

## **PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PUTRA BHINEKA PERKASA**

**Ni Putu Vanya Damayanti<sup>1\*</sup> | Anak Agung Putu Agung<sup>2</sup> | Ni Nyoman Ari Novarini<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [vanyaado8@gmail.com](mailto:vanyaado8@gmail.com)

**Abstract:** Pentingnya keterlibatan sumber daya manusia PT Putra Bhineka Perkasa dalam mencapai tujuan perusahaan menjadi kekuatan pendorong di balik penelitian ini. Kinerja kerja dapat ditingkatkan dengan kombinasi antara tingkat kenikmatan kerja yang tinggi, tingkat stres yang rendah, dan konflik. Dampak konflik di tempat kerja, stres, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Putra Bhineka Perkasa diteliti dalam penelitian ini. PT Putra Bhineka Perkasa, sebuah perusahaan yang beranggotakan 81 orang, melakukan penelitian ini. Kelompok penelitian ini dipilih melalui sampel jenuh. Untuk data asli, kuesioner digunakan. Analisis regresi linier berganda menguji gagasan. Kita dapat menyimpulkan dari penelitian ini: 1. Kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh konflik kerja. 2. Kinerja karyawan sangat ditingkatkan oleh stres kerja. 3. Kinerja karyawan sangat ditingkatkan ketika mereka puas dengan pekerjaan mereka.

**Kata kunci :** kinerja karyawan, konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja

### **PENDAHULUAN**

Fungsi sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi perkembangan dan kemakmuran suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan arah dan kecepatan perusahaan, selain perannya sebagai pelaku operasional (Tabroni, 2023). Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pengembangan SDM yang baik, yang didukung oleh manajemen SDM yang efektif. Pekerja yang termotivasi dan berdedikasi merupakan hasil dari lingkungan yang menghargai mereka dan memberi mereka kesempatan untuk berkembang secara profesional. Karena pekerja yang bahagia dan aman dalam perannya cenderung lebih berinisiatif, berpikir di luar kebiasaan, dan berusaha lebih keras untuk memenuhi tujuan organisasi, hal ini akan meningkatkan kinerja mereka. Konflik, stres, dan ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat mengancam kelangsungan hidup jangka panjang suatu organisasi, sehingga sangat penting untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor ini secara optimal.

Perselisihan muncul ketika individu atau kelompok dalam suatu organisasi memiliki pandangan yang berbeda, baik satu sama lain maupun dengan entitas luar. Anggota kelompok sosial yang sama tidak kebal terhadap konflik. Kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik dipengaruhi oleh ketegangan dan stres di tempat kerja. Stres di tempat kerja dapat berdampak

negatif pada suasana hati, kesehatan, dan kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas pekerjaan mereka karena hal itu membuat mereka sulit untuk rileks dan berpikir jernih. Kinerja karyawan sangat berkorelasi dengan tingkat kepuasan kerja mereka. Tingkat kepuasan individu terhadap posisi mereka dalam suatu organisasi dikenal sebagai kepuasan kerja. Berikut ini adalah tanggung jawab, wewenang, dan masalah yang diidentifikasi oleh HRD PT Putra Bhineka Perkasa untuk setiap posisi atau divisi yang ada: Pertama-tama, merupakan tanggung jawab Manajer Produksi untuk mengawasi proses produksi, menjamin bahwa kuantitas dan kualitas memenuhi target dan menyelesaikan masalah apa pun yang mungkin timbul. Di sisi lain, perselisihan tentang siapa yang bertanggung jawab atas apa di tim produksi yang berbeda adalah hal yang umum. Konflik kerja antara tim, seperti divisi produksi dan penjualan, adalah masalah yang umum. Konflik-konflik ini bermula dari kurangnya kejelasan mengenai tanggung jawab dan peran, yang pada gilirannya menyebabkan menurunnya produktivitas dan suasana kerja yang secara keseluruhan tidak nyaman.

