

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KHABIYA WEDDING ORGANIZER TULUNGAGUNG

Nur Della Hani Mia¹, Ahmad Jauhari²

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kadiri, Program Studi Manajemen

Email: nurdellahanim@gmail.com

Abstract

This study discusses the Effect of Work Conflict and Work Stress on Employee Performance at Khabiya Wedding Organizer Tulungagung, this study aims to determine and explain the results of the Effect of Work Conflict and Work Stress on Employee Performance at Khabiya Wedding Organizer Tulungagung. The method used in this research is statistical and quantitative descriptive. Population, the sample used is all employees of Khabiya Wedding Organizer Tulungagung as many as 33 people. The results of the t-test on the work conflict variable get a sig value of 0.03 < 0.05, which means that the work conflict variable has a partial influence on employee performance. The sig value on the work stress variable shows a value of 0.00 < 0.05, which means that work stress has a partial effect on employee performance. While the significance value of F is 0.00, the F value < 0.05, it can be concluded that the variables of work conflict and work stress affect employee performance at Khabiya Wedding Organizer Tulungagung.

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

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Khabiya Wedding Organizer Tulungagung, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan hasil Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Khabiya Wedding Organizer Tulungagung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik serta deskriptif kuantitatif. Populasi, Sampel yang digunakan adalah seluruh Karyawan Khabiya Wedding Organizer Tulungagung yaitu sebanyak 33 Orang. Hasil dari uji t pada variable konflik kerja mendapatkan hasil nilai sig 0,03 < 0,05 yang artinya variable konflik kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Nilai sig pada variable stress kerja menunjukkan nilai 0,00 < 0,05 yang artinya stress kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sedangkan nilai signifikansi F sebesar 0,00 maka nilai F < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variable konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Khabiya Wedding Organizer Tulungagung.

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

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia meliputi semua orang yang memiliki peran dan fungsi masing-masing dalam sebuah perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik akan menentukan seberapa besar kesuksesan perusahaan yang akan dicapai di masa yang akan datang. Namun, bukan hal yang mudah untuk mengelola Sumber Daya Manusia mengingat setiap individu memiliki keinginan, perasaan, status, latar belakang, dan kebiasaan yang berbeda. Adanya berbagai perbedaan ini memungkinkan terjadinya konflik dalam sebuah perusahaan. Menurut Rivai dalam (Erwandari & Sari, 2019) Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi

sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda. Apabila Konflik tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan karena merasa tidak nyaman sehingga mengalami tekanan jiwa (stres).

Menurut Rivai dalam (Afrizal et al., 2014) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Stress yang dibiarkan begitu saja akan berdampak bagi karyawan itu sendiri misalnya karyawan tertekan, tidak bersemangat dan frustrasi yang tentu saja berakibat pada karyawan tidak bekerja secara optimal sehingga kinerjanya terganggu.

Luthans dalam (Sania Nur, 2009) berpendapat bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh sejumlah usaha yang dilakukan seseorang, tetapi dipengaruhi pula oleh kemampuannya, seperti: Pengetahuan, pekerjaan, keahlian, serta bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu antara lain kemampuan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan, dan hubungan pegawai dan organisasi.

Salah satu pekerjaan yang tidak lepas dari kemungkinan terjadinya konflik kerja dan stress kerja adalah pekerjaan sebagai *crew* pada *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung. Terdapat permasalahan pada *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung, Dalam melakukan pekerjaan sering menghadapi konflik kerja dan stres kerja dalam lingkup internal perusahaan ataupun eksternal perusahaan. Dalam sebuah event besar, banyak rekan-rekan vendor ataupun para tamu dalam satu waktu tentunya dengan berbagai karakter yang berbeda. Tidak peduli sedang sedih ataupun bahagia, *crew* tetap dituntut memberikan pelayanan semaksimal mungkin. Dalam lingkup eksternal perusahaan, juga tidak terlepas dari adanya konflik kerja dan stres kerja. Misalnya vendor yang sudah dipilih oleh *client* tidak dapat bekerja sama dengan baik. Hal ini yang mengakibatkan sering terjadinya konflik kerja dan stress kerja yang juga akan mempengaruhi Kinerja Karyawan *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Konflik Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung, untuk mengetahui dan menjelaskan Pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung serta untuk mengetahui dan menjelaskan

Pengaruh konflik kerja dan Stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung.

