

Table Of Content

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

Work Conflict, Workload, and Employee Performance in Retail: A Quantitative Study

Dampak Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif di Industri Ritel

Vicki Dias Tatiningrum Kuncoro, vickidiastk20@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Hasan Ubaidillah, ubaid@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aimed to investigate the influence of work conflict, workload, and work stress on employee performance in a small and medium-sized retail business. The research employed a quantitative approach, utilizing hypothesis testing and involving a sample of 40 employees from UMKM Moana Daily Style. The analysis utilized correlation coefficient (R), classical assumption tests, and multiple linear regression in IBM SPSS Statistics version 26. The data were collected through a questionnaire using a Likert scale, with reliability and validity tests conducted. The findings revealed significant relationships between work conflict and employee performance, workload and employee performance, as well as work stress and employee performance. These results highlight the importance of managing work conflict, workload, and work stress to enhance employee performance in the retail industry. The implications of the study suggest the need for organizations to implement strategies that promote conflict resolution, workload management, and stress reduction to optimize employee performance.

Highlights:

- The study examines the impact of work conflict, workload, and work stress on employee performance in the retail industry.
- Findings indicate significant relationships between work conflict, workload, work stress, and employee performance.
- The research emphasizes the importance of managing work conflict, workload, and work stress to enhance employee performance in retail organizations.

Keywords: Work Conflict, Workload, Work Stress, Employee Performance, Quantitative Study.

Published date: 2023-06-26 00:00:00

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan sesuatu yang berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis untuk melakukan tindakan, memilih tujuan dan untuk pengambilan keputusan yang sempurna untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk menerima SDM yang berkualitas diperlukan pengelolaan sumber daya yang sempurna. Dengan adanya pengelolaan sumber daya yang sempurna seperti proses penyeleksian, Penempatan kerja, dan perekrutan sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga bisa menaikkan kinerja perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia yang profesional bisa memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan.[1]

Dalam sebuah tatanan bisnis UMKM dapat dipengaruhi dari segi karyawan maupun organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi aspek karyawan dan organisasi antara lain konflik kerja, beban kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hal tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena prestasi kerja yang buruk dapat berdampak signifikan pada kinerja karyawan yang mengarah pada hasil, karena hasil yang dicapai tidak optimal. [2]

Diantara konflik Kerja, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan, ada hubungannya dengan prestasi kerja. Karena hal tersebut saling berpengaruh satu sama lain. Maka dalam penelitian ini ingin mengukur kemampuan para karyawan pada suatu bisnis UMKM dengan hal-hal yang menyangkut konflik kerja, beban kerja dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu bisnis UMKM Moana daily style daerah Mojosari.

Dalam pembahasan diatas yang akan dibahas pertama adalah konflik kerja. Konflik Kerja merupakan suatu persaingan yang kurang sehat yang terjadi dalam sebuah bisnis UMKM misalnya ketidaksetujuan, ketidakcocokan atau ketegangan baik intra individu dan juga interentitas social misalnya individu, atau kelompok dalam sebuah organisasi. Konflik kerja juga merupakan sebuah perbedaan antara dua orang dalam suatu tujuan dalam sebuah instansi. [3]

Beban kerja merupakan tingkat prestasi kerja atau hasil yang dapat menunjukkan tingkat yang dicapai oleh sejumlah karyawan di bagian tertentu. Jika beban kerja sangat berat, maka dapat berdampak buruk terhadap kinerja karyawan. [4]

