

**Table Of Content**

<b>Journal Cover</b>	2
<b>Author[s] Statement</b>	3
<b>Editorial Team</b>	4
<b>Article information</b>	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
<b>Title page</b>	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
<b>Article content</b>	7

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licences/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Determinants of Employee Performance: Work Conflicts, Job Stress, and Job Satisfaction**

*Faktor Penentu Kinerja Karyawan: Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja*

**Wiwid Ida Risnawati, wiwidarisnawati434@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Mudji Astuti, mudjiastuti@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This study investigates the impact of work conflicts, job stress, and job satisfaction on employee performance in a quantitative research design, focusing on PT. Federal International Finance Group (Fif-Group) Sidoarjo. A sample of 30 employees was selected for the study. Multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient (R), and classical assumption tests were conducted using SPSS version 18. Primary data were collected through questionnaires employing a Likert scale, which underwent validity and reliability testing. The findings demonstrate that work conflicts, job stress, and job satisfaction significantly influence employee performance, with job satisfaction emerging as the most influential variable. These results contribute to a better understanding of the factors shaping employee performance and have implications for organizations seeking to enhance productivity and well-being in the workplace.

#### **Highlights:**

- The study examines the impact of work conflicts, job stress, and job satisfaction on employee performance.
- Quantitative analysis using multiple linear regression and correlation coefficients is employed to analyze the data.
- The findings reveal that job satisfaction has the strongest influence on employee performance.

**Keywords:** Employee performance, Work conflicts, Job stress, Job satisfaction, Quantitative analysis

Published date: 2022-12-26 00:00:00

## Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan SDM yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat. Adanya pengelolaan yang tepat mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap tuntutan karyawan. Kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara baik yaitu keseimbangan antara karyawan dan perusahaan [1].

Banyak hal yang berpengaruh pada sebuah tatanan perusahaan baik dari segi karyawan dan dari segi organisasi. Tapi dalam banyak hal faktor faktor yang mempengaruhi kedua hal tersebut antara lain yaitu konflik Kerja, stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian berbagai hal diatas sangatlah berpengaruh pada performa karyawan yang berakibat pada sebuah hasil. Hasil dapat dibedakan menjadi 2 hal diantaranya hasil yang baik atau memuaskan dan hasil yang buruk atau kurang memuaskan.

Diantara banyak hal di atas baik konflik Kerja, stres kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan performa. Karena hal tersebut saling berpengaruh satu sama lain. Maka dalam hal ini kami ingin mengukur kapasitas para karyawan untuk performa di suatu perusahaan dengan hal-hal yang menyangkut dan meliputi Konflik kerja, Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi yang ada di Sidoarjo.

Diantara hal hal yang menyangkut performa dalam pembahaasan yang akan kami bahas tersebut hal yang akan kami bahas pertama adalah konflik kerja. Pengertian konflik sendiri menurut garis besarnya adalah sebuah perbedaan antara dua pihak dalam suatu metode atau tujuan pada sebuah instansi [2] Dalam pemikiran kami konflik ini akan sangat berpengaruh terhadap performa maka akan kami masukkan sebagai bahan utama penelitian skripsi kami.

Pokok bahasan yang kedua yang berpengaruh dalam performa perusahaan adalah stres kerja. Menurut [3] stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan melaksanakan sebuah pekerjaan. Dalam buku besar teori tentang sebuah hubungan pekerjaan, stres kerja di pengaruhi oleh dua faktor yang di nilai merupakan faktor utama dalam hal stres kerja. Faktor tersebut berasal dari dalam sebuah perusahaan dan dari luar perusahaan. Faktor yang bersal dari dalam biasanya adalah terdapat tekanan dari atasan yang menuntut target. Sedangkan faktor yang berasal dari daluar biasanya di pengaruhi lingkungan sekitar baik dari sisi perusahaan maupun lingkungan sekitar hidup berumah tangga [4].

