

# PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV UNIT KEBUN PABATU

Hotmaida Situmeang<sup>1</sup>, Harris Pinagaran Nasution<sup>2</sup>, Martolop Sinambela<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen Bisnis, Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Medan  
hotmaidasitumeang03@gmail.com

---

## ABSTRAK

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh manajemen konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PTPN IV Unit Kebun Pabatu. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin sehingga jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 82 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan SPSS. Analisis penelitian data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen konflik tidak berpengaruh positif dan tidak signifikansi terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Manajemen konflik dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square besar 0,255. Artinya, 25,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh manajemen konflik dan stres kerja. Sedangkan sisanya 74,5% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata Kunci** : Manajemen Konflik, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

---

---

## ABSTRACT

---

*The purpose of this research to determinan the influence of conflict management and work stress on employee performance at PT Perkebunan Nusantara IV unit Kebun pabatu. The research method uses quantitative methods. The population of this study was all employees of PTPN IV Unit Kebun Pabatu. The sampling thecnique uses the slovin formula so that the number of sample in this study is 82 people. The data collection techniques used a questionnaires which was processed using SPSS. The data research analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The result of this study indicate that conflict management has no positive and significant effect on employee performance. Conflict management and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination test shows the Adjusted R Square cofficient value of 0.255. this means that 25,5% of employee performance is influenced by the conflict management and work stress. While the remaining 74,5% of the employee performance is influenced by other variables not examined in this study.*

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

---

## 1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi, sumber daya manusia menjadi topik bagi perusahaan untuk tetap bertahan dan merupakan asset yang penting bagi perusahaan, namun sering diabaikan sebagai asset yang berharga bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana setiap kegiatan dalam perusahaan dan merupakan modal dalam perencanaan, maka sumber daya manusia memegang peran utama dalam setiap kegiatan guna untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan publik.

Perusahaan adalah suatu organisasi dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan bagi perusahaan berdasarkan hasil yang diperoleh (Nassal:2021). Kinerja karyawan di suatu perusahaan tidak selalu meningkat bahkan terkadang menurun, hal ini disebabkan oleh berbagai konflik dan stres kerja di tempat kerja yang harus di hadapi oleh karyawan. Karena tindakan pegawai yang menghambat efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan perusahaan sulit mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya dengan memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung perusahaan dengan mencapai strategi perusahaan.

Konflik kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang berada dalam konflik mungkin kurang memiliki kekompakan, rasa senang dan tidak memiliki kesadaran menjadi bagian dari perusahaan yang akan menurunkan kinerja dan produktivitas. Perselisihan di tempat kerja biasanya muncul ketika dua atau lebih individu atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan harus berbagai sumber daya atau aktivitas kerja yang terbatas dan tidak sejalan karena perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Pada dasarnya, setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi ingin dapat bekerja dengan potensi tertinggi dan terbaik agar segala sesuatu yang berjalan dengan lancar dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya. Dalam menangani stres dan tekanan kerja saat ini mampu menggunakan sebagai alat dan motivasi untuk

memperbaiki kegagalan yang dialami, mendorong persaingan kerja, dan meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

PT Perkebunan Nusantara IV adalah perusahaan yang bergerak di bidang usaha agroindustri. Berikut data tenaga kerja PTPN IV Unit Kebun Pabatu Bulan November 2022 yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1. Data tenaga kerja PTPN IV Unit Kebun Pabatu Bulan november 2022**