Stres kerja adalah ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi diri sendiri. Terlalu banyak stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ada dua faktor utama stres kerja. Faktor-faktor tersebut berasal dari dalam dan luar, faktor yang berasal dari dalam biasanya atasan yang selalu menuntut tujuan kerja dan mendapat tekanan dari atasan, dan faktor yang berasal dari luar biasanya terjadi dari lingkungan rumah yang membuat stres kerja. [5]

berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “ pengaruh konflik kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM moana daily style kecamatan mojosari kabupaten mojosari”.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di mojosari jawa timur. Definisi perasional dalam penelitian ini terdiri dari konflik kerja, beban kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Konflik kerja merupakan bagian dari suatu tindakan atau peristiwa yang terjadi dalam suatu kegiatan, forum, dan organisasi. Konflik kerja terjadi antara dua orang atau lebih anggota yang timbul karena perbedaan pendapat, tujuan dan persepsi yang berbeda. Kemudian beban kerja Beban kerja merupakan suatu kegiatan atau pekerjaan yang menuntut semua karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. dimana beban kerja berpengaruh terhadap sikap dan tingkah laku seorang karyawan saat karyawan melakukan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Sedangkan Stres kerja merupakan perasaan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Gejala stress kerja disebabkan oleh emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan gugup. Dan yang terakhir yaitu Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seorang karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Tidak hanya itu kinerja karyawan merupakan bagian dari proses evaluasi yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan terhadap karyawan atau anggotanya. [6]

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Moana daily style. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Teknik sampel dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh karena jumlah populasi yang mudah dijangkau maka dari itu penelitian ini menggunakan sampel jenuh. [5] Jenis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang berupa angka yang analisisnya menggunakan statistic. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari hasil kuisioner yang telah disebar ke UMKM Moana daily style yang menjadi target sasaran dalam penelitian ini sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung seperti dari jurnal atau website. [7]

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu melalui kuisioner. Kuisioner merupakan metode pengumpulan

data yang dilakukan oleh peneliti dengan mengajukan serangkaian pertanyaan kepada responden yang perlu dijawab. Dalam penelitian ini kuisioner diberikan kepada 40 responden pada UMKM Moana daily style kecamatan mojosari kabupaten mojokerto. Dalam penelitian ini kuisioner diukur dengan skala likert menggunakan skala 1 sampai 5 dalam menjawab pertanyaan yang diberikan. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Kemudian untuk menguji hipotesis yaitu analisis regresi linier berganda, uji persial dan uji [8] simultan dengan menggunakan *software statistic* SPSS versi 26.0