2. Tinjauan Pustaka

Menurut Wirawan dalam (Puspitasari et al., 2020) Konflik adalah suatu keadaan dimana terdapat unsur dari pembeda. Melalui pembeda itulah yang menghadirkan beberapa individu yang mempunyai latar belakang yang sangat beragam. Perbedaan antar manusia misalnya gender, ekonomi dan status, kepercayaan hukum yang bersistem dan juga suku dan negara serta hidup yang memiliki tujuan dan budaya dan juga gaya dalam berpolitik dan kepercayaan sebagai sebab dari penyebab perbedaan menjadi sebuah terjadinya konflik.

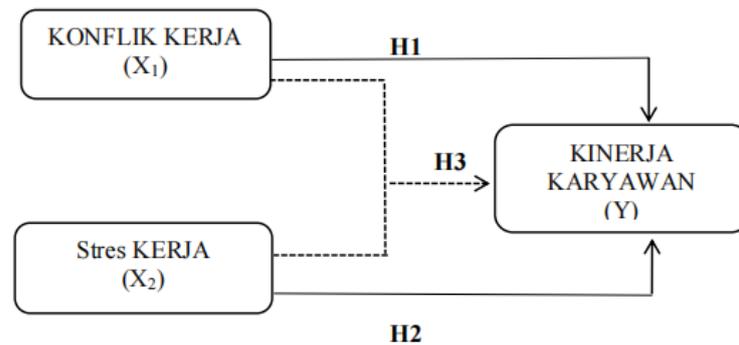
Menurut (Winardi, 2015) melakukan pembagian 2 macam konflik yaitu konflik fungsional dan juga konflik disfungsional dengan indikatornya masing-masing dibawah ini:

- a) Konflik Fungsional, adalah konflik yang menguntungkan bagi perusahaan. Adapun indikator nya sebagai berikut (1) Bersaing untuk meraih prestasi; (2) Pergerakan positif menuju tujuan; (3) Merangsang Kreatifitas dan Inovasi; (4) Dorongan melakukan perubahan.
- b) Konflik Disfungsional sebagai konflik yang merugikan bisnis atau mengganggu tercapainya tujuan perusahaan. Adapun indikatornya sebagai berikut: (1) Mendominasi Diskusi; (2) Tidak senang dalam bekerja kelompok; (3) Benturan Kepribadian; (4) Perselisihan antar individu; (5) Ketegangan.

Menurut Mangkunegara dalam (Harahap, 2021) Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Menurut (Sinambela & Poltak, 2016) Indikator Stres Kerja adalah sebagai berikut: 1) Mudah marah; 2) Pelupa; 3) Isolasi sosial ; 4) Perubahan penampilan; 5) Perubahan sifat.

Kinerja menurut Suhariadi dalam (Putra, 2021) bahwa mampu atau tidaknya dalam melakukan pelaksanaan sesuai tugasnya dengan bekerja sebagai individu yang mempunyai ketersediaan derajat dengan kapasitas dari kemampuannya. Menurut (Robbins & Judge, 2008) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu: 1) Kualitas; 2) Kuantitas; 3) Keandalan; 4) Kehadiran; 5) Kemampuan kerja sama

Adapun kerangka pemikiran untuk menggambarkan sebuah penelitian adalah sebagai berikut:



Keterangan:

-----▶ : Menunjukkan Pengaruh secara parsial (Pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen)

.....▶ : Menunjukkan Pengaruh secara simultan (Pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen)

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Metode Kuantitatif. Menurut Sugiyono dalam (Pratama, 2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Populasi pada penelitian ini meliputi seluruh karyawan *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung yang berjumlah 33 karyawan pada tahun 2022. Teknik yang digunakan untuk penentuan sampel pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono dalam (Nurhaliza, 2021)). Berdasarkan penjelasan di atas, sampel merupakan bagian dari populasi. Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari kuesioner dan observasi. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu konflik kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) serta variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Deskriptif dan Analisis Statistika. Analisis Deskriptif digunakan untuk melihat kecenderungan responden

dalam menjawab pertanyaan kuesioner. Sedangkan Analisis Statistika adalah Teknik analisis yang dilakukan menggunakan Teknik-teknik statistika dan digunakan untuk membuktikan hipotesis penelitian. Teknik analisis penelitian ini terdiri dari: 1) Uji validitas; 2) Uji Reliabilitas; 3) Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas dan uji Heterokedastisitas; 4) Uji Regresi Linier Berganda; 5) Uji Hipotesis yang terdiri dari Uji T dan Uji F; 5) Koefisien Determinasi (R^2).