**Tabel 1**  
**Hasil Observasi Awal**

Variabel	Topik Pertanyaan	Skala Penilaian (0-10)	Persentase Karyawan yang Terpengaruh (%)
<b>Konflik Kerja</b>	Perbedaan pendapat	7	70%
	Komunikasi yang buruk	8	80%
	Mengganggu kolaborasi tim	6	60%
	Menurunkan moral tim	7	70%
<b>Stress Kerja</b>	Beban kerja yang berat	9	90%
	Lingkungan kerja tidak memadai	8	80%
	Menurunkan motivasi karyawan	7	70%
	Menurunkan kesehatan karyawan	6	60%
<b>Kepuasan Kerja</b>	Ketidakpastian dalam tugas dan tanggung jawab	7	70%
	Sistem administrasi yang tidak efisien	8	80%
	Kompensasi yang tidak memadai	6	60%
	Kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir	7	70%
	Menurunkan moral karyawan	6	60%
	Menurunkan loyalitas karyawan	5	50%

Pengamatan awal menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja yang rendah, konflik di tempat kerja, dan stres merupakan beberapa faktor terpenting yang memengaruhi seberapa baik karyawan mengerjakan tugasnya. Konflik di tempat kerja merusak kerja sama tim dan membuat pekerjaan menjadi kurang menyenangkan, terutama jika disebabkan oleh perselisihan, komunikasi yang buruk, atau suasana hati yang buruk dalam tim. Nassal (2021), Taqwa (2021), dan Susilo &

Wahyudin (2020) menemukan bahwa prioritas yang saling bersaing di tempat kerja sebenarnya dapat meningkatkan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa perselisihan di tempat kerja dapat menyebabkan hal ini. Widjaja dkk. (2021) menemukan bahwa konflik di tempat kerja dapat berdampak ringan tetapi nyata pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi peneliti terhadap HRD dan beberapa karyawan PT Putra Bhineka Perkasa menyatakan bahwa stres kerja merupakan masalah utama yang disebabkan oleh beban kerja yang berat, contohnya karyawan seringkali menghadapi tekanan untuk memenuhi permintaan pasar yang tinggi dan deadline produksi yang ketat, karyawan di bagian produksi seperti operator mesin mengalami stres akibat tuntutan untuk bekerja dengan cepat, target produksi yang tinggi juga menyebabkan karyawan merasa terbebani karena khawatir tidak dapat mencapai target yang ditetapkan. Proses produksi kopi seperti penggorengan dan pengemasan seringkali dilakukan di lingkungan yang panas dan lembab, kondisi ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan risiko stres, mesin produksi kopi juga dapat menimbulkan kebisingan yang mengganggu. Kondisi ini juga dapat menyebabkan risiko stres.

Penelitian oleh Sandiarta & Suwandana (2020), Syuhada & Amelia (2021), dan Aulia (2021) menyebutkan bahwa stres kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Putri dan Sary (2020) menunjukkan bahwa stres kerja membuat seseorang menjadi kurang produktif. Hal lain yang dapat menyebabkan rendahnya kebahagiaan kerja adalah tidak jelasnya tugas dan tanggung jawab. Ketika permintaan meningkat, manajemen pabrik menambah shift untuk memenuhi target produksi. Namun, dalam proses tersebut, perusahaan tidak menjelaskan secara jelas bagian dan tanggung jawab masing-masing karyawan pada setiap shift. Hal ini menyebabkan kesalahpahaman, terutama di kalangan karyawan baru yang belum mengetahui cara pembuatan kopi. Tentu saja, hal ini membuat pekerjaan menjadi kurang efisien.

Loyalitas dan moral karyawan akhirnya menurun karena mereka tidak senang dengan minimnya kesempatan untuk berkembang secara profesional dan menganggap gaji yang mereka terima tidak cukup. Paparang et al. (2021), Suardi (2019), dan Nurrohmat & Lestari (2021) menemukan bahwa kebahagiaan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan Fauziek dan Yanuar (2021) adalah tidak adanya hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kesuksesan. Hal ini juga didukung temuan Permadi et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan dalam pekerjaan sebenarnya tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Terinspirasi dari asal usul dan temuan awal perusahaan, penelitian ini meneliti dampak konflik kerja, stres kerja, dan kepuasan karyawan terhadap kinerja di PT Putra Bhineka Perkasa.

