

Turnitin Originality Report

Processed on: 26-Jul-2021 15:41 WIB
ID: 1624215084
Word Count: 3534
Submitted: 1

Similarity Index	Similarity by Source
21%	Internet Sources: 20%
	Publications: 14%
	Student Papers: 12%

Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sat Nusapersada Tbk By Marnita Lase

2% match (student papers from 26-Nov-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26](#)

2% match (Internet from 13-Jul-2021)

http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/3066/1844/

2% match (Internet from 05-May-2021)

<https://trianglesains.makarioz.org/index.php/JTS/article/download/42/24/>

1% match (student papers from 26-Nov-2018)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2018-11-26](#)

1% match (Internet from 21-Jul-2021)

<http://repository.upbatam.ac.id/265/1/16%202020%2006%2025%20Selly%20S%20turn%2033.pdf>

1% match (Internet from 21-Jul-2021)

<http://repository.upbatam.ac.id/266/1/17%202020%2006%2025%20Yulia%20R%20turn%2034.pdf>

1% match (publications)

[Ni Nyoman Ayu Suryandari, Veronica Me'e. "KUALITAS PELAPORAN KEUANGAN PADA USAHA BISNIS APOTEK DI KOTA DENPASAR", Widya Akuntansi dan Keuangan, 2019](#)

1% match (Internet from 03-Sep-2020)

<https://docobook.com/pengaruh-konflik-kerja-dan-stres-kerja-terhadap-kinerja-kary.html>

1% match (student papers from 24-Mar-2017)

[Submitted to Udayana University on 2017-03-24](#)

1% match (student papers from 22-Jan-2021)

[Submitted to Universitas Nasional on 2021-01-22](#)

1% match ()

[Yani R. Lesimanuaya. "Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua", Universitas Yapis Papua, 2016](#)

< 1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

< 1% match (student papers from 19-Jun-2019)

[Submitted to Universitas Putera Batam on 2019-06-19](#)

< 1% match (Internet from 29-Mar-2021)

http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/download/2282/1317/

< 1% match (Internet from 21-Jul-2021)

<http://repository.upbatam.ac.id/629/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf>

< 1% match (Internet from 13-Apr-2020)

<https://www.scribd.com/document/365375840/be104881-4c8e-426c-8c8d-10311db2b144-1-pdf>

< 1% match (Internet from 04-Feb-2020)

<https://www.scribd.com/document/407406290/1831-7378-1-PB-1>

< 1% match (Internet from 20-May-2020)

<https://www.scribd.com/document/405506123/15-1>

< 1% match (Internet from 31-Mar-2020)

<https://docobook.com/pengaruh-konflik-kerja-dan-stres-kerja528fe92524c154ae240a888165b09c3063246.html>

< 1% match ()

[Dewanta, Ega Brian. "PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA PADA PT. KUSUMA SANDANG MEKARJAYA YOGYAKARTA", 2018](#)

< 1% match (Internet from 21-Aug-2018)

<https://proposaltesisiskripsi.files.wordpress.com/2012/10/jpb-3.pdf>

< 1% match (student papers from 31-May-2013)

[Submitted to iGroup on 2013-05-31](#)

< 1% match ()

[ANWAR, SYAMSUL. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DENGAN INTERVENING VARIABLE STRES KERJA \(STUDI EMPIRIK PADA BAGIAN INSTALASI GAWAT DARURAT RSUP DR. WAHIDIN SUDIROHUSODO MAKASSAR\)", 2017](#)

< 1% match (publications)

[Laura Huwae, Dewi Rizky. G. Hehanussa, Vina Z. Latuconsina. "PENGARUH STRES TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLRES PULAU BURU", PAMERI: Pattimura Medical Review, 2021](#)

< 1% match (publications)

[Ngatimun Ngatimun, Titik Musriati, Judi Suharsono, Sulis Dyah Candra. "Occupational Stress as Mediator of Relationship between Workload, Emotional Intelligence and Teacher's Performance in Probolinggo Regency", Owner, 2020](#)

< 1% match (publications)

[Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL \(PNS\) GENERASI "Y" \(KASUS PADA KEMENTERIAN PERDAGANGAN, JAKARTA\)", JMBI UNSRAT \(Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi\)., 2021](#)