Dari dua bahasan diatas yang tidak lain merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja terdapat hal yang menunjang adanya sebuah performa kerja yang baik. Dan hal tersebut adalah tentang seberapa puas karyawan tersebut terhadap apa yang akan dia kerjakan pada suatu tipe pekerjaan. Dalam banyak kasus yang terjadi kepuasan kerja yang di alami oleh sebuah perusahaan sangat mempengaruhi terhadap kinerja baik sebuah instansi maupun perusahaan.

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerjayang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka produktivitas perusahaanpun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya struktur dari organisasi yang ada pada PT. FIF Group sudah sesuai dengan strantart manajemen mutu yaitu standart ISO 9001:2015 maka dengan demikian semua yang berhubungan dengan dokumen dan data sudah berstandart dengan baik. Adapun standart dari pengemlompokan data di dasarkan pada urutan proses daripada sistem manajemen PT. FIF Group semua hal-hal yang berhubungan dengan aktifitas dan lingkup kerja harus sesuai peraturan yang berlaku. Urutan dan sistem kerja di PT. FIF Group selama ini sudah berjalan dengan baik dan juga terlihat lancar tanpa adanya kendala apapun.

Para pekerja dan lingkungan manajemen sudah diberikan fasilitas yang cukup nyaman guna menunjang kinerja karyawan diantaranya fasilitas kantor tersebut adalah ruangan yang sudah berventilasi dengan baik mempunyai tingkat krnyamanan yang tinggi dengan adanya ruangan ber-AC, standart komputer yang digunakan minimal adalah intel core-i3 guna menunjang kinerja pada karyawan sehingga bisa bekerja dengan efektif dan efisien.

Tapi karena banyaknya jumlah karyawan yang ada di PT. FIF group terkadang menimbulkan beberapa gesekan kinerja karyawan yang banyak dipengaruhi oleh bedanya pendapat antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Ditunjang dari hal tersebut bedanya pemikiran antar karyawan yang menjadikan terkadang terdapat pemikiran yang berbeda sehingga beberapa hal yang menjadikan konflik perbedaan yang membuat karayawan tersebut menjadi stres karena pekerjaan.

PT. Federal International Finance Group (FIF-Group) merupakan salah satu lembaga atau perusahaan yang

bergerak di bidang perbankan. PT. FIF Group sidoarjo berdiri pada Mei 1989 yang bernama PT. Mitrapusaka Artha Finance dan semakin adanya perkembangan jaman dan permintaan konsumen serta fokus pada pembiayaan pada motor Honda dengan demikian PT. Mitrapusaka Artha Finance beruba nama menjadi PT Federal International Finance (FIF-Group).

Dilihat dari sudut konsumen yang tersebar dibanyak tempat dengan permintaan yang berbeda-beda serta tuntutan dari manajemen serta berbagai hal yang menjadikan karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan performanya agar kepuasan pelanggan dapat tercapai dengan baik.

PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE GROUP (FIF-GROUP) Sidoarjo dalam kurun satu tahun sangat fluktuatif. Performa para karyawan dari bulan januari sampai bulan desember tahun 2019 mengalami kenaikan dan penurunan. Dari bulan januari tingkat hasil dari performa karyawan mencapai 96% dan bulan february tingkat performa karyawan mengalami penurunan mencapai 94%, pada bulan maret tingkat kualitas dan kinerja karyawan mengalami kenaikan mencapai 95% dan pada bulan april tingkat kualitas karyawan mengalami penurunan mencapai 92%, kemudian pada bulan mei tingkat performa karyawan mengalami kenaikan yang sangat tajam dari segi kedisiplinan dan kehadiran mencapai 98% dan pada bulan juni tingkat performa karyawan mengalami penurunan mencapai 96% kemudian pada bulan juli tingkat performa karyawan mengalami penurunan mencapai 93% dan bulan agustus tingkat absensi dan performa karyawan mengalami kenaikan mencapai 93% yang hampir menyentuh angka 94%. lalu pada bulan september tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan mencapai 95% dan pada bulan oktober tingkat absensi karyawan mengalami penurunan yang sangat tajam mencapai 92% di karenakan karena adanya kendala yang di luar ekspektasi serta adanya perubahan musim, lalu kemudian pada bulan november tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan mencapai 93% dan pada bulan desember tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan yang cukup signifikan mencapai 95%.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis mengambil judul "PENGARUH KONFLIK KERJA, STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) FIF GROUP DI SIDOARJO"

## Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance Group (FIF Group) yang berlokasi di Jalan Pahlawan No 9 Sidoarjo. Yaitu Jalan Lingkar Barat Gor Sidoarjo.