Kerangka Konseptual

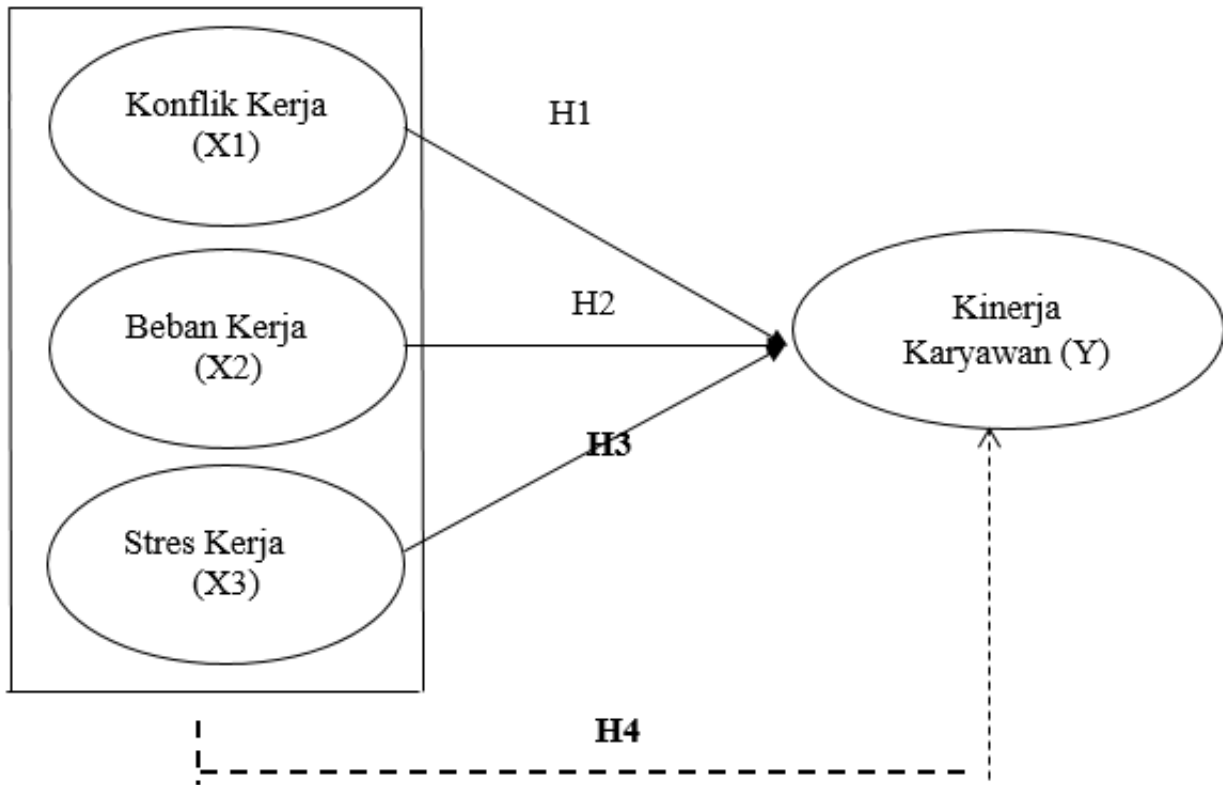


Figure 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Dari data penelitian diatas tantang pengaruh konflik kerja, beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada UMKM MOana daily style kecamatan mojosari kabupaten mojokerto, maka dengan begitu hipotesisnya sebagai berikut :

H1 :Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan umkm moana daily style

H2 :Terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan umkm moana daily style

H3 :Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan umkm moanadailystyle

H4 :Terdapat pengaruh secara bersama-sama konflik kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan umkm moana daily style

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

A. Uji Validitas

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	1	0,655	0,312	Valid

2	0,696	0,312	Valid
3	0,838	0,312	Valid
4	0,798	0,312	Valid
5	0,847	0,312	Valid
6	0,814	0,312	Valid
7	0,779	0,312	Valid
8	0,844	0,312	Valid
9	0,659	0,312	Valid
10	0,703	0,312	Valid
11	0,788	0,312	Valid

Table 1. Uji Validitas konflik kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas konflik kerja (X_1) bernilai koefisien validitas diatas 0,312 sehingga item kuesioner penelitian dinyatakan diterima (bisa digunakan). Dengan demikian item kuesioner variabel konflik kerja (X_1) valid dan bisa dipergunakan sebagai pengukur variabel penelitian.

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X_2)	1	0,871	0,312	Valid
	2	0,851	0,312	Valid
	3	0,815	0,312	Valid
	4	0,856	0,312	Valid
	5	0,777	0,312	Valid
	6	0,785	0,312	Valid
	7	0,835	0,312	Valid
	8	0,695	0,312	Valid

Table 2. Uji Validitas Beban Kerja Hasil Pengolahan Data Penelitian 2022

Berdasarkan hasil pengujian validitas beban kerja (X_2) mempunyai nilai koefisien validitas di atas 0,312 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian disebut bisa dipakai (dapat diterima). Maka bisa disebut item kuesioner variabel beban kerja (X_2) valid dan bisa digunakan sebagai pengukur variabel penelitian.

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X_3)	1	0,755	0,312	Valid
	2	0,862	0,312	Valid
	3	0,804	0,312	Valid
	4	0,847	0,312	Valid
	5	0,872	0,312	Valid
	6	0,584	0,312	Valid
	7	0,834	0,312	Valid
	8	0,782	0,312	Valid
	9	0,858	0,312	Valid
	10	0,754	0,312	Valid

Table 3. Uji Validitas Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas stres kerja (X_3) mempunyai nilai koefisien validitas di atas 0,312 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian disebut bisa dipakai (dapat diterima). Maka bisa disebut item kuesioner variabel stres kerja (X_3) valid dan bisa dipakai sebagai pengukur variabel penelitian.

