

## Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun

Shidiq Wahyudin, Novi Fitria Hermiati

Universitas Pelita Bangsa

Email: [shidiqwahyudin2324@gmail.com](mailto:shidiqwahyudin2324@gmail.com), Email: [novifitria@pelitabangsa.ac.id](mailto:novifitria@pelitabangsa.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh hubungan stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun sebagai objek penelitian. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui jawaban dari setiap permasalahan dengan mencari tahu hubungan antar variabel yang sudah ditentukan berdasarkan hasil observasi. Penelitian ini bersifat kuantitatif sedangkan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner dengan teknik *skala likert*. Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun dengan jumlah 100 karyawan, penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dengan rumus tersebut, maka sampel untuk penelitian ini berjumlah 80 karyawan yang dipilih secara acak dengan metode Probability Sampling menggunakan teknik random sampling. Teknik Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan bantuan *software* Lisrel versi 8.80. Hasil uji pada penelitian ini berupa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Hipotesis dan Uji Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*, dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

### Abstract

*This study discusses the effect of the relationship between work stress and work conflict on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun as the object of research. The purpose of this study is to find out the answer to each problem by finding out the relationship between variables that have been determined based on observations. This research is quantitative while the tool used to collect data is in the form of questionnaires with Likert scale techniques. Respondents in this study were employees of PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun with a total of 100 employees, the sample determination in this study uses the Slovin formula with an error rate of 5% with the formula, the sample for this study amounted to 80 employees who were randomly selected by the Probability Sampling method using random sampling techniques. Data analysis techniques in this study use the Structural Equation Model (SEM) with the help of Lisrel software version 8.80. The test results in this study are in the form of Validity Test, Reliability Test, Hypothesis Test and Direct Influence Test and indirect influence.*

*The results of this study prove that work stress affects job satisfaction, work conflict affects job satisfaction, work stress affects employee performance, work conflict does not affect employee performance, job satisfaction affects employee performance. Work stress affects employee performance with job satisfaction as an intervening variable, and work conflict affects employee performance with job satisfaction as an intervening variable.*

**Keywords:** Job Stress, Job Conflict, Job Satisfaction, Employee Performance

### A. Latar Belakang Teoritis

Sumber daya manusia menjadi suatu keberadaan yang sangat penting di dalam organisasi atau perusahaan. Tenaga kerja atau karyawan memiliki potensi yang sangat besar dalam menjalankan aktifitas organisasi atau perusahaan, Maka setiap organisasi atau

perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang sangat berkualitas untuk dapat mendukung kinerja perusahaan. Menurut mangkunegara dalam jurnal (Khofifa et al., 2022) mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan yang ada pada setiap individu.

Berdasarkan penjelasan diatas bahwa kinerja karyawan yang meningkat dapat menjadi penentu akan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun perusahaan juga tentunya akan mengalami penurunan kinerjanya. Banyak sekali faktor yang membuat kinerja seorang karyawan menurun seperti pegawai mengalami stres ditempat kerja beserta konflik yang sering dialami oleh karyawan dan rasa ketidakpuasan akan pekerjaan yang dilakukan. Berikut hasil kinerja karyawan PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun pada tahun 2019-2021:

**Tabel 1 Data Kinerja Karyawan PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun**

Keterangan	2019	2020	2021
Kinerja Karyawan yang meningkat	10,50%	15,80%	5,60%
Kinerja karyawan yang memenuhi harapan	65,50%	60,50%	59,50%
Kinerja Karayawan yang menurun	15,50%	20,50%	30,50%
Hasil	91,50%	96,80%	95,60%

**Sumber: Staff HRD Perusahaan, 2021**

Pada keterangan tabel diatas telah terjadi ketidakstabilan dalam 3 tahun terakhir. Penyebab ketidakstabilan kinerja karyawan pada tahun 2019-2021 disebabkan oleh semangat kinerja yang dilakukan karyawan tidak seimbang sehingga mempengaruhi perilaku kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Dikarenakan hal itu para karyawan merasa jenuh akan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Rasa jenuh yang sudah melekat pada diri karyawan bisa timbul dari beberapa faktor seperti stres kerja yang dialami oleh karyawan dan konflik kerja yang sering terjadi serta ketidakpuasan akan pekerjaan. Hal tersebut tentu harus jadi acuan untuk perusahaan dalam menyelesaikan masalah yang ada salah satunya memberikan rasa nyaman kepada pegawai yang bekerja dengan melakukan hal itu akan timbul rasa kepuasan dalam diri mereka. Menurut Martoyo dalam jurnal (Ananda et al., 2022) mengatakan kepuasan kerja dapat mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, kepuasan

yang dirasakan akan memunculkan sikap yang baik atau positif dari diri karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan akan membuat kinerja perusahaan meningkat.