### 1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance Group (FIF Group) yang berlokasi di Jalan Pahlawan No 9 Sidoarjo. Yaitu Jalan Lingkar Barat Gor Sidoarjo.

### 2) Populasi dan Sampel

a. Populasi : karyawan PT.FIF Group pada bagian Marketing, Back office dan kolektor masing-masing bagian sebanyak 100 karyawan. terdiri dari 100 karyawan Marketing, 100, karyawan Back Office dan 100 karyawan Kolektor

b. Sampel : dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan.

### 3) Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data : Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif.

b. Sumber Data : Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder

4) Teknik Pengumpulan Data : Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

## Hasil dan Pembahasan

### Hasil

#### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Variabel	Item Variabel	Correlation (r- r-kritis	Sig	Keterangan
----------	---------------	-----------------------------	-----	------------



		hitung)			
Konflik kerja (X 1)	X1.1	0,722	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,633		0,000	Valid
	X1.3	0,799		0,000	Valid
	X1.4	0,804		0,000	Valid
	X1.5	0,652		0,000	Valid
Stress Kerja (X 2 )	X2.1	0,747		0,000	Valid
	X2.2	0,843		0,000	Valid
	X2.3	0,912		0,000	Valid
	X2.4	0,713		0,000	Valid
Kepuasan Kerja (X 3 )	X3.1	0,785		0,000	Valid
	X3.2	0,753		0,000	Valid
	X3.3	0,806		0,000	Valid
	X3.4	0,788		0,000	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,709		0,000	Valid
	Y.2	0,802		0,000	Valid
	Y.3	0,796		0,000	Valid
	Y.4	0,811		0,000	Valid
	Y.5	0,698		0,000	Valid

**Table 1.** Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat diketahui untuk keseluruhan butir pada masing-masing variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan butir variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

b. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik kerja	0,768	0,6	Reliabel
Stres kerja	0,822	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,790	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,821	0,6	Reliabel

**Table 2.** Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* pada variable konflik kerja sebesar 0,768, variabel stres kerja sebesar 0,822 variabel kepuasan kerja sebesar 0,790, dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,821. Dari empat variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22641588
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.058
	Negative	-.082
	Test Statistic	.082
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.200c,d

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

**Table 3.** Uji Normalitas

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau  $> 0,05$ . Artinya model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau data terdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y) * Konflik Kerja (X1)	12,723	0,002	Sig. $< 0,05$	Linear
Kinerja Karyawan (Y) * Stres Kerja (X2)	17,773	0,000	Sig. $< 0,05$	Linear
Kinerja Karyawan (Y) *Kepuasan Kerja(X3)	24,820	0,000	Sig. $< 0,05$	Linear

**Table 4.** Uji Linieritas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *sig linearity* untuk variabel kinerja karyawan dengan konflik kerja sebesar 0,002 ( $0,002 < 0,05$ ), variable kinerja karyawan dengan stres kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ), dan variabel kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai sig linearity  $< 0,05$  maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) seluruhnya bersifat linear.

c. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.816a	.667	.628	1.29524	.667	17.322	3	26	.000	2.096

**Table 5.** Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil uji auto korelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 2,096. Nilai tersebut menunjukkan bahwa  $du < d < 4 - du$  atau  $1,5666 < 2,096 < 2,4334$  terjadi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