## LITERATUR

### Teori Transaksional

Teori Transaksional (1984) dari Lazarus dan Folkman adalah grand teori utama yang cocok. Teori transaksional merupakan kerangka kerja yang menjelaskan proses individu dalam merespon stres dan interaksinya dengan lingkungan. Teori ini, yang dikembangkan oleh Richard Lazarus dan Susan Folkman, mengemukakan bahwa stres bukanlah respons langsung terhadap situasi berbahaya, melainkan hasil dari penilaian kognitif yang dilakukan individu terhadap situasi tersebut. Dengan menerapkan Teori Transaksi Stres, penelitian dapat mengeksplorasi bagaimana perasaan karyawan tentang tuntutan pekerjaan mereka dan kemampuan untuk mengelola stres mempengaruhi kinerja mereka.

### Kinerja Karyawan

Kusnaedi (2021) mendefinisikan kinerja sebagai setiap tindakan, pelaksanaan, kegiatan, atau usaha yang mencapai suatu tujuan. Kinerja adalah bagaimana pekerja bertindak berdasarkan hasil kerja atau hasil yang dicapainya, menurut Hariandja (2024). Anwar Prabu Mangkunegara dalam Anggara dkk. (2022) mengemukakan indikator keberhasilan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Akuntabilitas
4. Kerjasama

### Konflik Kerja

Robbins (1996) dalam "*Organizational Behavior*" mengatakan bahwa konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi ketika dua sudut pandang berbeda dan memiliki efek satu sama lain baik atau buruk. Saputri (2023) menyebutkan sejumlah tanda-tanda adanya ketegangan di tempat kerja:

1. Perbedaan Pendapat (Kontroversi)
2. Di tempat kerja, merasa kelelahan secara mental.
3. Masalah pribadi menimbulkan ketegangan.
4. Berbagai Visi Tempat Kerja
5. berbagai variasi dalam cara memecahkan masalah.

### Stress Kerja

Dewi (2022) mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang memengaruhi perasaan, proses mental, dan kesehatan karyawan secara keseluruhan. Stres di tempat kerja perlu dikelola secara efektif karena pekerja yang stres akan merasa jengkel, gelisah, dan tidak tenang, yang dapat menyebabkan kegagalan organisasi karena mengganggu kemampuan satu sama lain untuk

menyelesaikan tugas. Menurut Buulolo (2021), Robbins (2010) menegaskan bahwa berikut ini merupakan tanda-tanda stres kerja.

1. Tugas
2. Pola pikir kepemimpinan
3. Alat untuk pekerjaan
4. Kondisi tempat kerja
5. Karier dan pekerjaan

### **Kepuasan Kerja**

Perasaan positif karyawan terhadap pekerjaannya yang diperoleh dari penilaian terhadap atribut-atributnya disebut kepuasan kerja. Sentimen positif terhadap pekerjaan seseorang merupakan indikasi tingkat kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan perasaan negatif merupakan indikasi tingkat kepuasan kerja yang rendah (Purba et al., 2022). Menurut Afandi dalam Setianingsih (2021), berikut ini merupakan penanda kepuasan kerja:

1. Gaji,
2. Promosi,
3. Supervisor,
4. Rekan Kerja, dan
5. Pekerjaan

### **Hipotesis Penelitian**

H1: Kinerja karyawan di PT Putra Bhineka Perkasa Company dipengaruhi secara positif oleh konflik kerja.

H2: Kinerja karyawan di PT Putra Bhineka Perkasa Company dipengaruhi secara positif oleh stres kerja.

H3: Di PT Putra Bhineka Perkasa Company, kinerja staf dipengaruhi secara positif oleh kepuasan kerja.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, PT Putra Bhineka Perkasa menjadi lokasi penelitian. Lokasi tepatnya adalah 80222 Kota Denpasar, Bali, Jl. Pulau Moyo No.5, Pedungan, Denpasar Selatan. Peneliti mewawancarai orang-orang yang bekerja di PT Putra Bhineka Perkasa. Mencari tahu bagaimana stres, perselisihan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan seseorang mempengaruhi produktivitas adalah kekuatan pendorong di balik penelitian ini. Jajak pendapat tersebut melibatkan 1.100 penduduk Bali yang bekerja di PT Putra Bhineka Perkasa. Sebanyak delapan puluh satu pekerja dari PT Putra Bhineka Perkasa yang berpusat di Bali disurvei untuk penelitian ini. Pertanyaan diajukan melalui survei, wawancara, observasi, dan tinjauan literatur yang relevan. Regresi linier berganda, uji instrumen, uji asumsi

klasik, analisis determinasi, SPSS, dan perhitungan uji-t digunakan dalam pengolahan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