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Setelah kuesioner disebar dan telah diisi responden, peneliti memperoleh profil responden berupa jenis kelamin, usia, status, jarak dari rumah ke kantor dan pendidikan terakhir. Berdasarkan data, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan pada *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung yang terbanyak yaitu berjenis kelamin Perempuan dengan jumlah 23 Orang atau dengan persentase 69.7%, sedangkan jumlah karyawan Laki-laki sebanyak 10 Orang atau dengan persentase 30.3%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pada *Khabiya Wedding Organizer* tulungagung rata-rata adalah berjenis kelamin Perempuan, karena sebagian besar pekerjaan *Wedding Organizer* membutuhkan sifat dan sikap yang sabar dan telaten serta cekatan.

Sedangkan pada golongan usia, jumlah karyawan dengan rentang usia 20-25 Tahun sebanyak 28 Orang dengan persentase 84.8%, Karyawan dengan rentang usia 26-30 Tahun sebanyak 4 Orang dengan persentase 12.1%, dan karyawan dengan rentang usia 31-35 Tahun sebanyak 1 Orang dengan persentase 3.2%. Dari data yang didapat dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan rentang usia 20-25 Tahun lebih mendominasi karena dalam rentang usia tersebut menjadi usia yang produktif dan pada usia tersebut manusia lebih memiliki tenaga yang masih kuat serta memiliki pikiran yang kreatif.

Sedangkan pada golongan status, jumlah karyawan dengan status menikah sebanyak 2 Orang dengan persentase 6.1%, Karyawan dengan status belum menikah sebanyak 31 Orang dengan persentase 93.9%. Dari data yang didapat dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan status belum menikah lebih mendominasi, hal ini dikarenakan dalam menjalankan pekerjaan

karyawan bisa fokus dengan pekerjaannya karena waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan cukup menguras waktu.

Sedangkan pada golongan jarak rumah ke kantor, jumlah karyawan dengan jarak dari rumah ke kantor antara 5-10km sebanyak 18 Orang dengan persentase 54.5%, Karyawan dengan jarak dari rumah ke kantor antara 11-15km sebanyak 11 Orang dengan persentase 33.3%, dan karyawan dengan jarak dari rumah ke kantor antara 16-20km sebanyak 4 Orang dengan persentase 12.1%. Dari data yang didapat dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan jarak dari rumah ke kantor antara 5-10km lebih mendominasi, yang artinya karyawan akan lebih mudah menjangkau kantor untuk bekerja dan waktu nya tidak akan terbuang untuk perjalanan.

Sedangkan pada golongan Pendidikan terakhir, jumlah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 20 Orang dengan persentase 60.6%, Karyawan dengan Pendidikan terakhir S1 sebanyak 12 Orang dengan persentase 36.4%, dan karyawan dengan Pendidikan Terakhir S2 sebanyak 1 Orang dengan persentase 3%. Dari data yang didapat dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan Pendidikan Terakhir SMA/Sederajat lebih mendominasi karena lebih kreatif dan cenderung memiliki kemauan untuk belajar dan bisa mengikuti trend yang ada. Hal ini sangat dibutuhkan pada pekerjaan sebagai karyawan *Wedding Organizer*.

Uji Validitas

Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X₁)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X₁)

Nomor Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X _{1.1}	0.753	0.000	Valid
X _{1.2}	0.507	0.003	Valid
X _{1.3}	0.390	0.025	Valid
X _{1.4}	0.660	0.000	Valid
X _{1.5}	0.454	0.008	Valid
X _{1.6}	0.559	0.001	Valid
X _{1.7}	0.456	0.008	Valid
X _{1.8}	0.445	0.009	Valid
X _{1.9}	0.617	0.000	Valid
X _{1.10}	0.436	0.011	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing item dari variabel konflik kerja(X_1) mendapatkan nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < 0.05 sehingga penelitian tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X_2)