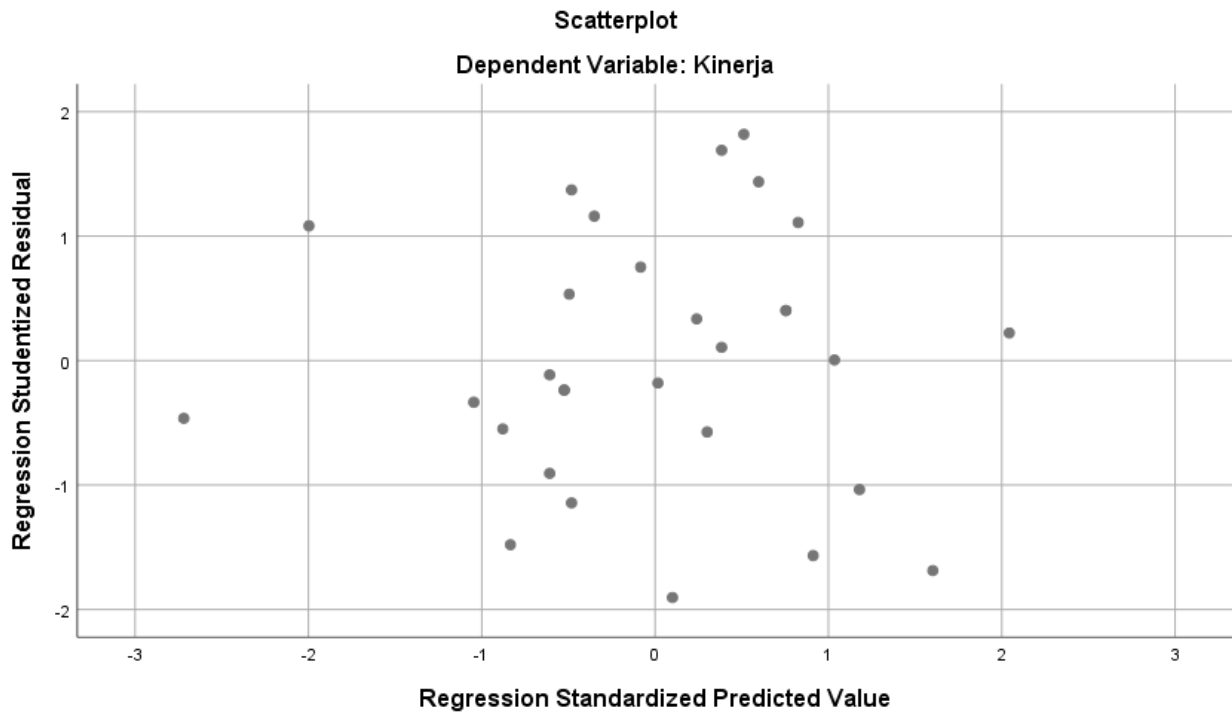


Figure 1. Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e. Uji Multikolinearitas

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Konflik Kerja	.567	.437	.280	.836	1.197
	Stres Kerja	.610	.405	.256	.740	1.351
	Kepuasan Kerja	.705	.539	.369	.699	1.430

a. Dependent Variable: Kinerja

Table 6. Uji Multikolinearitas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untk variabel konflik kerja sebesar 1,197 (<10), variabel stress kerja sebesar 1,351 (<10) dan variabel kepuasan kerja sebesar 1,430 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.258	2.774		.453	.654
	Konflik Kerja	.319	.129	.307	2.477	.020
	Stres Kerja	.296	.131	.297	2.259	.032
	Kepuasan Kerja	.492	.151	.442	3.262	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Table 7. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai

berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$  ( $Y = 1,258 + 0,319 X_1 + 0,296 X_2 + 0,492 X_3 + e$ )

#### 4. Panguja Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.258	2.774		.453	.654
	Konflik Kerja	.319	.129	.307	2.477	.020
	Stres Kerja	.296	.131	.297	2.259	.032
	Kepuasan Kerja	.492	.151	.442	3.262	.003
a. Dependent Variable: Kinerja						

**Table 8.** Uji Simultan (Uji t)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 % ( $\alpha=0,05$ ) dan *degree of freedom* sebesar  $k= 2$  dan  $df 2 = n - k - 1$  ( $30 - 2 - 1 = 27$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,05183, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

##### a) Pengaruh konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel konflik kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,477 > t_{tabel} = 2,05183$  dengan nilai signifikansi  $0,020 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

##### b) Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stres kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} = 2,259 > t_{tabel} = 2,05183$  dengan nilai signifikansi  $0,032 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja..