Variabel	No Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,754	0,312	Valid
	2	0,784	0,312	Valid
	3	0,778	0,312	Valid
	4	0,701	0,312	Valid
	5	0,809	0,312	Valid

6	0,766	0,312	Valid
7	0,828	0,312	Valid
8	0,851	0,312	Valid
9	0,801	0,312	Valid
10	0,809	0,312	Valid
11	0,741	0,312	Valid
12	0,724	0,312	Valid

Table 4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas kinerja karyawan (Y) memiliki nilai koefisien validitas di atas 0,312 sebagai nilai batas suatu item kuesioner penelitian dikatakan dapat diterima dan digunakan. Sehingga dapat dikatakan bahwa item kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

B. Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Reliabilitas	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,930	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,925	0,6	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,936	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,6	Reliabel

Table 5. Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner masing-masing variabel yang sedang diteliti lebih besar dari 0,600. Hasil ini menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan pada kuesioner andal untuk mengukur variabelnya. Hasil koefisien reliabilitas untuk variabel konflik kerja (X₁) didapatkan yaitu 0,930, koefisien reliabilitas untuk variabel beban kerja (X₂) didapatkan yaitu 0,925, koefisien reliabilitas untuk variabel stres kerja (X₃) didapatkan yaitu 0,936 dan koefisien reliabilitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) didapatkan yaitu 0,939. Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan hasil semua pernyataan dinyatakan valid dan reliabel, artinya data penelitian dari instrumen layak digunakan untuk mengetahui dan menguji permasalahan yang diteliti.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.64744250
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.053
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200c,d

Table 6. Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas di atas diperoleh nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,090 dengan nilai *sig.* = 0,200. Dikarenakan nilai *sig.* > 0,05 atau 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual data berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedasitas

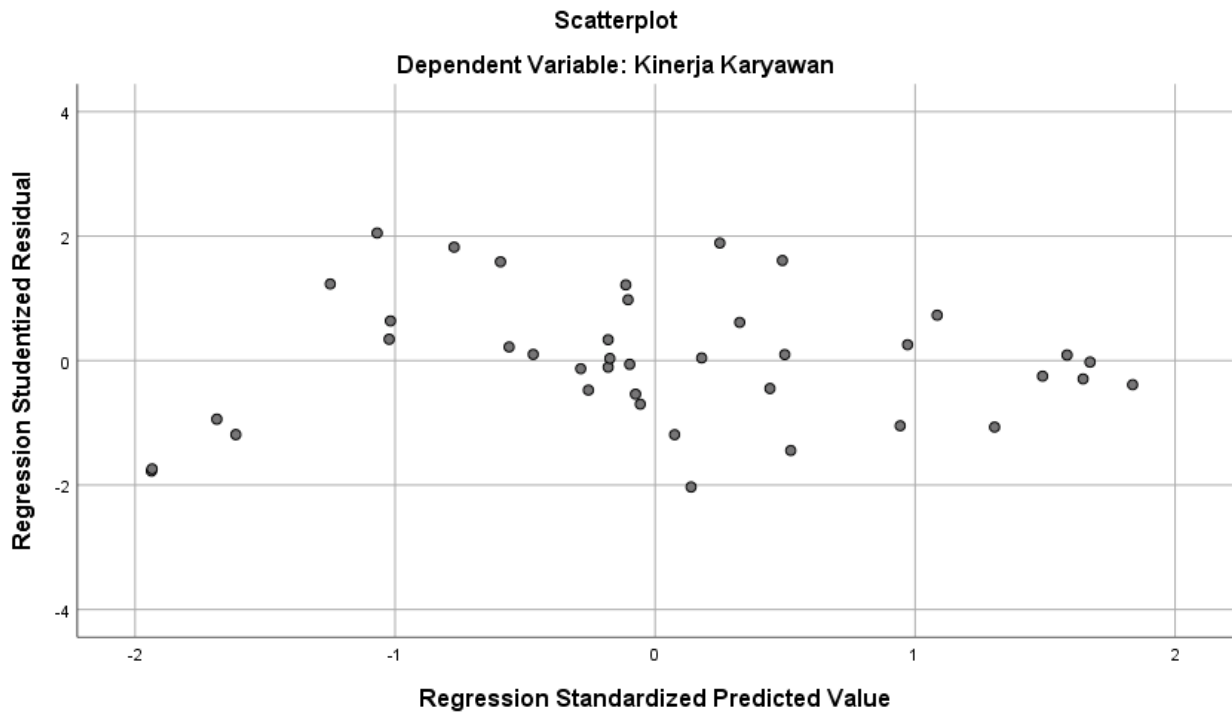


Figure 2. Uji Heteroskedasitas

Hasil gambar scatterplot di atas bisa diamati grafik hasil penelitian distribusi data tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian bisa diambil kesimpulan model regresi ini tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, atau model regresi ini memenuhi asumsi homoskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Coefficient a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Kerja	.693	1.443
	Beban Kerja	.413	2.422
	Stres Kerja	.542	1.843
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Table 7. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan tabel di atas memperlihatkan nilai VIF tiap-tiap variabel bebas jauh di bawah 10, yakni $X_1 = 1,443$, $X_2 = 2,422$ dan $X_3 = 1,843$. Sehingga bisa ditarik kesimpulan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Oleh karena itu model regresi layak digunakan untuk analisa selanjutnya.

4. Uji Linieritas

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.285a	.081	.005	6.63183644
a. Predictors: (Constant), P_X3, P_X1, P_X2				

Table 8. Uji Linieritas

Berdasarkan tabel linieritas diatas bahwa nilai *R Square* yaitu 0,081. Hasil dari *R Square* dikalikan dengan jumlah sampel (n) yaitu sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 40, sehingga hasilnya adalah $0,081 \times 40 = 3,250$. Nilai ini harus dibandingkan dengan nilai *Chi Square* tabel pada df 2 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), maka didapatkan nilai *Chi Square* tabel yaitu sebesar 5,99. Dari di atas maka dapat dilihat bahwa $3,250 < 5,99$

yang menunjukkan bahwa model telah memenuhi spesifikasi linearitas atau data dalam penelitian ini linear.

D. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73.579	3.802		19.355	.000
	Konflik Kerja	-.277	.114	-.303	-2.426	.020
	Beban Kerja	-.447	.214	-.338	-2.087	.044
	Stres Kerja	-.304	.134	-.320	-2.267	.029

Table 9. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai konstanta dan koefisien regresi dengan demikian bisa dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 73.579 + -0,277X_1 + -0,447X_2 + -0,304X_3$$

Persamaan di atas bisa dimaknai:

$\alpha = 73,579$ artinya apabila variabel konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) bernilai nol (0), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bernilai 73,579 satuan.

$b_1 = -0,277$ maka apabila konflik kerja (X_1) meningkat sebesar satu satuan serta variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,277 satuan.

$b_2 = -0,447$ maka apabila beban kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan serta variabel lainnya konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun sebesar -0,447 satuan.

$b_3 = -0,304$ maka apabila terjadi peningkatan pada stres kerja (X_3) sebesar satu satuan dan variabel yang lain konstan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan menurun -0,304 satuan.

2) Uji Parsial

Coefficients a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	73.579	3.802		19.355	.000
	Konflik Kerja	-.277	.114	-.303	-2.426	.020
	Beban Kerja	-.447	.214	-.338	-2.087	.044
	Stres Kerja	-.304	.134	-.320	-2.267	.029

Table 10.