Nomor Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
X _{2.1}	0.605	0.000	Valid
X _{2.2}	0.653	0.000	Valid
X _{2.3}	0.529	0.002	Valid
X _{2.4}	0.550	0.001	Valid
X _{2.5}	0.732	0.000	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing item dari variabel stres kerja(X_2) mendapatkan nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < 0.05 sehingga penelitian tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Nomor Item	Nilai Korelasi (Pearson Correlation)	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
Y.1	0.688	0.000	Valid
Y.2	0.680	0.000	Valid
Y.3	0.716	0.000	Valid
Y.4	0.640	0.000	Valid
Y.5	0.697	0.000	Valid
Y.6	0.705	0.000	Valid
Y.7	0.727	0.000	Valid
Y.8	0.698	0.000	Valid

(Sumber: Data primer yang diolah tahun 2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa masing-masing item dari variabel Kinerja (Y) mendapatkan nilai probabilitas korelasi [sig.(2-tailed)] < 0.05 sehingga penelitian tersebut dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Untuk mengukur reliabilitas reliabilitas mencukupi apabila nilai alpha apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Jika $\alpha > 0.90$ maka reliabilitasnya sempurna

2. Jika Alpha antara 0.70-0.90 maka reliabilitasnya tinggi
3. Jika Alpha 0.50-0.70 maka reliabilitasnya moderat
4. Jika Alpha < 0.50 maka reliabilitasnya rendah.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach' s Alpha	Jmlah Pernyataan	Keterangan
X ₁	0,696	10	Reliabel
X ₂	0,583	5	Reliabel
Y	0,839	8	Reliabel

(Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2022)

Dari data diatas dapat disimpulkan semua variabel penelitian ini dinyatakan reliabel karena sudah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
X ₁	0,200	Normal
X ₂	0,200	Normal
Y	0,200	Normal

(Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan data pada masing-masing variabel memiliki nilai Asymp.sig (2-tailed) di atas 0.05 yang artinya data tersebut normal.

Uji Linearitas

Untuk kriterianya adalah jika nilai sig F < 0,05 maka hubungannya tidak linear, sedangkan jika nilai sig F lebih dari atau sama dengan 0,05 maka hubungannya bersifat linear.

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas

Sig	Keterangan
0,082	Linear

(Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2022)

Uji Multikolinieritas

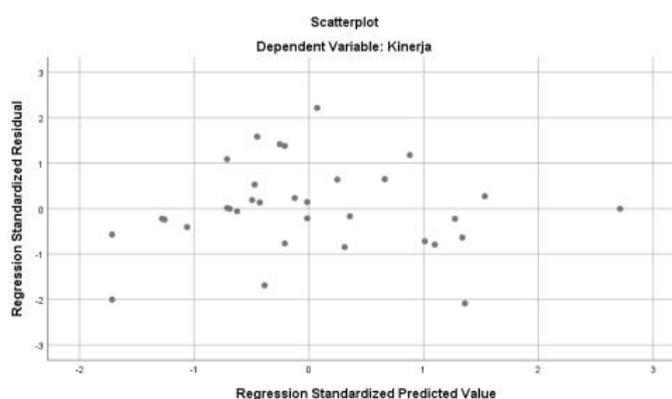
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Keterangan
X ₁	1,104	Tidak terjadi Multikolinieritas
X ₂	1,104	Tidak terjadi Multikolinieritas

(Sumber Data: Data primer yang diolah tahun 2022)

Multikolenieritas terjadi apabila nilai VIF > 10. Berdasarkan data di atas, nilai VIF menunjukkan nilai 1,104 dimana nilai tersebut < 10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas pada variabel konflik kerja dan stres kerja sehingga data tersebut layak digunakan sebagai alat ukur untuk menguji variabel Kinerja Karyawan.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa tampilan pada scatterplot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu *Regression Standardized Predicted Value*. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heterokedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B
(Constant)	9,334
Konflik Kerja (X ₁)	0,256
Stres Kerja (X ₂)	0,812

(Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa model persamaan regresi yang diperoleh dengan koefisien konstanta dan koefisien variabel yang ada di kolom Unstandardized Coefficients B. Berdasarkan tabel ini diperoleh model persamaan regresi: $Y = 9,334 + 0,256 X_1 + 0,812 X_2 + \epsilon$

Dari Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta sebesar 9,334 yang artinya jika variabel konflik kerja dan stress kerja bernilai nol (tidak berpengaruh sama sekali), maka besarnya kinerja karyawan sebesar 9,334.
- 2) Koefisien regresi konflik kerja (X_1) sebesar 0,256 yang berarti setiap kenaikan variabel konflik kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,256 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.
- 3) Koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar 0,812 yang berarti setiap kenaikan variabel stres kerja sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,812 satuan dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Tabel 9. Hasil Uji T

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
Konflik Kerja (X_1)	0,03	H_1 diterima H_0 ditolak
Stres Kerja (X_2)	0,00	H_1 diterima H_0 ditolak

(Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022)

Berdasarkan data di atas dapat dijelaskan pengaruh secara parsial sebagai berikut:

- 1) Uji t variabel Konflik Kerja (X_1)

Hasil perhitungan diatas menunjukkan Nilai sig $0,03 < 0,05$ yang artinya variabel konflik kerja (X_1) yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung.