##### c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,262 > t_{tabel} = 2,05183$  dengan nilai signifikansi  $0,003 < 0,05$ . Artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

##### b. Uji Simultan (Uji f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.181	3	29.060	17.322	.000b
	Residual	43.619	26	1.678		
	Total	130.800	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja						

**Table 9.** Uji Simultan

Bedasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 17,322 dengan nilai signifikan 0,000. Dimana f-tabel diketahui sebesar 3,3403. Sehingga  $f_{hitung} > f_{tabel}$  yaitu  $17,322 > 3,3403$ . dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya variable konflik kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ) dan kepuasan kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

##### b. Uji korelasi Berganda (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.816 a	.667	.628	1.29524	.667	17.322	3	26	.000	2.096
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja										

**Table 10.** Uji korelasi Berganda (Uji R)

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistic SPSS Versi 25 didapatkan hasil pada tabel Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar = 0,816. Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 4.22 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.816a	.667	.628	1.29524	.667	17.322	3	26	.000	2.096
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja										
b. Dependent Variable: Kinerja										

**Table 11.** Uji Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS Versi 25 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,667. hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,7% sedangkan 33,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Pembahasan

a. Hipotesis Pertama : konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini konflik kerja dimaknai sebagai bagian dari suatu tindakan atau peristiwa yang terjadi dalam suatu kegiatan, forum, organisasi ataupun perusahaan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Konflik kerja dapat terjadi akibat adanya proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Dari hasil analisis data, diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Artinya karyawan yang mampu mengelola konflik kerja dengan baik, maka mereka akan memiliki kinerja yang baik. Pengelolaan konflik dapat dilakukan karena pengalaman selama bekerja dan juga dapat dilakukan dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Konflik kerja dapat terjadi akibat adanya pertentangan yang terjadi kemudian diekspresikan diantara kedua belah pihak. Sehingga konflik kerja perlu untuk diminimalisir, agar tidak mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Berdasarkan dari deskripsi jawaban responden, konflik kerja yang sering dialami karyawan yaitu adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan. Penilaian yang tidak sesuai menjadi hambatan yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, adanya ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain. Adanya ketergantungan tersebut akan menjadi hambatan dalam pelaksanaan kerja jika tidak terjalin komunikasi yang baik. Akan tetapi ketergantungan unit kerja jika dapat berjalan dengan beriringan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada pelaksanaan kerja. Seperti yang dikatakan oleh [5] berpendapat bahwa konflik tempat kerja yang berkepanjangan, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dihadapi oleh setiap orang yang baik secara fisik maupun mental. Berdasarkan hasil penelitian [6] membuktikan bahwa variabel konflik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. artinya besar kecilnya konflik yang terjadi pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kondisi ini menggambarkan bahwa semakin bagus pemahaman karyawan akan gejala yang dapat menimbulkan konflik, tentunya mereka akan menghindari pertentangan yang bisa terjadi antara dua pihak atau lebih atas satu hal, dimana satu pihak tersebut merasakan ketidaksesuaian dengan pihak yang lain sehingga kinerja mereka akan dapat tingkatkan.