Selain memberikan rasa kepuasan terhadap pegawai pihak manajemen perusahaan juga harus memperhatikan faktor dari stres yang dialami oleh karyawannya. Menurut Handoko dalam jurnal (Ananda et al., 2022) mengatakan bahwa stres merupakan kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi karyawan yang terlalu stres dapat mengancam kemampuannya dalam pekerjaan serta menghambat kinerja perusahaan.

Begitu juga dengan konflik yang sering dialami pada diri karyawan sebagai perusahaan yang baik bagi karyawannya tentu perusahaan akan memperhatikan konflik-konflik yang terjadi pada orang-orang yang bekerja diperusahaannya. Menurut Melayu Hasibuan dalam jurnal (Putra, 2020) mengatakan bahwa konflik kerja dapat terjadi dari persaingan yang tidak sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh tujuan. Konflik juga akan timbul apabila terjadi perkelahian, ketegangan, dan rasa frustrasi jika tidak diselesaikan dengan baik.

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini membahas tentang pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat Menurut (Sugiyono, 2022) penelitian kuantitatif merupakan pendekatan secara ilmiah yang memandang suatu kenyataan berdasarkan data yang konkrit, teramati dan terukur.

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan di PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun dengan jumlah populasi 100 orang. Menurut (Sugiyono, 2022) Populasi merupakan wilayah generalisasi, objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian berdasarkan objek yang dituju untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022)

Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik Slovin dengan rumus ( $n = \frac{n}{1 + Ne^2}$ ) tingkat kesalahan 5% dengan

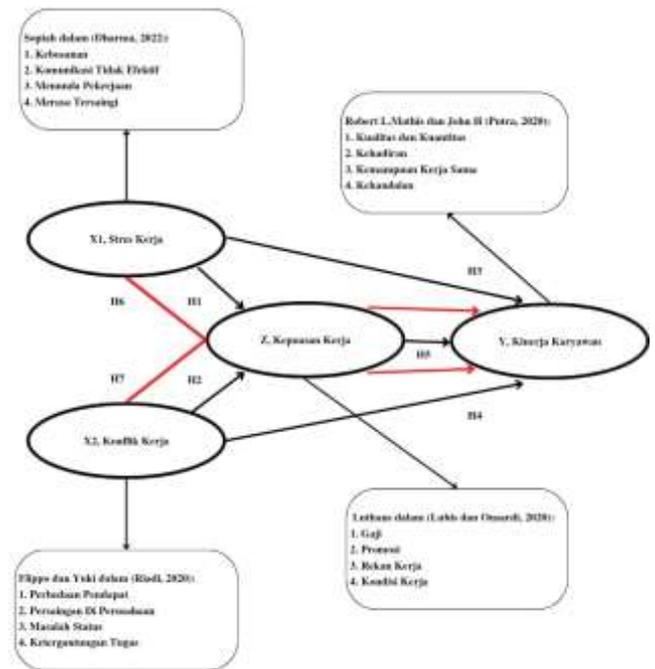
metode Probability Sampling dengan teknik random sampling sebagai penentu pengambilan sampel. Berdasarkan hal tersebut maka penulis menggunakan sampel sebanyak 80 karyawan sebagai sampel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2022) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian yaitu, sebagai berikut:

1. Observasi: merupakan kegiatan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada objek yang dituju.
2. Studi Kepustakaan: merupakan kegiatan dengan cara mengumpulkan artikel-artikel, teori terdahulu yang relevan serta literatur yang terkait dengan penelitian ini.
3. Data Kuesioner: merupakan kegiatan dengan cara menyebarkan pertanyaan atau pernyataan berupa angket kepada responden yang dipilih oleh peneliti. Kuesioner yang peneliti buat disebarkan kepada pegawai PT. Indomobil Suzuki Plant I Tambun dan pengukuran jawaban menggunakan skala likert.