Pengujian hipotesis variabel X_1 (Konflik Kerja)

Hasil tabel diatas nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja (X_1) yaitu -2,426 dan t_{tabel} -2,028 dan nilai sig. sebesar 0,020. Disebabkan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ (-2.426 < -2,028) dan nilai sig. (0,020 < 0,05), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya konflik kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Moana Daily Style Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto dengan arah pengaruh negatif.

Pengujian hipotesis variabel X_2 (Beban Kerja)

Sesuai tabel 4.20 didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja (X_2) yaitu -2.087 dan t_{tabel} -2,028 dan nilai sig. sebesar 0,044. Disebabkan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$, (-2.087 < -2,028) dan nilai sig (0,044 < 0,05) sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima, artinya beban kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Moana Daily Style Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto dengan arah pengaruh negatif.

Pengujian hipotesis variabel X_3 (Stres Kerja)

Sesuai tabel 4.20 diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja (X_3) yaitu -2.267 dan t_{tabel} -2,028 dan nilai sig. yaitu

0,029. Disebabkan nilai $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ ($-2.267 < -2,028$) dan nilai sig ($0,029 < 0,005$), sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, maknanya stres kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Moana Daily Style Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto dengan arah pengaruh negatif.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2705.624	3	901.875	18.840	.000b
	Residual	1723.351	36	47.871		
	Total	4428.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerja						

Table 11. ANOVA^a

Hasil dari tabel diatas nilai F_{hitung} sebesar 18,840 dengan p -value (sig) 0,000. Dengan $\alpha = 0,05$ serta derajat kebebasan (df) $v_1 = 36$ ($n-(k+1)$) dan $v_2 = 3$, maka di dapat F_{tabel} 2,688. Dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,840 > 2,688$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, artinya variabel konflik kerja (X_1), beban kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Uji simultan

ANOVA a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2705.624	3	901.875	18.840	.000b
	Residual	1723.351	36	47.871		
	Total	4428.975	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja, Beban Kerjaddng						

Table 12. Uji simultan

Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 18,840 dengan p -value - sig sebesar 0,000. diketahui bahwa $\alpha = 0,05$ sedangkan F_{tabel} 2,688 disebabkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18,840 > 2,688$) dan nilai sig ($0,000 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak maka dari itu variabel konflik kerja, beban kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

1. Hipotesis pertama : konflik kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa konflik kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa umkm moana daily style memiliki konflik kerja yang buruk sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan dalam uji hipotesis adalah terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. [9]

Variabel konflik kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah perbedaan pendapat antar karyawan satu dengan karyawan lain hal ini terjadi disebabkan karena pimpinan sering kali memberikan informasi tidak sesuai dengan kenyataan maka dari itu mengalami perbedaan pendapat demi mencapai tujuan. Dengan itu bisa mengakibatkan konflik kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang didapatkan hasil bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis kedua : beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa umkm moana daily style memiliki beban kerja yang buruk sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan dalam uji hipotesis adalah terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan. [1]

Variabel beban kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah Beban kerja yang terjadi di UMKM Moana Daily Style

terjadi disebabkan karena pimpinan sering kali memberikan tugas kepada karyawannya secara keseluruhan tidak secara bertahap dan harus diselesaikan semuanya dalam waktu yang sama maka dari itu karyawan membutuhkan konsentrasi tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Dengan banyaknya tugas yang diberikan, seorang pimpinan juga tidak memberi fasilitas yang memadai untuk karyawannya sehingga tugas yang diberikan tidak selesai sesuai target yang diberikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang didapatkan hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hipotesis ketiga : stres kerja (X3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa stres kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa umkm moana daily style memiliki stres kerja yang buruk sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan dalam uji hipotesis adalah terdapat pengaruh dengan arah negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. [10]