**Tabel 2**  
**Uji Validitas**

Variabel	Item Pernyataan	Koefisien Korelasi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,827	Valid
	Y.2	0,879	Valid
	Y.3	0,863	Valid
	Y.4	0,841	Valid
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0,799	Valid
	X1.2	0,902	Valid
	X1.3	0,916	Valid
	X1.4	0,912	Valid
	X1.5	0,895	Valid
Stress Kerja (x2)	X2.1	0,912	Valid
	X2.2	0,861	Valid
	X2.3	0,893	Valid
	X2.4	0,929	Valid
	X2.5	0,927	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,844	Valid
	X3.2	0,886	Valid
	X3.3	0,866	Valid
	X3.4	0,786	Valid
	X3.5	0,876	Valid

Keempat variabel prestasi kerja karyawan, konflik kerja, stres kerja, dan kebahagiaan kerja memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada Tabel 2. Jadi keempat indikator tersebut benar.

### 2. Uji Reliabilitas

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,871	Reliabel
Konflik Kerja (X1)	0,929	Reliabel
Stress Kerja (x2)	0,944	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,901	Reliabel

Instrumen penelitian yang mengukur faktor kinerja karyawan, konflik di tempat kerja, stres, dan kepuasan kerja semuanya memiliki nilai reliabilitas lebih

besar dari 0,60, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3. Hal ini menunjukkan reliabilitas penggunaan subjek yang sama untuk beberapa pengukuran.

**3. Uji Normalitas**

**Tabel 4**  
**Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,01336820
Most Extreme Differences	Absolute	0,062
	Positive	0,062
	Negative	-0,0042
Test Statistic		0,0062
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 4 menunjukkan bahwa Sig. 2-tailed adalah 0,200, lebih besar dari 0,05. Angka residual terstandarisasi adalah normal di sini.

**4. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5**  
**Uji Multikolinearitas**

<b>Model</b>		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1	(Constant)		
	Konflik kerja	0,913	1,095
	Stres kerja	0,680	1,449
	Kepuasan kerja	0,640	1,563

Dari hasil uji multikolineritas pada Tabel 5 dapat diketahui:

1. Angka toleransi variabel konflik kerja (X1) adalah 0,913, lebih tinggi dari 0,10. Tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF variabel konflik kerja (X1) adalah 1,095, kurang dari 10,00.
2. Nilai toleransinya adalah 0,690 karena stres kerja (X2) melebihi 0,10. Variabel stres kerja (X2) memiliki VIF sebesar 1,449, kurang dari 10,00. Hal ini menghilangkan multikolinearitas.
3. Variabel kepuasan kerja (X3) adalah 0,640, lebih tinggi dari 0,10. Variabel kesenangan kerja (X3) tidak terjadi multikolinearitas karena VIF-nya adalah 1,563, kurang dari 10,00.

**5. Uji Autokorelasi**

**Tabel 6**  
**Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,747 <sup>a</sup>	0,557	0,540	2,052	1,171

Angka Durbin-Watson diukur pada 1,171, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6. Untuk angka DW yang berkisar dari -2 hingga +2 atau dari  $-2 < DW < +2$ , pengukuran tidak menunjukkan autokorelasi. Dalam rentang -2 hingga +2, nilai Durbin-Watson adalah 1,171. Persamaan regresi linier tidak berkorelasi secara otomatis karena kesalahan gangguan pada periode t tidak berkorelasi dengan kesalahan gangguan pada periode t-1 atau periode sebelumnya. Ho tidak diterima.

### 6. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Model		t	Sig.
1	(Constant)	0,246	0,806
	Konflik kerja	-0,818	0,416
	Stres kerja	1,964	0,053
	Kepuasan kerja	0,079	0,937

Tabel 7 menunjukkan bahwa model regresi bebas heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi tidak memiliki heteroskedastisitas. Sig. memengaruhi konflik kerja sebesar 0,416, stres sebesar 0,053, dan kebahagiaan sebesar 0,937. Ketiganya melebihi 0,05.