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis data berupa SEM (*Structural Equation Model*) dengan bantuan aplikasi atau software Lisrel versi 8.80. Hasil uji pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Uji Validitas
2. Uji Realiabilitas
3. Uji Hipotesis
4. Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung



Berdasarkan kerangka berpikir yang penulis buat maka terdapat rumusan masalah beserta tujuan penelitian, yaitu sebagai berikut:

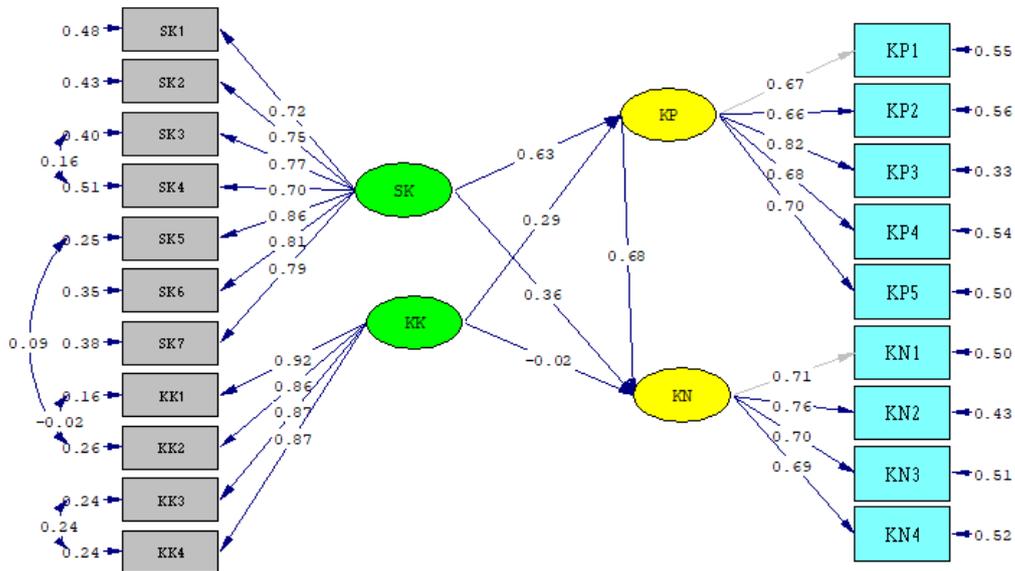
- H1: Apakah terdapat hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja
- H2: Apakah terdapat hubungan konflik kerja terhadap kepuasan kerja
- H3: Apakah terdapat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan
- H4: Apakah terdapat hubungan konflik kerja terhadap kinerja karyawan
- H5: Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- H6: Apakah terdapat hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*
- H7: Apakah terdapat hubungan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*

### C. Hasil Dan Pembahasan

Fokus penelitian ini adalah karyawan PT. Indomobil Suzuki Plant 1 Tambun sebagai objek penelitian. Karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Berdasarkan *Standardized Coefficient* pada gambar di bawah yang menggambarkan tentang koefisien atau

parameter yang menunjukkan hubungan sebab akibat atau bagaimana suatu variabel laten

dapat mempengaruhi variabel laten lainnya.



Gambar 2 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

**Uji Validitas**

Pada penelitian ini sebuah item dari setiap variabel dapat dinyatakan valid apabila nilai faktor loadingnya (SLF) lebih besar dari 0,50 dilihat dari *Standardized Coefficient* (SC).