2) Uji t Variabel stres Kerja (X_2)

Hasil perhitungan diatas menunjukkan Nilai sig. $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada *Khabiya Wedding Organizer Tulungagung*.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji-f)

Signifikan	Kesimpulan
0,00	H_0 ditolak H_1 diterima

(Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi F sebesar 0,00 maka nilai $F < 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Khabiya Wedding Organizer Tulungagung*.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,656 ^a	0,430	0,392

(Sumber: Data Primer yang diolah tahun 2022)

Dari tabel 4.23 dapat dilihat bahwa besarnya nilai korelasi R Square sebesar 0.430 atau sama dengan 43%. jadi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada *Khabiya Wedding Organizer Tulungagung* sebesar 43%. sedangkan sisanya ($100\% - 43\% = 57\%$) dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

4.2. Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja (X_1) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) *Khabiya Wedding Organizer Tulungagung*

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 25.0 for Windows* diperoleh hasil uji t dapat diketahui bahwa hasil dari uji t pada variabel konflik kerja (X_1) mendapatkan hasil Nilai sig $0,03 < 0,05$ yang artinya variabel konflik kerja (X_1) memiliki

pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung.

Mengacu pada kuesioner yang sudah disebar dan diisi oleh karyawan *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung, konflik yang dialami karyawan merupakan konflik Fungsional dimana konflik Fungsional merupakan Konflik yang menguntungkan bagi perusahaan.

Karyawan *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung berlomba melakukan Tindakan positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalnya, *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung memiliki slogan “ *Service 24 jam* ”, maka karyawan akan inisiatif saling berebut untuk membantu project manager untuk melakukan pelayanan 24 jam sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Adapun konflik disfungsional yang merupakan konflik yang merugikan perusahaan. Misalnya pada hari H pernikahan, saat bekerja tentunya di lokasi terdapat banyak orang dalam satu waktu tentunya dengan berbagai karakter yang berbeda. Hal ini yang menyebabkan terjadinya konflik antar orang yang ada dalam lokasi tersebut.

Selain itu antar karyawan pun juga sering mengalami salah paham yang akhirnya menjadi konflik. Contohnya Ketika karyawan tidak mendengar instruksi dari *project manager* yang akhirnya membuat acara tidak menjadi sempurna. Hal ini juga memicu terjadinya konflik. Namun pada penelitian ini yang paling mempengaruhi adalah Konflik Fungsional dimana Konflik Fungsional adalah Konflik yang menguntungkan perusahaan dan membuat kinerja karyawan menjadi baik.

Hal ini berarti dalam *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung semakin tinggi tingkat konflik kerja, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada *Khabiya Wedding Organizer* Tulungagung.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Ramadhan Walangantu, Harry J. Sumampouw, Henny S. Tarore, (2018) Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi yang berjudul Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pengadaian (Persero) Manado dengan hasil yang sama yaitu konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja (X_2) Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Khabiya Wedding Organizer Tulungagung

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 25.0 for windows* dapat dilihat bahwa nilai sig. $0,00 < 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh secara parsial antara variabel stres Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung.

Hal ini dikarenakan karyawan Khabiya *wedding organizer* diberikan beban dan tanggungjawab untuk menyelesaikan acara sebaik mungkin. Tanggungjawab tersebut yang menjadikan karyawan menjadi stres ditambah karyawan selalu mendapat tekanan dari berbagai pihak yang terkait.

Stres juga dapat mempengaruhi karyawan Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung karena jam kerja sebagai karyawan tidak mengenal waktu, sehingga karyawan merasa lelah dengan keadaan yang terjadi. Karyawan harus mampu bekerja selama waktu yang tidak ditetapkan karena bekerja dengan berbagai orang yang berbeda dengan kinerja yang berbeda juga.