< 1% match (student papers from 19-Jul-2021)

[Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya on 2021-07-19](#)

< 1% match (student papers from 09-Jun-2017)

[Submitted to Universitas Diponegoro on 2017-06-09](#)

< 1% match (Internet from 23-Jun-2019)

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/17304/16846>

< 1% match (Internet from 05-May-2021)

<https://ejournal.ymbz.or.id/index.php/KIB/article/download/213/206/>

< 1% match (Internet from 17-Jan-2021)

http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/9648/1/selesai_SKRIPSI_21314196_ADIN_MNK%5B1%5D.pdf

< 1% match (Internet from 15-Apr-2019)

<http://gcafeb.binadarma.ac.id/prosiding-GCA-2018.pdf>

< 1% match (Internet from 01-Jul-2021)

<https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?clazz=ais.database.model.file.LampiranLain&download=false&jenis=Item&jurusan=&ref=25543&usingId=false>

< 1% match (Internet from 21-Apr-2021)

<http://repository.ub.ac.id/184338/1/%2B%20Fika%20Putri%20Arika%20%282%29.pdf>

< 1% match (Internet from 30-Apr-2021)

<http://repository.umpalopo.ac.id/421/1/JURNAL.pdf>

< 1% match (student papers from 19-Jun-2017)

[Submitted to Universitas Negeri Jakarta on 2017-06-19](#)

< 1% match (Internet from 06-Sep-2018)

<http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/download/58/46/>

< 1% match (Internet from 04-Jan-2021)

<http://journal.lppmpelitabangsa.id/index.php/ekomabis/article/download/5/5/>

< 1% match (Internet from 10-Nov-2020)

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/issue/download/452/pdf>

< 1% match (Internet from 22-Nov-2020)

<http://st293545.sitekno.com/article/135298/pengaruh-karakteristik-pekerjaan-dan-pengalaman-kerja-terhadap-kinerja-karyawan---pada-pt-indonesia-steel-tube-work-semarang.html>

[PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK](#) Marnita Lase1, Suhardi2 1Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam 2Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam email : pb170910309@upbatam.ac.id **ABSTRACT** In achieving organizational goals, the company seeks to advance employee performance to the fullest. Companies need to pay attention to the mental condition of their employees not only with adequate wages and facilities. Often employees experience work stress and work conflicts that can affect the employee's performance. Humans resources are an important asset in the company because they are the driving force for the company's progress. For this reason, companies must pay attention to their human resources to maintain their quality. However, the company experienced problems because the decline in employee performance was not as good as when they first worked at the company. Work conflict and work stress are common in companies and are often difficult to overcome. Based on this, the company tries to find the causal factors and how to handle