### 7. Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 8**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8,809	2,111		-4,174	0,000
	Konflik kerja	0,387	0,077	0,412	5,038	0,000
	Stres kerja	288,135	66,181	0,353	4,354	0,000
	Kepuasan kerja	-0,039	0,018	-0,162	-2,208	0,029
R		: 0,747				
R Square		: 0,557				
Adjusted R Square		: 0,540				
F		: 32,329				
Sig. F		: 0,000				

Data ini memungkinkan kita untuk membangun persamaan regresi linear berganda.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$Y = -1.966 + 0.150X_1 + 0.313X_2 + 0.432X_3$ , Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1 Kinerja karyawan di PT Putra Bhineka Perkasa dapat ditingkatkan sebesar 0,150 poin untuk setiap konflik kerja. Konflik kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,150, yang menjelaskan hal ini. Konflik di tempat kerja di PT Putra Bhineka Perkasa berpotensi untuk meningkatkan produktivitas, seperti yang ditunjukkan di sini.
- 2 Pekerja di PT Putra Bhineka Perkasa melihat peningkatan produktivitas sebesar 0,313 persen untuk setiap peningkatan tingkat stres sebesar 0,13%, menurut koefisien regresi variabel stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan PT Putra Bhineka Perkasa mendapat manfaat dari stres kerja.
- 3 Setiap perubahan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Putra Bhineka Perkasa sebesar 0,432, berdasarkan koefisien regresi. Perubahan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keberhasilan kerja PT Putra Bhineka Perkasa saling terkait.

#### **8. Analisis Determinasi**

Hasil analisis determinasi pada Tabel 8 menunjukkan nilai R-kuadrat sebesar 55,7% atau  $0,557 \times 100\%$ . Kinerja karyawan PT Putra Bhineka Perkasa dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti konflik kerja, stres, dan kepuasan kerja sebesar 55,7%. Sebanyak 44,3% variabel tidak dipertimbangkan dalam analisis ini.

#### **9. Uji t**

Dari Tabel 8, kita dapat melihat bahwa uji hipotesis memiliki hasil sebagai berikut:

##### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Tingkat signifikansi konflik kerja adalah 0,033 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8. Berdasarkan hasil pengujian, jika nilai sig kurang dari 0,05 maka  $H_0$  dianggap salah. Kinerja karyawan PT Putra Bhineka Perkasa dipengaruhi secara positif oleh konflik kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,033 \pm 0,05$ . Hipotesis 1 ( $H_1$ ) yang menyatakan bahwa karyawan PT Putra Bhineka Perkasa dapat berkinerja lebih baik ketika terlibat dalam konflik kerja dapat diterima.

##### **Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Nilai stres kerja sebesar 0,000, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8. Berdasarkan kaidah pengujian, kinerja karyawan PT Putra Bhineka Perkasa dipengaruhi secara positif oleh stres kerja apabila nilai sig kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis 2 ( $H_2$ ) yang menyatakan bahwa karyawan PT Putra Bhineka Perkasa dapat memperoleh manfaat dari stres kerja dapat diterima.

##### **Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8, variabel kebahagiaan kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000. Ho salah jika nilai sig kurang dari 0,05, sesuai dengan kondisi pengujian. Nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putra Bhineka Perkasa. Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa karyawan PT Putra Bhineka Perkasa lebih produktif ketika mereka bahagia dengan pekerjaannya, dapat diterima.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Bhineka Perkasa**

Konflik kerja meningkatkan kinerja karyawan di PT Putra Bhineka Perkasa, menurut penelitian ini. Meningkatnya gesekan di tempat kerja, seperti konflik, kelelahan mental, masalah pribadi, pendapat, dan ide pemecahan masalah, menyebabkan peningkatan produktivitas. Nassal (2021), Taqwa (2021), dan Susilo & Wahyudin (2020) menemukan bahwa konflik kerja meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini sependapat dengan Nash (2021), Taqwa (2021), dan Susilo & Wahyudin (2020).

