaan, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan dalam bidangnya , selanjutnya Bagi Masyarakat, adanya akan meningkatkan hasil dari kapasitas maksimum perusahaan serta naiknya nilai manusia dalam pekerjaan yang dapat mencerminkan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya yang diukur dengan menggunakan indicator sebagai berikut :

1. Disiplin kerja
2. Mendukung dalam kondisi
3. Rekan kerja yang mendukung dalam bentuk tim
4. Pekerjaan yang secara mental akan menantang
5. Menyenangi pekerjaannya

### **Kinerja Karyawan**

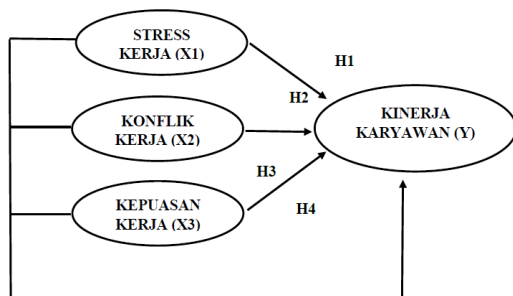
Menurut (Mangkunegara, 2011) Kinerja Karyawan memiliki istilah terdiri dari kinerja berasal dari kata *Actual Performance* atau *Job Performance* yang artikan berarti prestasi sesungguhnya dan prestasi kerja adalah hasil kerja yang diukur secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Kinerja berarti suatu pencapaian dalam meraih prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya bisa pula berarti hasil kerja. Dalam budaya

organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu mengacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik lagi disisi lain dari kemampuan pemimpin dalam menggerakkan serta memberdayakan karyawan akan dapat berpengaruh besar terhadap kinerja itu sendiri yang dapat diukur menggunakan indicator sebagai berikut :

1. Kerjasama
2. Kualitas kerja atau mutu
3. Tanggung jawab
4. Ketepatan waktu
5. Pengetahuan tentang pekerjaan
6. Kuantitas kerja yang diperlukan

### Kerangka Berpikir



### Hipotesis Penelitian

H1 :

Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam

H2 :

Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam

H3 :

Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam

H4 :

Stress Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam

## METODE PENELITIAN

### 1. Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2010) Populasi dalam penelitian adalah kumpulan objek atau individu yang merupakan sifat umum yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya maka dari penjelasan para ahli tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam yaitu sebanyak 60 orang karyawan dengan pengambilan sample yang dilakukan dengan teknik sampling terutama untuk para karyawan karena mengikutsertakan seluruh populasi yang dijadikan responden penelitian.

### 2. Sample

Menurut (Sugiyono, 2016) mengambil kesimpulan sample yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk menentukan besar sample yang diambil dalam melaksanakan suatu

penelitian dan dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (*representatif*).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Instrumen Penelitian

#### 1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson product moment*. Dalam uji validitas nilai  $r_{tabel}$  dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :  $r_{tabel} (\alpha, N-2)$  dari *table product moment*. Pada uji validitas ini diketahui bawah  $N = 60$  dan  $\alpha = 5\%$  maka :  $r_{tabel} (5\%, 60-2)$  atau  $(5\%, 58) = 0,2542$ . Setiap item pernyataan akan dikatakan valid jika lebih besar dari 0,2542. Adapun uji validitas data sebagai berikut :

#### Uji Validitas Variabel Stress Kerja

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Stress Kerja (X1)	X1.1	0,911	0,254	Valid
	X1.2	0,907	0,254	Valid
	X1.3	0,933	0,254	Valid
	X1.4	0,911	0,254	Valid
	X1.5	0,885	0,254	Valid
	X1.6	0,792	0,254	Valid

Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai r-hitung > r-tabel taraf signifikan sebesar 0,254 (sig.2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ ).

#### Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Konflik Kerja (X2)	X2.1	0,605	0,254	Valid
	X2.2	0,810	0,254	Valid
	X2.3	0,789	0,254	Valid
	X2.4	0,836	0,254	Valid
	X2.5	0,783	0,254	Valid
	X2.6	0,663	0,254	Valid

Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

Hasil uji validitas pada table diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai r-hitung > r-tabel taraf signifikan sebesar 0,254 (sig.2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ ).

#### Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kepuasan Kerja(X3)	X3.1	0,667	0,254	Valid
	X3.2	0,832	0,254	Valid
	X3.3	0,887	0,254	Valid
	X3.4	0,873	0,254	Valid
	X3.5	0,895	0,254	Valid
	X3.6	0,845	0,254	Valid

Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

Hasil uji validitas pada tabel menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai r-hitung > r-tabel taraf signifikan sebesar 0,254 (sig.2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ ).

#### Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,605	0,254	Valid
	Y.2	0,711	0,254	Valid
	Y.3	0,720	0,254	Valid
	Y.4	0,768	0,254	Valid
	Y.5	0,811	0,254	Valid
	Y.6	0,825	0,254	Valid

Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

Hasil uji validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid karena nilai r-hitung > r-tabel taraf signifikan sebesar 0,254 (sig.2-tailed  $\leq \alpha 0,05$ ).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan sudah memenuhi valid. uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner agar mendapatkan tingkat ketetapan alat pengumpulan data yang digunakan atau mengetahui dan mengukur tingkat konsistensi alat mengukur reabilitas instrument. Pengukuran ini dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistics 25* uji statistic *cronbach's alpha* yakni Metode pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas ini menggunakan batasan 0,6. instrument dikatakan reliabel jika nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0.6. Berikut hasil uji reliabilitas dari masing – masing variabel :

VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	<i>Role Of Thumb</i>	KETERA
Stress Kerja (X1)	0,946	6	0,60	Relia

Sumber: Data primer berdasarkan *SPSS Statistics 25* yang diolah (20

VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	<i>Role Of Thumb</i>	KETERAN
Konflik Kerja (X2)	0,841	6	0,60	Reliabe

Sumber: Data primer berdasarkan *SPSS Statistics 25* yang diolah (20

VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	<i>Role Of Thumb</i>	KETERAN
Kepuasan Kerja (X3)	0,911	6	0,60	Reliabe

Sumber: Data primer berdasarkan *SPSS Statistics 25* yang diolah (20

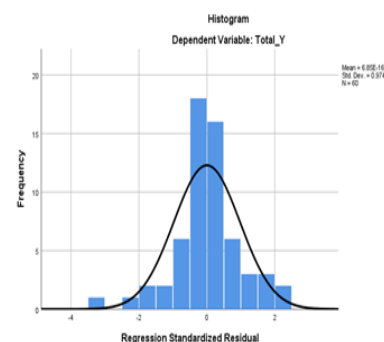
VARIABEL	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	<i>Role Of Thumb</i>	KETERANGAN
Kinerja Karyawan (Y)	0,842	6	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer berdasarkan *SPSS Statistics 25* yang diolah (2020)

Hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa table diatas didapatkan nilai *cronbach's Alpha* pada semua butir pernyataan dalam seluruh variabel  $> 0,60$  dapat disimpulkan bahwa instrument yang diuji tersebut reliabel atau cukup andal.

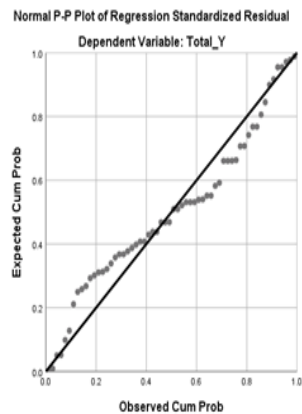
## b. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas



Sumber: Data primer berdasarkan *SPSS Statistics 25* yang diolah (2020)

Berdasarkan gambar diatas menggunakan grafik histogram dengan kurva membentuk gambar seperti lonceng, dan tidak melenceng ke kanan maupun ke kiri. Ini dapat dikatakan bahwa variabel berdistribusi normal.



Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yar

Berdasarkan gambar mengunakan grafik *Probability Plot* dapat dilihat bahwa titik-titik plotting yang ada pada gambar menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa nilai residual data berdistribusi normal.

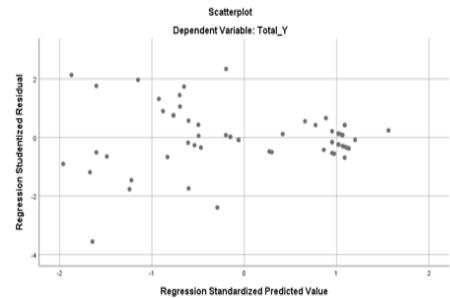
## 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Stress Kerja	.478	2.092
1 Konflik Kerja	.462	2.167
1 Kepuasan Kerja	.382	2.617

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

Tabel ini menunjukkan bahwa nilai VIF variabel stress kerja (X1), konflik kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3) masing-masing sebesar 2,092, 2,167, dan 2,617 sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak adanya gejala multikoleniaritas antar variabel bebas karena nilai VIF lebih besar dari 10.