conflicts that occur between employees, both individually and in groups. These studies aims determining the effects of work conflict and work stress on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk. That researches designed using researches designed and quantitative causality research methods. Data collection techniques by distributing questionnaires to 108 employees of PT Sat Nusapersada Tbk, especially in the Xiaomi Department. The results of this study indicate that work conflict (X1), work stress (X2) partially and simultaneously significant effect on employee performance (Y). Keywords: Employee performance; Work conflict; Work stress. mengalami stres kerja dan konflik kerja PENDAHULUAN yang bisa memengaruhi kinerja Kompetensi semua badan usaha karyawan tersebut. di era modernisasi mulai rumit, sehingga Karyawannya menjadi harta paling karyawan diwajibkan untuk bisa berharga didalam perusahaannya karna meningkatkan potensi. Setiap pekerja menjadi pendorong kemajuan harus menjadi pribadi-pribadi yang mau perusahaan. Untuk itu perusahaan harus belajar dengan penuh ketekunan, memperhatikan sumber daya supaya berkelanjutan. Individu harus manusianya untuk tetap bisa menyesuaikan diri dengan mempertahankan kualitasnya. Namun perubahan zaman. perusahaan mengalami kendala karena Dalam mencapai tujuan organisasi, penurunan kinerja karyawan tidak sebaik perusahaan mengupayakan memajukan saat pertama kali bekerja di perusahaan. kinerja karyawan secara maksimal. PT Sat Nusapersada Tbk (PTSN) Perusahaan perlu memperhatikan berlokasi di Jl. Pelita VI No. 99. Aktivitas kondisi mental karyawannya tidak hanya utamanya PTSN ialah dibidang usaha dengan upah dan sarana yang industri perakitan alat elektronik. Mitra mencukupi. Sering kali karyawan utamanya PTSN yakni Xiaomi, Huawei, Asus, Sony Murata, Pegatron, Huaqin, Imoo, ATI, dan Epson. Visi dari PT Sat Nusapersada Tbk ialah menjadikan perusahaan yang menyediakannya produk, layanan dan solusi terpadu berkualitas tinggi di keseluruhan aspek operasional dan manajemennya. Demi mencapai visi tersebut maka diperlukan kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk terus meningkat. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk menghadapi ketidakstabilan dan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk bisa dipengaruhi oleh sekumpulan faktornya. Berdasar perolehan hasil dari mewawancarai 20 karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk yang berkinerja rendah, bisa ditelusuri penyebabnya yakni: Tabel 1. Hasil Pra Survey 20 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk. No. Faktor Penyebab Jml Karyawan 1 2 3 4 5 6 StresKerja KonflikKerja Beban Kerja JenisPekerjaan Pembagian Unit Kerja LingkunganKerja Total 12 10 6 5 4 3 40 % 30 25 15 12,5 10 7,5 100% (Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2021) Responden yaitu 20 karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Masing-masing responden diberikan pertanyaan terbuka tentang pemicu penurunan kinerjanya. Setiap responden memberikan rata-rata 2 jawaban. Dari surveynya itu faktor tertinggi yakni stres kerjanya dan konflik kerjanya. Faktor stres kerjanya memperoleh jawaban yakni 30% dengan 12 jawaban. Faktor konflik kerjanya memperoleh jawaban 25% dengan 10 jawaban. Faktor ketiganya ialah beban kerjanya yakni 15% dijawab 6. Faktor keempatnya ialah jenis pekerjaannya yakni 12,5% di jawab sebanyak 5. Faktor kelimanya ialah pembagian unit kerjanya yakni 10% dijawab sebanyak 4 dan faktor terkecilnya yakni lingkungan kerjanya jawaban 7,5% dengan 3. Konflik sering ditemui di dalam perusahaan dan sering kali sulit untuk diatasi. Berdasarkan hal itu perusahaan berusaha mencari faktor penyebab dan cara menangani konflik yang terjadi antar karyawan baik secara individu maupun kelompok. Konflik kerja terjadi ketika satu pihak individu atau kelompok merasa ditolak atau ditentang oleh pihak lain (Dinna Riana, 2016). Sedangkan stres kerja dapat dilihat dari perolehan observasinya yang dilangsungkan dibulan Februari 2021 dengan langkah pengamatan dan wawancara. Hasil observasi tersebut, diketahui stres kerja terjadi ketika karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan atasan juga sering menekan bawahannya sehingga menambah beban karyawan. Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah yang diperoleh, atasan tidak menghargai pekerjaan karyawannya dan timbulnya kekhawatiran akan diberhentikan ketika kurangnya pemberian kerja. Stres kerja menyebabkan menurunnya kondisi kesehatan setiap karyawan yang menyebabkan mereka tidak masuk kerja. Penyakit seperti sakit kepala, hilang selera makan, sensitif dan lekas marah merupakan gejala-gejala yang timbul akibat stres (Robbins, 2017). Data ketidakhadiran karyawan terlihat dari data kehadiran bulan Januari 2021 sampai Juni 2021. Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk No. Bulan JK JHK (Orang) (Hari) Jumlah Absensi 1. Jan 2. Feb 3. Mar 4. Apr 5. Mei 6. Jun 148 25 148 24 148 27 148 26 148 26 148 26 10 9 11 13 12 16 (Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, 2021) Bisa diamati tingkatan absensi karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dari bulan Januari sampai Juni 2021 mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan apabila jumlah ketidakhadiran karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan menurun. Berdasar pengamatan bahwa konflik kerjanya dan stres kerjanya mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasar pengidentifikasian yang dijabarkan, masalah-masalah telah dibahas, tentunya penulis terdorong menentukan judul penelitian terkait "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk". KAJIAN TEORI 2.1 Konflik Kerja Konflik Kerja yakni permasalahannya diarea bekerja yang disaat itu pekerjaannya tersebut tidak mampu terselesaikan namun sudah diminta hal lainnya dikarenakan oleh itu bisa ditemukannya didunia pekerjaan yakni perasaan atau ego yang cukup tinggi serta dirinya yang tak mampu mengontrol dengan baiknya secara persuasif dan seharusnya bisa dihindarkan (Haryati, 2019: 16). Konflik kerja yakni sikapnya yang saling mengawasi diri masing-masing setidaknya diantara dua kelompok, yang mempunyai tujuan serta tak searah didalam berpandangan, didalam pengupayaan mencapaikan tujuannya hingga berada didalam posisi oposisi bukanlah bekerjasama (P a n j i , 2 0 1 7 : 2 0) . T e r d a p a t i n d i k a t o r k o n f l i k k e r j a m e n c a k u p b e r e b e r a p a j e n i s y a i t u : 1. Konflik didalam dirinya 2. Konflik antar individu 3. Konflik antar anggotanya 4. Konflik antar kelompoknya 2.2 Stres Kerja Stres kerja juga merupakan rasa mencekam, tidak tenang ataupun selalu khawatir, pada keseluruhan perwujudan dari perjalanan hidup yang stres. Lalu, stres memrogram hal kompleks untuk bisa mewujudkan ancamanya yang bisa menimbulkan hasil positif ataupun negatif (Ivancevich, 2016: 70). Stres ialah akibat atas tiap perbuatan serta keadaan area kerjanya yang menuntut psikologisnya dan fisiknya secara berlebih pada individu (Sunyoto, 2016: 174). Terdapat empat indikator yang mempengaruhi stres kerja yakni (Jin, 2018: 16) : 1. Kekhawatirannya 2. Gelisahanya 3. Tekanannya 4. Frustasinya 2.3 Kinerja Karyawan Kinerja karyawan ialah perolehan atas pekerjaannya yang berhubungan dengan eratnya diantara karyawannya dengan tujuan strategik organisasinya, kepuasan konsumennya, dan memerikan keikutsertaannya terkait aktivitasnya serta perolehan pencapaiannya dan medeskripsikan terkait apa yang dilakukan dan proses pengerjaannya. (Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, 2018) employee performance is the level of success of an employee/group of people in carrying out a task or activity that is charged to him according to his responsibilities with the expected results. Tentu tiap perusahaannya menginginkan mempunyai karyawannya yang berkinerja tinggi guna menolong perusahaannya didalam pencapaian tujuan. Kinerja bisa memengaruhi banyaknya karyawannya bisa memerikan maksimalnya kepeduliannya pada organisasinya (Ratnasari and Purba, 2019). Tujuh indikator kinerja karyawannya (Wibowo, 2018: 17) yakni : 1. Tujuannya 2. Standarnya 3. Feedback 4. Sarananya 5. Kompetensinya 6. Motifnya 7. Peluangnya 2.4 Penelitian Terdahulu Uraian penelitian terdahulunya relevan dengan judul ialah: 1. (Ratnasari and Purba, 2019) berjudul Pengaruh Konflik Kerjanya, Stres Kerjanya dan Beban Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Mutiara Utama Sukses. Hasilnya konflik kerjanya dan stress kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya sedangkan beban kerjanya tidak memengaruhi kinerja karyawannya. 2. (Muji, Liana and Aquinia, 2020) berjudul Pengaruh Stres Kerjanya,