Apabila setiap item dinyatakan valid maka penelitian selanjutnya dapat di lanjutkan. Hasil uji validitas pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

**1. X1 Stres Kerja**

Tabel 2 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

Item	SLF	e	SC	Keterangan
SK 1	0,72	0,48	0,50	Valid
SK 2	0,75	0,43	0,50	Valid
SK 3	0,77	0,4	0,50	Valid
SK 4	0,70	0,51	0,50	Valid
SK 5	0,86	0,25	0,50	Valid
SK 6	0,81	0,35	0,50	Valid
SK 7	0,79	0,38	0,50	Valid

Sumber: Data Diolah dengan Lisrel 8.80, 2023

2. X2 Konflik Kerja

Tabel 3 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

Item	SLF	e	SC	Keterangan
KK 1	0,92	0,16	0,50	Valid
KK 2	0,86	0,26	0,50	Valid
KK 3	0,87	0,24	0,50	Valid
KK 4	0,87	0,24	0,50	Valid

Sumber: Data Diolah dengan Lisrel 8.80, 2023

3. Z Kepuasan Kerja

Tabel 4 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

Item	SLF	e	SC	Keterangan
KP 1	0,67	0,55	0,50	Valid
KP 2	0,66	0,56	0,50	Valid
KP 3	0,82	0,33	0,50	Valid
KP 4	0,68	0,54	0,50	Valid
KP 5	0,7	0,5	0,50	Valid

Sumber: Data Diolah dengan Lisrel 8.80, 2023

4. Y Kepuasan Kerja

Tabel 5 Hasil Estimasi *Standardized Coefficient*

Item	SLF	E	SC	Keterangan
KP 1	0,67	0,5	0,50	Valid
KP 2	0,66	0,43	0,50	Valid
KP 3	0,82	0,51	0,50	Valid
KP 4	0,68	0,52	0,50	Valid

Sumber: Data Diolah dengan Lisrel 8.80, 2023

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini sebuah variabel dapat dinyatakan reliabilitas jika nilai CR lebih besar dari 0,07 dengan perhitungan rumus yaitu jumlah SLF <sup>2</sup> dibagi dengan jumlah SLF <sup>2</sup>+ dari total error. Dan untuk nilai AVE harus lebih besar dari 0,50 dengan perhitungan rumus yaitu Total SLF<sup>2</sup> dibagi total SLF <sup>2</sup> + total error. Berdasarkan hal tersebut maka variabel yang reliabilitas CR > 0,70 dan AVE > 0,50. Hasil Uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	CR	AVE	Keterangan
X1	0,91239	0,599061	Reliabilitas
X2	0,932282	0,774989	Reliabilitas
Z	0,834013	0,502936	Reliabilitas
Y	0,803389	0,507451	Reliabilitas

Sumber: Data Diolah dengan Lisrel 8.80, 2023

Uji Hipotesis

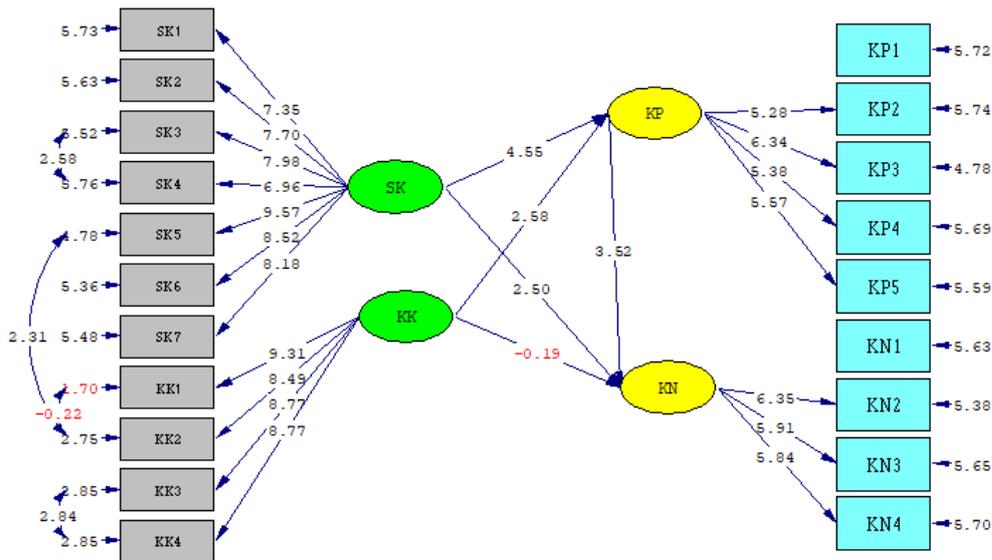
Pada penelitian ini sebuah hipotesis dapat diterima jika nilai t-hitung nya lebih besar dari pada t-tabel, dimana nilai dari t-tabel bisa didapatkan dari perhitungan dengan rumus df = jumlah sampel dikurang jumlah variabel yang diteliti (df = n-4). Berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut maka hasil uji hipotesis yang diterima T-Hitung > T-Tabel. Hasil Uji hipotesis pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