## 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

Berdasarkan pada gambar menunjukkan titik – titik menyebar secara acak dan tersebut baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi sehingga layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

## c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.196	2.004		6.085	0,000
	Stress Kerja	0,142	0,065	0,271	2.175	0,034
	Konflik Kerja	0,214	0,119	0,229	1.799	0,077
	Kepuasan Kerja	0,216	0,84	0,357	2.557	0,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat dari kolom B, nilai koefisiensi variabel stress kerja 0,142, konflik kerja 0,214, kepuasan kerja 0,216 sehingga dari koefisien tersebut dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 12,196 + 0,142 X_1 + 0,214 X_2 + 0,216 X_3 + e$$

## d. Uji Hipotesis



## 1. Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.196	2.004		6.085	0,000
	Stress Kerja	0,142	0,065	0,271	2.175	0,034
	Konflik Kerja	0,214	0,119	0,229	1.799	0,077
	Kepuasan Kerja	0,216	0,084	0,357	2.557	0,013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

### Hipotesis 1

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) menunjukkan nilai t hitung (2,175) lebih besar dari t tabel (0,254) dan nilai signifikan  $0,034 < 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variable stress kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Delimax Konstruksi Indonesia Batam

### Hipotesis 2

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variable konflik kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung (1,799) lebih besar dari t tabel (0,254) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,077$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel konflik kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Delimax Konstruksi Indonesia Batam.

### Hipotesis 3

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel

kepuasan kerja (X3) menunjukkan nilai t hitung (2,557) lebih besar dari t tabel (0,254) dan nilai signifikan  $0,013 > 0,05$  sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya bahwa variabel kepuasan kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Delimax Konstruksi Indonesia Batam.

## 2. Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	591.414	3	197.138	26.088	.000 <sup>b</sup>
	Residual	423.169	56	7.557		
	Total	1014.583	59			

a. Dependent Variable: Total\_Y  
b. Predictors: (Constant), Total\_X3, Total\_X1, Total\_X2

Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (2020)

### Hipotesis 4

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hasil uji F yaitu nilai F hitung (26,008) lebih besar dari F tabel (2,77) dan nilai probabilitas signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , sehingga keputusan yang diambil adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1), konflik kerja (X2) dan kepuasan kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Delimax Konstruksi Indonesia Batam.

## 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 <sup>a</sup>	.583	.561	2.749
a. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Data primer berdasarkan SPSS Statistics 25 yang diolah (20

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,561 artinya korelasi antara variabel stress kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) terhadap variable kinerja karyawan ( $Y$ ) dalam model regresi sebesar 56,1% dari *turnover intention* karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel stress kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ). Sisanya 43,9% kepuasan kerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penjabaran data yang dilakukan dapat diambil beberapa saran yang dapat dipikirkan oleh manajemen PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, yakni :

1. Stress kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konstruksi Delimax Indonesia Batam.

2. Konflik kerja berdampak tidak positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konstruksi Delimax Indonesia Batam.
3. Kepuasan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konstruksi Delimax Indonesia Batam.
4. Stress kerja ( $X_1$ ), Konflik kerja ( $X_2$ ), Kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara serentak berdampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam.

#### B. Saran

Berdasarkan dari hasil uraiann dan pembahasan yang dilakukan dapat ditarik beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh manajemen PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya adapun saran yang akan diberikan yakni sebagai berikut :

1. Untuk dapat mengurangi stress kerja karyawan PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan gejala – gejala stress yang dihadapi oleh karyawan PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam kemudian dapat memberikan solusi atau jalan keluar

seperti mengadakan *refreshing*, konseling, evaluasi kerja karyawan dan lain sebagainya yang mampu mengurangi stress kerja yang dialami oleh karyawan PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam.