No	Afd/Bagian	Karyawan Pelaksana Gol IA s/d IID			Tenaga Efektif		Jumlah
		Pekerjaan		Jumlah	LK	PR	
		L K	P R				
1	Afd I	57	6	63	57	6	63
2	Afd II	47	11	58	47	11	58
3	Afd III	43	10	53	43	10	53
4	Afd IV	42	11	53	42	11	53
5	Afd	41	3	44	41	3	44
6	Afd	47	12	59	46	12	58
7	Afd	36	10	46	36	10	46
	<b>Jumlah</b>	<b>313</b>	<b>63</b>	<b>376</b>	<b>312</b>	<b>63</b>	<b>375</b>
8	Transfort	10	0	10	9	0	9
9	Teknik/BMA	12	0	12	12	0	12
10	Teknik/Dinas Sipil	7	7	14	7	7	14
	<b>Jumlah</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>36</b>	<b>28</b>	<b>7</b>	<b>35</b>
11	Kantor KDTU	7	0	7	7	-1	6
12	Personalia Kebun	10	4	14	9	4	13
13	Kantor Tanaman	7	1	8	6	0	6
14	Gudang	3	1	4	3	1	4
15	Pengamanan	6	0	6	6	0	6
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>6</b>	<b>39</b>	<b>31</b>	<b>4</b>	<b>35</b>
	Bulan Ini	375	76	451	371	74	445
	Bulan Lalu	376	76	452	372	74	446
	<b>Total Selisih Bulan lalu</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>	<b>-1</b>	<b>0</b>	<b>-1</b>

Sumber: PTPN IV Unit Kebun Pabatu

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat posisi tenaga kerja pada PTPN IV Unit Kebun Pabatu untuk golongan IA sampai dengan IID pada bulan November 2022 sebanyak 451 karyawan. Dengan perhitungan karyawan laki-laki sebanyak 375 orang dan karyawan perempuan sebanyak 76 orang, sedangkan Tenaga Efektif sebanyak 445 karyawan dengan perhitungan laki-laki sebanyak 371 orang dan karyawan perempuan sebanyak 74 orang.

Manajemen konflik adalah suatu cara yang dilakukan untuk mengurangi dan menyelesaikan konflik yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja individu dan

produktivitas organisasi. Konflik terjadi kurangnya komunikasi, nada bicara yang berbeda atau nada yang sedikit tinggi.

Stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

Kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang diselesaikan oleh seorang karyawan selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diberikan kepadanya. Kelancaran dan ketelitian pekerjaan menjadi indikator mutu pekerjaan, sedangkan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan karyawan menjadi indikator kuantitasnya.

**Tabel 2. Aspek Penilaian Kinerja Karyawan PTPN IV Unit Kebun Pabatu**

Aspek Penilaian Kinerja	2019	2020	2021
Disiplin kehadiran	75,23	84,00	85,00
Pengetahuan pekerjaan dan keahlian	77,62	79,00	80,62
Kecepatan, kualitas dan produktivitas	78,00	80,69	81,00
Kerjasama tim	76,24	78,00	85,72
Kejujuran, ketulusan, dan keikhlasan	75,00	75,00	75,00
Rata-rata	76,41	79,33	81,46
Kategori	Baik	Baik	Sangat Baik

Sumber: PTPN IV Unit Kebun Pabatu

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa kinerja karyawan mengalami perubahan setiap tahunnya. Dengan rata-rata kinerja karyawan pada tahun 2019 adalah sebesar 76,41 dengan kategori “Baik” pada tahun 2020 mengalami kenaikan rata-rata kinerja karyawan sebesar 79,33 dengan kategori “Baik” dan pada tahun 2021 kinerja karyawan mengalami kenaikan dengan rata-rata 81,46 dengan kategori “Sangat Baik”. Berdasarkan hasil yang telah dijelaskan terhadap keterkaitan antara manajemen konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Maka sangat penting mempelajari manajemen konflik, stres kerja dan kinerja karyawan yang akan mendorong pemahaman pencegahan dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan manajemen konflik dan stres karyawan. Dengan terhindarnya dari konflik yang merugikan produktivitas kerja perusahaan serta pemecahan masalah yang menyebabkan stres karyawan maka akan membuat perusahaan dalam kondisi stabil pada saat melakukan aktivitas kinerja karyawan.

Penambahan keuntungan yang diterima perusahaan akan memperkuat perusahaan dalam persaingan usaha.