b. Hipotesis Kedua : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Stress kerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *simptom*, antara lain, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Hasil analisis data membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.FIF Sidoarjo. Artinya, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengelola stress kerja yang dialami, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengelolaan stress kerja karyawan dapat dilihat dari pemanfaatan waktu. Karyawan selalu memanfaatkan waktu yang diberikan karyawan untuk mengerjakan tugas yang di berikan karyawan dengan maksimal, dengan adanya tugas yang tidak menumpuk akan memperkecil kemungkinan stress kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa stres kerja yang sering dialami karyawan yaitu waktu kerja yang terbatas. Keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi kendala yang sering ditemui karyawan, dimana batas waktu yang tidak sesuai dengan beban kerja akan membuat karyawan mengalami stress. Stres kerja yang berlebih jika tidak dikelola dengan baik akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian [7] berpendapat bahwa ada hubungan langsung antara stress kerja dan kinerja. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kinerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian [8] membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada seberapa besar karyawan dapat memenejemen tingkat stres mereka sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi. Selain itu [9] juga membuktikan bahwa stress kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### c. Hipotesis Ketiga : Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.FIF Sidoarjo. Artinya, apabila karyawan merasa puas, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan meningkatkan kinerjanya. Sehingga bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Karyawan di PT. FIF Sidoarjo saat bekerja selalu totalitas saat menghadapi nasabah, dan kemampuan karyawan dalam bekerja sangat berkualitas dan kuantitas yang dapat menghasilkan kepuasan baik karyawan dan perusahaan. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan merupakan kepuasan pada karyawan secara individu. Kejujuran menjadi kunci dalam setiap kehidupan. Karyawan yang jujur dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan akan menghasilkan kepuasan tersendiri. Karyawan lebih puas menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan dengan jujur dan sesuai dengan prosedur meskipun hasil yang dicapai tidak melebihi dari yang ditargetkan, dibandingkan pekerjaan dengan hasil yang melebihi dari yang diharapkan tapi dilaksanakan dengan cara yang tidak benar. Penelitian ini bisa di dukung oleh penelitian [10] berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam semangat bekerja. Jika seseorang merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya tentu akan membuat semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila karyawan dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi hal ini akan memudahkan karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian [11] membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu [12] bahwa kepuasan kerja yang menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif. Artinya apabila karyawan puas dan senang dengan pekerjaannya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

### d. Hipotesis Keempat : kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut koefisien regresi variabel kepuasan kerja ( $X_3$ ) konflik kerja sebesar 0,492. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa kinerja karyawan yang menonjol dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan dalam waktu yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang diselesaikan dengan benar meskipun waktu yang terbatas menunjukkan profesionalisme karyawan. Karyawan yang profesional menjadi kunci perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan senantiasa bersungguh-sungguh dalam bekerja. Mengingat alasan karyawan bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan secara finansial, juga untuk mencari kepuasan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, akan menjadi dorongan dalam dirinya untuk bekerja lebih giat. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan giat, akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang diperoleh. Penelitian ini bisa di dukung oleh penelitian [13] berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam semangat bekerja. Jika seseorang merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya tentu akan membuat semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila karyawan dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi hal ini akan memudahkan karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

## Simpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Didukung dengan penelitian yang dilakukan [14] yang memperoleh hasil bahwa konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Didukung dengan penelitian [15] membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja

karyawan.

3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Didukung dengan penelitian [16] membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.FIF Sidoarjo. Didukung dengan hasil penelitian [16] membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

## References

1. Arikunto, Suharsimi. 2002. "Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposa". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
2. Bungin, Burhan. 2014. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Putra Grafika.
3. Edy. Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: Prenada Media Group.
4. Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, 2011.
5. Hasibuan Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
6. Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
7. Kamsir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktikum). Depok: Rajawali.
8. Luthans, Fred. (2006), Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
9. Mangkunegara. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
10. Moeheriono. (2010). Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
11. Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2013. Perilaku organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
12. Santoso, Singgi. (2010). Panduan lengkap Menguasai Satatistik Dengan SPSS. Jakarta: PT. Elek media Komputindo.
13. Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
14. Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
15. Suyantiningasih, Tri dkk, 2018. Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada LKP Palcomtech Palembang. APPPTMA Vol.8 No.8.
16. Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung CV. Mandar Maju.