Konflik Kerjanya dan Beban Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara. Hasilnya stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya, konflik kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya dan beban kerjanya berpengaruh negatif pada kinerja karyawannya. 3. (Susilo & Wahyudin, 2020) berjudul [Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dai Sabisu Indonesia](#). Hasilnya Konflik kerjanya dan stress kerjanya memengaruhi Kinerja karyawannya. 4. (Marista, 2018) berjudul [Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Di PT BBSTV Surabaya](#). Hasilnya Konfliknya dan stres kerjanya 5. 6. 7. memengaruhi kinerja karyawannya. (Wati, 2017) berjudul [Pengaruh Konflik Kerjanya, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Sewing PT Liebra Permana](#). Hasilnya konflik kerjanya, kepemimpinannya, motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawannya. (Krisnawati & Lestari, 2018) berjudul [Stres Kerjanya dan Konflik Kerjanya Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT SAI](#). Hasilnya Stres Kerjanya dan konflik kerjanya [berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja](#) karyawannya. (Supardi, 2017) berjudul [Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT](#). Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Hasilnya konflik kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi [kinerja karyawan. 2.5 Kerangka Pemikiran](#) Berikut kerangka pemikirannya yakni: Konflik Kerja (X1) [Kinerja Karyawan \(Y\)](#) Stres Kerja (X2) Gambar 1. [Kerangka Pemikiran \(Sumber: Peneliti, 2021\)](#) 2.6 [Hipotesis](#) Jabaran hipotesa penelitian ini yakni: H1: Konflik [kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk](#). H2: Stres [kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk](#). H3: Konflik [kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk](#). METODE PENELITIAN Desain penelitiannya ini memilihkan pada variabel yang diangkat pada penelitian. dimana X1 yakni konflik kerja, X2 yakni stres kerja dan Y yakni kinerja karyawan. Peneliti bermaksud ingin mengevaluasi pengaruh konflik kerjanya dan stres kerjanya terhadap kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk. Jenis penelitian berpedoman serta tahapan didalam prosesi penelitian sebagai acuannya dengan maksud memaksimalkan teknik tertentu (Sujarweni, 2015: 71). Metodenya kuantitatif yakni mendefinisikan penyebab serta akibatnya didalam mengolah data, penelitiannya ini survei, penulis mendefinisikan terkait pengaruh konflik kerjanya dan stres kerjanya terhadap kinerja karyawannya Penelitiannya ini bersifat replikasi yakni ditekuti ulang dari beberapa penelitian terdahulu namun dengan lokasi, variabel, dan obyek yang berbeda. Populasi didalam penelitian ini ialah 148 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk khususnya departemen Xiaomi. Sampel penelitiannya ini memakai teknik nonprobability sampling dengan bantuan rumus slovin. Jadi sampel penelitiannya ini ialah 108 responden. HASIL DAN PEMBAHASAN 4.1 Profil Responden Mendistribusikan kuesioner bagi peneliti guna memperoleh data penelitiannya pada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk departemen Xiaomi. Banyaknya kuesioner yang diperoleh relevan dengan jumlah kuesionernya yang disebarkan yakni 108. Kuesionernya yang terisi dan terkumpulkan, peneliti memperoleh data profil respondennya berdasar jenis kelaminnya, usianya, pendidikan terakhirnya dan lainnya. Hal ini bermaksud guna memeriksa deskripsi atas profil respondennya yang diambil peneliti sebagai sampelnya. 4.2 Hasil Uji Validitas Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ dinyatakan valid, sebaliknya dinyatakan tidak valid jika $r_{hitung} < r_{tabel}$. Berdasarkan tabel uji validitas dibawah ini, diketahui jika keseluruhan pernyataannya memperoleh R hitungnya $> R_{tabel}$ nya serta bernilai positif. Oleh karena itu, maka dapat disimpulkan jika setiap pernyataan diatas memiliki keterangan [valid](#). [Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja \(X1\) Variabel](#) Konflik Kerja (X1) [Item](#) r [hitung](#) [r tabel](#) X1.1 0,982 0,361 X1.2 0,922 0,361 X1.3 0,991 0,361 X1.4 0,987 0,361 X1.5 0,982 0,361 X1.6 0,967 0,361 X1.7 0,967 0,361 X1.8 0,776 0,361 Ket Valid (Sumber: SPSS 23, 2021) [Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja \(X2\) Variabel](#) Stres Kerja (X2) [Item](#) r [hitung](#) [r tabel](#) X2.1 0,949 0,361 