2. Dalam suatu konflik perusahaan memang sering terjadi tetapi konflik harus segera diminimalisirkan dengan cara menciptakan iklim kerja yang baik, terdapatnya harmonisasi dan situasi kondusif sehingga dapat meredam konflik yang terjadi dalam organisasi.
3. Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan kerja karyawan sebaiknya pemimpin tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawan serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu pula karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya karyawan berperan aktif dalam saran, ide ataupun gagasan yang membangun dengan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dengan cara memberikan motivasi, semangat kerja dan kreatif dalam bekerja dan pemilik perusahaan diharapkan dapat mengkomunikasikan harapan

serta arahan mereka dengan baik kepada karyawan sehingga perbedaan pendapat dapat diluruskan dan karyawan mengerti, memahami keinginan dari tujuan perusahaan sebaik – baiknya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian. In Suatu Pendekatan Praktek* (p. 174). Rineka Cipta.
- Aulya, D. (2013). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada polisi lalu lintas metro jakarta pusat*. Universitas Islam Negeri (UIN) Syahrif Hidayatullah Jakarta.
- Edward E. Lawler III, & Boudreau, J. W. (2015). *Global Trends in Human Resource Management: A Twenty-Year Analysis*. In *Stanford Business Books* (p. 180).
- Fatmawati. (2013). *hubungan antar karakteristik pekerjaan dengan stress kerja pada awak kereta api PT Kereta Api Indonesia (Persero) di daerah operasi 5 purwokerto* [Universitas Muhammadiyah Purwokerto]. <http://repository.ump.ac.id/5957/>
- Fitriana, R. Y. (2013). *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. 192. <https://doi.org/https://doi.org/10.22219/COGNICIA.Vol1.No1.%25p>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, D. . (2012). *Dasar - Dasar Ekonometrika*. In R. . Mangunsong (Ed.), *Dasar - Dasar Ekonometrika* (5th ed., p. 172). Salemba Empat.
- Hasibuan, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi (ed.)). Bumi Aksara. <https://layanan.dispussipbanyuwangi.id/opac/detail-opac?id=1123>
- Hermita. (2011). *Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja pada PT Semen Tonasa (Persero)* [Jueusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin]. <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/430/buatPDF%2C%2C%2C%2C%2C.pdf?sequence=1>
- Kar, B., & Mishra, D. B. (2016). A Literature Review on Occupational Stress and Job Performance. *International Journal of Engineering and Management Research*, 6(1), 402–407. <http://www.ijemr.net/DOC/ALiteratureReviewOnOccupationalStressAndJo>

bPerformance(402-407).pdf

- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/115970/manajemen-sumber-daya-manusia-teori-dan-praktik-.html>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Margono. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Rineka Cipta.
- Mulyadi Deddy, V. R. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Wali Pers, 1001.
- Noermijati, D. P. (2015). The effect of job stress and job motivation on employees' performance through job satisfaction (A study at PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. *Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura*, 18(1), 231–240.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian*. Prenada Media Group.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Alfabeta.
- Reza, Y. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja,*

*Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pusat Rekayasa Fasilitas Nuklir, Batan Serpong)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

- Ridiansah, P. N. (2013). *Pengaruh Self-Esteem Terhadap Motivasi Bertanding Pada Atlet UKM Sepak Bola Universitas Pendidikan Indonesia* [Universitas Pendidikan Indonesia]. <http://repository.upi.edu/646/>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Teori ke P)*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (3rd ed.)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & A. Judge, T. (2011). *Essentials of Organizational Behavior*. In *Essentials of Organizational Behavior* (14th ed.). Pearson. <https://www.amazon.com/Essentials-Organizational-Behavior-Stephen-Robbins/dp/0134523857>
- Segal, J., Smith, M., Segal, R., & Robinson, L. (2019). *Stress Symptoms, Signs, and Causes*. Help

- Guide.  
<https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-symptoms-signs-and-causes.htm>
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stress kerja terhadap kinerja perawat. *Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 384.  
<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/download/1589/1698>
- Sinambela, L. P. (2012). Kinerja Pegawai. In *Teori Pengukuran dan Implikasi* (p. 187). Graha Ilmu.  
<http://library.um.ac.id/free-contents/index.php/buku/detail/kinerja-pegawai-teori-pengukuran-dan-implikasi-lijan-poltak-sinambela-43805.html>
- Stephen P. Robbin, T. A. J. (2014). *Perilaku organisasi* (16th ed.).
- Stephen P. Robbin, T. A. J. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. PT Alfabet.
- Suryani & Hendryadi. (2015). *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (6th ed.). Pranada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Vijayan, M. (2018). Impact Of Job Stress On Employees, Job Performance In Aavin, Coimbatore. *Journal of Organisation & Human Behaviour*, 6(3).  
<https://www.researchgate.net/publication/325734383>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Raja Grafindo Persada.