Beberapa hasil penelitian terdahulu relevan dengan penelitian ini. (1) Roni Widyantoro (2021) Pengaruh stres kerja dan manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau. (2) Nurhayati et al (2022) Pengaruh manajemen konflik terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. (3) Irwan Nopian Sinaga et al (2021) Pengaruh Konflik dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Indonesia Baru. (4) Yusnimar Ilyas et al (2019) Pengaruh Manajemen Konflik Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Penataan Ruang Di Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Bogor. Dari beberapa penelitian diatas yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari penelitian diatas berbeda setiap variabelnya. Oleh karena itu penelitian ini terfokus mengkaji pada manajemen konflik dan stres yang mana faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

### Manajemen Konflik

Menurut (Kusworo, 2019:7), konflik berasal dari kata *confligere*, *conflictum* (saling berbenturan) yaitu semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, opsi dan interaksi-interaksi antagonis yang bertentangan. Untuk memperdayakan seluruh sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, modal, material, dan teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, maka manajemen konflik adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengendalian kegiatan (Widiyantoro, 2021).

Menurut Fitriana (dalam Juartini, 2021:4), indikator manajemen konflik adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan komunikasi. Akan terjadi kesenjangan yang cukup besar apabila

informasi yang di kelola satu atau lebih orang yang menerima informasi yang berbeda atau tidak sesuai dengan sumber informasi tersebut.

2. Perbedaan tujuan, Ketika seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam mengatasi tujuan-tujuan tersebut.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi. Ketidakkonsistenan nilai, persepsi dan sikap sering kali disebabkan oleh perbedaan penilaian masing-masing anggota terhadap organisasi sehingga dapat menimbulkan masalah di tempat kerja.
4. Interdependensi aktivitas kerja. Jika dua orang atau lebih sering mengandalkan satu sama lain untuk menyelesaikan tanggung jawab masing-masing, maka terjadi saling ketergantungan kerja. Konflik akan timbul jika salah satu dari mereka diberi terlalu banyak pekerjaan dan jika salah satu atau lebih karyawan harus menunggu atau bergantung pada pekerjaan karyawan lainnya.
5. Kesalahan dalam afeksi. Jika rekan kerja diperlakukan buruk ditempat kerja, terutama dalam hal perasaan atau lingkungan kerja

### Stres Kerja

Stres sering dipahami sebagai kekacauan atau gangguan mental dan emosional yang disebabkan oleh kekuatan luar (ketegangan) saat melakukan pekerjaan. Karena berpotensi mempengaruhi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, stres merupakan masalah yang perlu diatasi.

Menurut Mangkunegara (dalam Akbar, 2018:7) stres kerja adalah perasaan karyawan yang bekerja dibawah tekanan yang mengalami stres kerja. Tanda-tanda stres kerja antara lain suasana hati yang tidak menentu, perasaan tidak nyaman, keinginan untuk menyendiri, kekhawatiran, ketegangan dan kegugupan.

Menurut Robbins (dalam Susilo, Wahyudin, 2029:49) indikator stres kerja terbagi menjadi lima yaitu:

1. Tuntutan tugas, faktor yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata letak kerja.
2. Tuntutan peran, seseorang karyawan berada dibawah tekanan untuk memahami

tujuan pekerjaan yang dia lakukan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan antar pribadi, perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang dan presepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
4. Struktur organisasi, suatu gambaran instansi dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, kepemimpinan memberikan peran manajemen pada suatu organisasi.

### Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang ingin dicapai oleh seseorang yang secara kualitas dan kuantitas yang di capai dalam melaksanakan fungsinya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nassal:2021).

Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian atau hasil kerja dalam suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk mencapai tujuan serta sasaran yang telah dibuat oleh organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Aswani (2019:14) indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan secara sistematis sesuai tuntutan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Kuantitas hasil kerja, jumlah produksi yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. Kehadiran, hasil dari kegiatan karyawan yang di dukung dengan tingkat kehadiran dan ketetapan waktu.
4. Kerjasama, suatu kegiatan bersama antara perorangan atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

### 2. METODE

Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu yang beralamat di PTPN IV Unit Kebun Pabatu,