X2.2 0,949 0,361 X2.3 0,776 0,361 X2.4 0,949 0,361 X2.5 0,578 0,361 X2.6 0,949 0,361 X2.7 0,949 0,361 Ket Valid X2.8 0,918 0,361 (Sumber: SPSS 23, 2021) [Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan \(Y\) Variabel](#) [Item](#) r [hitung](#) Ket Kinerja Karyawan (Y) Y.1 Y.2 Y.3 Y.4 Y.5 Y.6 Y.7 Y.8 Y.9 Y.10 Y.11 Y.12 Y.13 Y.14 0,918 0,361 0,563 0,361 0,702 0,361 0,702 0,361 0,768 0,361 0,530 0,361 0,918 0,361 0,691 0,361 0,918 0,361 0,873 0,361 0,702 0,361 0,702 0,361 0,908 0,361 0,723 0,361 Valid (Sumber: SPSS 23, 2021) 4.3 Hasil Uji Reabilitas [Tabel 4. Reliability Statistics Variabel A Kriteria Ket Konflik Kerja Stres Kerja Kinerja Karyawan 0,891 0,922 0,925 0,60 Reliabel \(Sumber: SPSS 23, 2021\)](#) Berdasar tabel 4 didapati bahwa tiap stress kerjanya serta kinerja variabel bernilai Cronbach's alpha $>$ karyawannya tergolong reliabel, 0,60. Oleh sebab itu konflik kerjanya, 4.4 [Hasil Uji Normalitas Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Ustd Res Normal Parameters, b N Most Extreme Differences Test Statistic Asymp. Sig. \(2-tailed\)](#) 108 Me .0000000 Std. Dev 7.41103113 Absolute .116 Positive .085 Negative -.166 .047 .076a (Sumber: SPSS 23, 2021) Berdasar tabel 5 maka hasil output bernilai signifikannya dikarenakan Asymp. Sig (2-tailed) bernilai $0,76 > 0,5$. Oleh karena itu disimpulkanlah data yang diteliti terdistribusi normal. 4.5 [Hasil Uji Multikolinearitas Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas Model Collinearity Statistics Tolerance VIF 1](#) Konflik Kerja Stres Kerja .994 .994 1.006 (Sumber: SPSS 23, 2021) Bahwa pada model regresi tidak muncul multikolinearitas di mana konflik dan stress kerja mengantongi perolehan VIF yakni $0,994 < 10$ dan besaran Ket Tidak Terjadi Multikolinearitas perolehan tolerance sejumlah $1,006 > 0,10$. Disimpulkan gejalanya tidak muncul pada model regresi, atau tidak ditemukan kaitan antara variabel bebas. 4.6 [Hasil Uji Heteroskedastisitas Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Ustd. Coeff B Std. Error Std. Coeff Beta t Sig.](#) 1 (Constant) Konflik Kerja Stres Kerja 5.907 387 .395 .137 .137 .150 .271 .086 9.873 2.887 6.910 .003 .000 .000 (Sumber: SPSS 23, 2021) Terlihat dari tabel, signifikansinya $0,000 < 0,05$. Kesimpulan mengindikasikan Konflik Kerja (X1) yang bisa ditarik, gejala dengan signifikansinya $0,000 < 0,05$, heteroskedastisitas tidak muncul. Stres Kerja (X2) mempunyai nilai 4.7 Hasil Uji [Regresi Linear Berganda Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Model Ustd. Coeff Std. Coeff t B Std. Error Beta Sig.](#) 1 (Constant) 1 Konflik Kerja Stres Kerja 5.907 387 .395 .137 .271 .137 .150 .086 9.873 2.887 6.910 .003 .000 .000 (Sumber: SPSS 23, 2021) Analisis regresi linear berganda perubahan. secara individual yang berguna untuk 2. b1 sebesar 0,395, menunjukkan menentukan besaran nilai variabel dari bahwa konflik berpengaruh positif persamaan regresinya, bisa terhadap kerjanya yang diartikan diidentifikasi berikut : jika tiap naik 1 satuan konflik 1. Konstanta yakni 5,907 bisa kerjanya maka memengaruhi disimpulkan jika variabel kerjanya sebesar 0,395. independennya tidak ada, maka 3. b2 sebesar 0,137, menunjukkan variabel kerjanya tidak mengalami stress kerjanya berpengaruh positif terhadap kinerja karyawannya yang diartikan jika tiap naik 1 satuan stress kerjanya 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) (X2) maka memengaruhi kerjanya sebesar 0,137. [Tabel 9. Hasil Uji R² Model R](#) 1 .754a Rsquare Adjusted Std. Error Rsquare .758 .711 4.33250 (Sumber: SPSS 23, 2021) Berdasar uji R² memperoleh nilai yakni 0,758 atau 75,8%. Artinya kinerja karyawan (Y) [dipengaruhi oleh konflik kerja \(X1\) dan stres kerja \(X2\)](#), didalam 4.9 Hasil Uji T model regresinya dengan pemerolehan 75,8%. Sisanya 24,2% dipengaruhi variabel lainnya diluar penelitian ini. [Tabel 10. Hasil Uji-t Model B Ustd. Coeff Std. Coeff t Sig.](#) 1 (Constant) Stres 5.907 .395 .137 387 .137 .271 .150 .086 9.873 2.887 6.910 .003 .000 .000 (Sumber: SPSS 23, 2021) Fungsi dari uji t yaitu untuk H_a ditolak. Untuk itu, konflik kerja mengetahui pengaruh setiap variabel berpengaruh signifikan terhadap bebas untuk memberi kejelasan karena kinerja karyawannya PT Sat terdapat berbagai varian dari variabel Nusapersada, TBK. terikat Peneliti menentukan hasil uji t 2. Hasil signya $0,000 < 0,05$ serta t dengan membandingkannya t hitung hitungnya $6,910 > t$