Misalnya kita harus menunggu dekorasi terpasang sampai selesai, namun vendor yang memasang dekor tersebut tidak bisa bekerja cepat yang akhirnya karyawan harus terus mengontrol kinerja mereka dan otomatis waktu istirahat karyawan berkurang sehingga mengakibatkan stres.

Hal ini berarti dalam Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja karyawan akan rendah dan semakin rendah stres kerja, maka kinerja karyawan akan baik pada Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung.

Kinerja karyawan pada Khabiya *Wedding Organizer* tergolong baik meskipun terdapat stress kerja karena karyawan mampu mengontrol stress yang mereka hadapi karena sudah menyadari kalau semua beban kerja mereka sudah bagian dari resiko pekerjaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eko Yuliawan tahun 2012 yang berjudul Pengaruh stres dan konflik terhadap kinerja pada PT. Pindad Bandung dengan menunjukkan hasil yang sama yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Pada Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan menggunakan aplikasi *SPSS 25.0 for Windows* dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi F sebesar 0,00 maka nilai $F < 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung.

Karyawan Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung berlomba melakukan Tindakan positif untuk mencapai tujuan perusahaan. Misalnya, Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung memiliki slogan “*Service 24 jam*”, maka karyawan akan inisiatif saling berebut untuk membantu project manager untuk melakukan pelayanan 24 jam sehingga tujuan perusahaan akan tercapai.

Selain itu pada hari H pernikahan, saat bekerja tentunya di lokasi terdapat banyak orang dalam satu waktu tentunya dengan berbagai karakter yang berbeda. Hal ini yang menyebabkan sering terjadinya konflik antar orang yang ada dalam lokasi tersebut.

Stres juga dapat mempengaruhi karyawan Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung karena jam kerja sebagai karyawan tidak mengenal waktu, sehingga karyawan merasa lelah dengan keadaan yang terjadi. Karyawan harus mampu bekerja selama waktu yang tidak ditetapkan karena bekerja dengan berbagai orang yang berbeda dengan kinerja yang berbeda juga sehingga konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Khabiya *wedding organizer* Tulungagung.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakuka oleh Wanudhyaria Hamarto, (2019) STIE UniSadhuguna Jakarta, Indonesia yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rutgerswpf Indonesia, dengan menunjukkan hasil yang sama yaitu konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini yang dibatasi pada pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Khabiya *wedding organizer* Tulungagung maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel konflik kerja (X_1) memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung.
2. Variabel Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung.
3. Variabel konflik kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Khabiya *Wedding Organizer* Tulungagung.

5.2.Saran

1. Perusahaan perlu melakukan perubahan sehingga tidak ada yang mendominasi diskusi dan diharapkan semua bisa mengutarakan ide dan gagasannya. Serta Perusahaan perlu melakukan tindakan supaya karyawan nya tidak terlibat konflik yang menimbulkan ketegangan.
2. Perusahaan perlu melakukan tindakan agar karyawan bisa tetap tenang akan suatu hal yang belum terjadi, misalnya dengan melakukan pelatihan ataupun pendalaman materi supaya karyawan bisa lebih memiliki bekal pengetahuan dan bisa percaya diri dengan kemampuannya sehingga karyawan bisa lebih tenang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, P. R., Al Musadieg, M., & Ruhana, I. (2014). Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT . TASPEN (PERSERO). *Academia*, 8(1), 1– 10.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39– 49. <https://doi.org/10.33369/Insight.13.2.39-49>
- Harahap, M. P. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Stress Kerja*.
- Nurhaliza, P. (2021). *Pengaruh Endorsement, Suasana Toko, Dan Harga Terhadap Minat Pembeli Di Toko Mourish Shoplist Tulungagung*.
- Pratama, R. B. (2019). Metodologi Penelitian. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951-952., 28-55.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27– 34. <https://doi.org/10.24269/Asset.V1i1.2555>
- Putra, Y. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JBE (Jurnal Bingkai Ekonomi)*, 6(2), 71– 83.

<https://doi.org/10.54066/Jbe.V6i2.114>

Robbins, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi* (Buku 2). Salemba.

Sania Nur. (2009). *Konflik, Stress Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate*. 1(3), 724– 727.

<https://doi.org/10.1109/Siu.2009.5136498>

Sinambela, & Poltak, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.

Winardi. (2015). *Manajemen Perilaku Organisasi* (Edisi Revi). Prenada Media Group.