Desa Kedai Damar, Kec. Tebing Tinggi, Kab. Serdang Bedagai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas ( $X_1$ ) adalah Konflik dan variabel bebas ( $X_2$ ) adalah Stres Kerja dan variabel terikat ( $Y$ ) adalah kinerja Karyawan. Skala pengukuran digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Penelitian melakukan pendistribusian kuesioner secara langsung kepada 30 responden awal sebagai uji coba terhadap kuesioner dengan 28 butir pernyataan. Adapun nilai  $r_{tabel}$  yang didapatkan dari hasil perhitungan dengan ketentuan dari  $df = n-2$ , maka menjadi  $df = 30-2$  dan  $\alpha$  sebesar  $5\% = 0,05$  dari perhitungan tersebut di dapat  $r_{tabel}$  yaitu 0,61. Suatu pernyataan dinyatakan valid apabila  $r_{hitung} > 0,361$  ( $r_{tabel}$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan valid.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden pada variabel atau instrumen penelitian dalam penggunaan berulang. Untuk mengetahui sebuah instrumen dapat dinyatakan reliabel yaitu apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ . Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,060$  sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dari masing-masing variabel adalah reliabel atau dapat di percaya.

#### Hasil Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel yang dianalisis berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan dengan metode *kolmogorov-Smimov* dalam aplikasi SPSS, kriteria Uji Normalitas ini yaitu dengan melihat nilai propabilitas (signifikansi), jika nilai probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai signifikasi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, artinya nilai tersebut

lebih besar dari 0,05, sehingga dapat dilakukan bahwa pada penelitian ini berdistribusi normal.

#### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kolerasi (hubungan) antar variabel independent atau tidak. Variabel yang menyebabkan Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance*  $< 0,10$  atau nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$ . Apabila nilai tolerance  $> 0,10$  atau VIF  $< 10$  maka, dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas. Diketahui seluruh nilai *Tolerance* adalah  $0,906 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,104 < 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini tidak terjadi Multikolinieritas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji yang digunakan untuk mengetahui ada tau tidaknya heteroskedastisitas model resresi adalah uji *glejser*. Model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari tarad signifikan 5%. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikansi pada hasil pengolahan data dengan SPSS menggunakan *Glejser Test* lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk arah dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,876	2,488		12,813	,000
	MANAJEMEN KONFLIK	,050	,063	,080	,791	,431
	STRES KERJA	,266	,054	,493	4,893	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 31,876 + 0,050X_1 + 0,266X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 31,876, artinya jika variabel manajemen konflik dan stres kerja bernilai nol (tidak berpengaruh sama sekali), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 31,876.

- Koefisien regresi variabel manajemen konflik memiliki nilai  $b_1$  sebesar 0,050 dan memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika terjadi peningkatan pada variabel manajemen konflik maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,050.
- Koefisien regresi variabel stress kerja memiliki nilai  $b_2$  sebesar 0,266 dan memiliki arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Artinya, jika terjadi peningkatan pada variabel stress kerja maka variabel kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,266.

### Uji Persial (Uji-t)

Uji persial pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Manajemen Konflik ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara individual.

**Tabel 4. Hasil Uji Persial (Uji-t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,876	2,488		12,813	,000
	MANAJEMEN KONFLIK	,050	,063	,080	,791	,431
	STRES KERJA	,266	,054	,493	4,893	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh data sebagai berikut:

- Nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $t_{hitung} >$  nilai signifikansi untuk variabel Manajemen Konflik ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  atau hipotesis pertama ditolak, artinya Manajemen Konflik tidak memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $t_{hitung} <$  nilai signifikansi untuk variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  atau hipotesis kedua diterima, artinya Stres Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji Simultan (Uji-F)

Uji Simultan dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Manajemen Konflik ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) secara bersama-sama.

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,161	2	31,080	14,870	,000 <sup>b</sup>
	Residual	165,120	79	2,090		
	Total	227,280	81			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa  $f_{hitung}$  sebesar 14,870 > 3,11 dengan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga disimpulkan bahwa variabel Manajemen Konflik ( $X_1$ ), Stres Kerja

( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan model regresi dalam menerangkan variabel terikat.