tabelnya 1,659 dengan t tabel. Berdasar tabel 4.10, bisa disimpulkan Ho diterima dan hasil uji t yakni: Ha ditolak. Untuk itu, stres kerja 1. Hasil signya $0,000 < 0,05$ serta t berpengaruh signifikan terhadap hitungnya 2,887 > t tabelnya 1,659 kinerja karyawannya PT Sat bisa disimpulkan Ho diterima dan Nusapersada, TBK. 4.10 Hasil [Uji F Tabel 11. Hasil Uji-F Model 1 Regression Residual Total Sum ofSquares Df Meansquare F Sig.](#) 492.855 5876.802 6369.657 2 246.428 4.403 .000b 105 55.970 107 (Sumber: SPSS 23, 2021) Perolehan F hitung 4,403 > F tabel 3,08, dan probabilitasnya $0,000 < 0,05$. Ditarik kesimpulannya konflik kerjanya dan stres kerjanya [secara simultan](#) memengaruhi [kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk.](#) 4.10 Pembahasan 1. [Konflik Kerja Berpengaruh](#) Secara [Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan](#) Dari [hasil konflik kerja \(X1\)](#) yakni t hitungnya 2,887 > t tabelnya 1,659 serta signifikannya $0,000 < 0,05$. Jika [Ho ditolak](#) serta [Ha diterima](#) yang [artinya](#) konflik kerja memengaruhi variabel dependennya (Y). Penelitian ini serupa dengan (Dinna Riana, 2016) bahwa konflik kerjanya dan stres kerjanya [berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja](#) karyawannya. 2. [Stres Kerja Berpengaruh](#) Secara [Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan](#) Dari [stres kerja \(X2\)](#) yakni t hitungnya 6,910 > t tabelnya 1,659 serta signifikannya $0,000 < 0,05$. Jika [Ho ditolak](#) serta [Ha diterima](#) yang [artinya](#) konflik kerja memengaruhi secara [signifikan terhadap](#) variabel dependennya (Y). Penelitian ini serupa (Gabriela Wenur, 2018) bahwa konflik kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya. 3. [Konflik Kerja Dan Stres Kerja](#) Mempengaruhi [Secara](#) Signifikan Pada [Kinerja Karyawan Hasil](#) ujinya yang sudah dilangsungkan memperoleh konflik kerjanya dan stres kerjanya berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawannya. Hal didasarkan atas koefisien determinasi sebesar 0,758 dan variabel dependennya berpengaruh terhadap variabel independennya sebesar 75,8%. Selain itu, didasarkan atas hasil [F hitung 4,408 > F tabel 3,08](#) dengan probabilitasnya $0,000 < 0,05$. Kedua hipotesis yang sudah dilangsungkan bisa diterima dan menyimpulkan stres [kerja \(X1\) dan konflik kerja \(X2\) secara simultan](#) mempengaruhi [kinerja](#) karyawannya. Penelitian [ini](#) sesuai dengan (Lanny S. Worang, 2017) bahwa konflik kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya. SIMPULAN Setelah menganalisa dan selesai melakukan pengujian data, maka bisa disimpulkan: 1. [Konflik kerja berpengaruh](#) positif dan [signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada, Tbk.](#) 2. [Stres kerja berpengaruh](#) positif dan [signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada, Tbk.](#) 3. [Konflik kerja dan stress kerja berpengaruh](#) positif dan [signifikan](#) secara simultan [terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada, Tbk.](#) DAFTAR