Variabel stres kerja dengan nilai indikator tertinggi adalah Stres kerja yang terjadi di UMKM Moana Daily Style terjadi disebabkan karena pimpinan sering kali memberikan tugas yang terlalu banyak kepada karyawannya dan harus diselesaikan dengan cepat sehingga karyawan tidak memiliki waktu luang untuk istirahat atau berkomunikasi dengan rekan kerja lainya. maka dari itu karyawan mengalami stress kerja. Stres kerja yang sering terjadi ditempat kerja yaitu emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, cemas dan tegang.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang didapatkan hasil bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Hipotesis keempat : konflik kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis data bahwa konflik kerja, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa umkm moana daily style memiliki konflik kerja, beban kerja dan stres kerja yang buruk sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil yang didapatkan dalam uji hipotesis adalah terdapat pengaruh simultan dengan arah negatif dan signifikan antara konflik kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. [11]

Variabel konflik kerja, beban kerja dan stres kerja bahwa setiap peningkatan variabel konflik kerja, beban kerja dan stress kerja secara bersama-sama, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Konflik kerja yang tinggi, dan meningkatnya beban kerja serta mengalami stres kerja, maka kinerja karyawan UMKM Moana Daily Style akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang didapatkan hasil bahwa konflik kerjabeban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Hasil dari penelitian diatas yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Moana Daily Style Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto”, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara parsial variabel konflik kerja yang memiliki pengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Moana Daily Style Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto.
2. Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara parsial variabel beban kerja yang memiliki pengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Moana Daily Style Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto.
3. Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara parsial variabel stres kerja yang memiliki pengaruh signifikan secara negatif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Moana Daily Style Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto.
4. Berdasarkan hasil analisis pengaruh secara simultan variabel konflik kerja, beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan dengan arah pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada UMKM Moana Daily Style Kecamatan Mojosari Kabupaten Mojokerto.

References

1. M. Sinta, “Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa,” Sereal Untuk, vol. 51, no. 1, p. 51, 2018.
2. I. P. Y. N. dan N. L. S. Antari, “PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI FAVE HOTEL KARTIKA PLAZA (Studi Pada Fave Hotel Kartika Plaza),” vol. 02, no. 1, pp. 90-101, 2020.

3. S. Riefky, R. Haryati, and M. D. Anggriani, "Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada puskesmas inderapura pesisir selatan," *J. Matua*, vol. 3, no. 1, pp. 73–90, 2021.
4. W. M. Lestari, L. Liana, and A. Aquinia, "Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja," *Bisnis dan Ekon.*, vol. 27, no. 2, pp. 100–110, 2020.
5. A. Agustina and E. Sofian, "Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Dexa Medica Cabang Medan," *J. Bisnis Corp.*, vol. 4, no. 1, pp. 64–76, 2019.
6. J. Jojo, A. Gandhy, E. S. Simanullang, and A. Frasipa, "Analisis Human Capital Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 2001 - 2017," *Optima*, vol. 3, no. 1, 2019, doi: 10.33366/optima.v3i1.1250.
7. Serepja panuturi hutabarat, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Lingkung. Kerja*, 2018.
8. S. Alim Irhamna, "Dampak Pengembangan Pariwisata Terhadap Perekonomian Masyarakat Sekitar Objek Wisata di Dieng Kabupaten Wonosobo," *Pengaruh kualitas Prod. dan persepsi harga terhadap minat beli Konsum. kopi nako depok*, vol. 6, no. 3, pp. 320–327, 2018, doi: 10.15294/edaj.v6i3.22277.
9. Y. R. Widjaja, I. S. Widhiyanti, and A. Mubarak, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Perdana Java Creative Bandung," *J. Sain Manaj.*, vol. 3, no. 2, pp. 83–94, 2021, [Online]. Available: <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/563>.
10. R. N. M. W. A. Areros and W. Rumawas, "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *J. Ris. Bisnis dan Investasi*, vol. 3, no. 2, pp. 74–83, 2018, doi: 10.35313/jrbi.v3i2.935.
11. M. R. Anwari, "Karyawan (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang)," vol. 41, no. 1, pp. 1–10, 2018.