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,523 <sup>a</sup>	,273	,255	1,44573

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,255. Hal ini berarti 25,5% variabel Kinerja Karyawan memiliki varians dari variabel Manajemen Konflik dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya yaitu 74,5% variabel Kinerja Karyawan memiliki varians oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi < 0,05. Maka hasil yang diperoleh dari variabel Manajemen Konflik sebesar 0,791 < 1,990 dan signifikansi sebesar 0,431 > 0,05. Dapat disimpulkan  $H_1$  tidak diterima, artinya tidak terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara manajemen konflik terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Pabatu.

#### Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan tingkat signifikansi < 0,05. Maka hasil yang diperoleh dari variabel Stres Kerja sebesar 4,893 < 1,990 dan signifikansi sebesar 0,000 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_2$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Pabatu.

#### Pengaruh Manajemen Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi < 0,05. Maka hasil yang diperoleh dari  $F_{hitung}$  sebesar 14,870 < 3,11 dan signifikansi sebesar 0,000 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, artinya bahwa Manajemen Konflik dan Stres Kerja secara bersama-sama memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Unit Kebun Pabatu. Selain itu juga diketahui bahwa kedua variabel independent mampu menjelaskan varians dari variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan sebesar 25,5% sedangkan

74,5% sisanya terdapat varians variabel yang dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

#### 4. PENUTUP

##### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Manajemen Konflik tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.
3. Manajemen Konflik dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Pabatu.

##### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka peneliti ingin memberi saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan  
Manajemen konflik hal yang penting bagi perusahaan agar dapat tetap bertahan, karena jika konflik dibiarkan begitu saja maka dapat menimbulkan demotivikasi kerja karyawan sehingga menghambat perkembangan perusahaan. Dengan demikian pihak perusahaan sebaiknya lebih mengoptimalkan manajemen konflik dengan beberapa langkah yaitu dengan tidak memihak dengan mana pun, saling berkolaborasi agar terselesaikannya suatu konflik, mendekatkan diri serta memahami perbedaan sifat dan karakter satu sama lain, sehingga menciptakan suasana yang harmonis dalam lingkungan pekerjaan dengan terciptanya kenyamanan dalam kantor.  
Stres kerja yang terjadi di PTPN IV Unit Kebun Pabatu biasanya terjadi pada saat beban pekerjaan yang banyak dengan waktu penyelesaian yang singkat sehingga membuat para karyawan bekerja lebih keras dan fokus supaya tepat pada waktunya. Stres dalam bekerja ada yang positif yang berarti para karyawan merasa tertantang jika mendapatkan tekanan dalam bekerja sehingga membuat mereka lebih giat untuk menyelesaikan pekerjaannya dan ada yang negatif yang berarti karyawan mengalami kesulitan tidur sehingga saat bekerja badan menjadi kurang sehat.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lainnya yang mungkin akan mempengaruhi kinerja karyawan dan dapat mengembangkan penelitian sejenisnya yang akan dilakukan supaya penelitian selanjutnya lebih baik dibandingkan penelitian yang sebelumnya. Penelitian ini menggunakan kuesioner untuk mendapatkan informasi data penelitian. Jika memungkinkan, maka peneliti selanjutnya melakukan wawancara secara langsung dengan karyawan agar lebih akurat.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, A. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan Serdang Bedagai. *Skripsi*.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisa Multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogisttra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri Program Studi Industri Ft-Unkris*, Halaman 2, Vol. 22.  
<http://dx.doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>.  
Diakses pada tanggal 30 Maret 2023.
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik dan Perusahaan Dalam Organisasi*. Sumedang/Bandung: Alqaprint Jatinangor- Anggota Ikapi.
- Nassal, N. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Grup Palopo Pos. *Jurnal*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahyudin, & Susilo. (2020). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, Vol. 1, Hal: 49.
- Widyantoro, R. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kunango Jantan Group, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar Riau. *Skripsi*, <http://repository.uin-suska.ac.id/55949/2/SKRIPSI%20LENGKAP%20KEQUALI%20BAB%20V.pdf>.