PUSTAKA Dina Rina, V. Y. A. (2016) 'Pengaruh Konflik Kerjanya, Stres Kerjanya, dan Area Kerjanya Terhadap Karyawannya PT. Kantong Keris, 3(1), pp. 1–8. Gabriela Wanur, Janje Sepang, L. D. (2018) 'Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT BNI Tbk cabang Manado', 6(1), pp. 51–60. Ghozali (2017) 'Pengaruh Konfliknya Peran Ganda Dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda', [Fakultas Ekonomi Univ. Mulawarman](#), (Januari). Ivanevich (2019) 'Stres Kerjanya Ditinjau Dari Konflik Peran Gandanya Dan Dukungan Sosialnya Pada Perawat', [Psikoslavika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam](#), 8(1), pp. 63–82. doi: 10.188w60/psi.vd0i1.1546. Jin (2018) 'Kerja Terhadap Kinerja Pegawainya Unsrat the Effects of Organizations Climates , Career Developments , Conflicts , and Works Stres on Employee Performanced of Unsrat', [Jurnal Ekonomi ,Bisnis dan Manajemen](#), 6(3). Lengkong, V., Kojo, C. and Giovani, T. (2016) 'Pengaruh Konflik Perannya, Konflik Kerjanya Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Air Manado', [Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi](#), 3(3), pp. 90–98. doi: 10.353794/emba.vq3i3.9319. Manzor (2016) 'Pengaruh Stres Kerjanya Dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya Pada PT Bank BPD Bali', [None](#), 5(12), p. 2487342. Muji, W., Lina, L. and Aquina, A. (2020) 'Jurnal Bisnis dan Ekonomi Pengaruh Stres Kerjanya , Konflik Kerjanya dan Beban Kerjanya', 27(2), pp. 100–110. Murwansyah (2018) 'Pengaruh Konflik Kerjanya, Bebanan Kerjanya Serta Lingkugnan Kerjanya Terhadap Stres Pegawaiinya PT PLN (Persero) Area Madiun Rayon', [Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan](#), 4(1), p. 91. doi: 10.252273/jap.v4i1.678. Ratnasari, S. L. and Purba, W. C. (2019) 'Pengaruh Konflik Kerjanya, Stres Kerjanya, Dan Beban Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Mutiara Hutama Sukses', [Jurnal Bening](#), 6(1), p. 180. doi: 10.3333/bening.v6i1.1540. Suhardi; Ratih, Ida Aju Brahma; Sari, I. A. B. (2018). [The Effect Of Competence , Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In](#) Rivai, V. (2016) 'Pengaruh Stres Kerjanya Dan Konflik Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya', [Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida](#), 16(1), p. 9770. [Jurnal Manajemen](#), 4(2), pp. 160– 161. Sedamayati (2018) 'Stres Kerjanya Dan Konflik Kerjanya Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawannya', , pp. 285–292. Sugiyono (2017 a dan b) [Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif](#) serta [R&D. Bandung: Alfabeta.](#) Sunyoto (2017) 'Pengaruh Konflik Kerjanya dan Stres Kerjanya Terhadap Kepuasan Kerjanya (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO))', 8(1), p. 744819. Wibowo (2018) 'Pengaruh Stres Kerjanya Terhadap Kepuasan Kerjanya Dengan Motivasi Kerjanya Sebagai Variabel Mediasinya', [E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana](#), 8(3), p. 1203. doi: 10.248143/ejmunud.2019.v08.i03.p 02.