Variabel	Hipotesis	T-Hitung	T-Tabel	Keterangan
H1	H1 -> Z	4,55	> 1,99	Diterima
H2	H2 -> Z	2,58	> 1,99	Diterima
H3	H1 -> Y	2,50	> 1,99	Diterima
H4	H2 -> Y	0,19	> 1,99	Ditolak

H5	Z -> Y	3,52	> 1,99	Diterima
H6	H1 -> Z -> Y	8,07	> 1,99	Diterima
H7	H2 -> Z -> Y	6,10	> 1,99	Diterima

Sumber: Data Diolah dengan Lisrel 8.80, 2023



Gambar 3 Hasil T-Values Atau T-hitung

Berdasarkan hasil uji hipotesis diatas dapat diketahui bahwa **Hipotesis pertama** stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan total *effect* 4,55. **Hipotesis kedua** konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan total *effect* 2,58. **Hipotesis ketiga** stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan total *effect* 2,50. **Hipotesis keempat** konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan total *effect* 0,19. **Hipotesis kelima** kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan total *effect* 3,52. **Hipotesis keenam** kepuasan kerja sebagai mediasi memberikan pengaruh kepada stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan total *effect* 8,07. **Hipotesis ketujuh** kepuasan kerja sebagai mediasi memberikan pengaruh kepada konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan total *effect* 6,10.

Sesuai hasil uji hipotesis diatas maka didapatkan juga pengaruh langsung dan

pengaruh tidak langsung yaitu, sebagai berikut:

- Pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah:  
 $X1 \rightarrow Y = (2,50)^2 \times 100\% = 6,25\%$
- Pengaruh tidak langsung stres kerja dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah:  
 $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (4,55) \times (3,52) \times 100\% = 16,02\%$
- Pengaruh langsung konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah:  
 $X2 \rightarrow Y = (0,19)^2 \times 100\% = 0,4 \%$
- Pengaruh tidak langsung konflik kerja dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah:  
 $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (2,58) \times (3,52) \times 100\% = 9,09\%$

Berdasarkan pengujian diatas dapat dinyatakan bahwa pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih

besar dari pada pengaruh langsung yang artinya kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel *intervening* dan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (Z) sebagai mediasi konflik kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dari pada pengaruh langsung yang artinya kepuasan kerja berpengaruh sebagai variabel *intervening*.

#### D. Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang peneliti susun sesuai dengan hipotesis yang ada, maka peneliti dapat menyimpulkan pembahasan ini berdasarkan olah data yang sudah dibuat yaitu, sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Hipotesis kedua membuktikan pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Hipotesis ketiga membuktikan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Hipotesis keempat tidak terbukti memberikan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Hipotesis kelima membuktikan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Hipotesis keenam membuktikan hubungan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh.
7. Hipotesis ketujuh membuktikan hubungan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh.

Berdasarkan hasil pembahasan diatas peneliti ingin memberikan saran kepada perusahaan agar lebih memperhatikan kondisi karyawannya yang bekerja terutama pada kondisi yang terjadi seperti sering terjadinya konflik antar sesama karyawan atau karyawan kepada atasannya supaya kinerja karyawan diperusahaan dapat meningkat dan memberikan hasil yang terbaik untuk perusahaan.

#### E. Referensi

Ananda, R., Rondang, T., Bulan, N., & Suhyar, A. S. (2022). konflik kerja dan peran ambiguitas perimplikasinya terhadap kepuasan kerja melalui stres

kerja sebagai variabel *intervening* pada hotel Sibayak Berastagi. *Jurnal Akuntansi Dan Ekonomika*, 1(2), 27–44.

Khofifa, S., Arief, M. Y., & Fandiyanto, R. (2022). pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Tekad Karya Putera Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur*, 1(4), 2274–2285. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

Putra, E. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru. *Ekonomi Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 268–277.

<https://doi.org/10.36975/jeb.v11i3.285>

Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Alfabeta (ed.)). Alfabeta.