### **Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Bhineka Perkasa**

Penelitian ini menemukan bahwa karyawan PT Putra Bhineka Perkasa lebih produktif saat mereka berada dalam tekanan pekerjaan. Beban kerja, gaya kepemimpinan, peralatan, kondisi kerja, dan profesi merupakan sumber stres terkait pekerjaan yang pada gilirannya memengaruhi kinerja karyawan. Aulia (2021), Syuhada dan Amelia (2021), serta Sandiarta dan Suwandana (2020) sepakat bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan substansial terhadap produktivitas.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Bhineka Perkasa**

Penelitian ini menemukan bahwa kebahagiaan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Putra Bhineka Perkasa. Kinerja seorang pekerja akan tumbuh sebanding dengan kepuasan kerja yang diukur dari hasil kerja, gaji, promosi jabatan, atasan, dan rekan kerja. Paparang et al. (2021), Suardi (2019), dan Nurrohmat & Lestari (2021) menemukan bahwa kebahagiaan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian ini.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa konflik di tempat kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja di PT Putra Bhineka Perkasa, yang berarti semakin tinggi tingkat konflik, semakin baik pula kinerja karyawan. Selain itu, stres kerja terbukti memiliki pengaruh besar

dan positif terhadap kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa pekerja di PT Putra Bhineka Perkasa dapat bekerja lebih baik meskipun dalam keadaan stres. Terakhir, kebahagiaan pekerja terhadap pekerjaan mereka juga berpengaruh positif terhadap kinerja, yang berarti semakin bahagia pekerja dengan pekerjaan mereka, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dan simpulan analisis, beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan kepada PT Putra Bhineka Perkasa dan peneliti selanjutnya antara lain adalah, pertama, untuk mengatasi konflik kerja yang sering terjadi karena perbedaan cara pandang dalam menyelesaikan masalah, PT Putra Bhineka Perkasa sebaiknya mengadakan kegiatan ekstrakurikuler yang dapat menumbuhkan rasa keakraban dan kerja sama antar rekan kerja serta atasan, menciptakan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, perusahaan diharapkan menyelenggarakan pertemuan informal atau kelompok diskusi secara berkala untuk bertukar pikiran dan menyelesaikan perselisihan yang terjadi. Pekerja juga harus lebih menyadari kesalahan dalam menyelesaikan perselisihan antarpribadi. Kedua, dalam hal stres kerja, PT Putra Bhineka Perkasa sebaiknya meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja dengan mengganti peralatan yang usang, memperhatikan pencahayaan, dan menjaga kebersihan agar pekerja merasa nyaman dan dapat bekerja dengan lebih baik. Terakhir, untuk meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan sebaiknya memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh karyawan untuk maju dalam karier dengan mempertimbangkan masa kerja, latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan, dan keterampilan, sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja yang lebih merata di antara karyawan.

### **Limitasi**

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat dipertimbangkan oleh peneliti di masa mendatang untuk meningkatkan hasil penelitian mereka. Beberapa keterbatasan tersebut antara lain fokus penelitian yang sempit, yang hanya meneliti PT Putra Bhineka Perkasa, sehingga tidak dapat mengekstrapolasi temuan penelitian ke populasi yang lebih luas.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggara, K. P., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. *EMAS*, 3(6), 94-107.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).

- Dewi, C. L. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan beserta sumber dan solusinya.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.
- Hariandja, R. R., & Sutopo, F. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dosen: Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja. *Journal of Engineering and Transportation*, 2(1).
- Nassal, N. (2021). *Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Media Grup Palopo Pos* [Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palopo].
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82-85.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The effect of work-life balance and workload on job satisfaction to affect nurse performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884-891.
- Purba, D., Sari, A. P., Handayani, N. D., & Rahmadi, Z. T. (2022). Pembinaan manajemen SDM, akuntansi, dan bahasa Inggris pada KJPP Damianus Ambur & Rekan Cabang Batam. *Puan Indonesia*, 4(1), 1-8.
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di bagian produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195-205.
- Saputri, T., Winario, M., Zakir, M., & Ependi, Z. (2023). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 88-101.
- Setianingsih, N. (2021). *Pengaruh motivasi, K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Instalasi Farmasi RSUD Dr. Harjono S. Ponorogo* [Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo].
- Suardi, S. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Mandiri, Tbk Kantor Cabang Pontianak. *Business, Economics and Entrepreneurship*, 1(2), 9-19.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45-58.



- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 136-145.
- Tabroni, I., & Muldrianto, S. (2023). Kepemimpinan spiritual: Membangun karakter peserta didik. *Indonesian Journal of Psychology and Behavioral Science*, 1(1), 49-64.
- Taqwa, M. (2021). *Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada Dinas Pendidikan Pemerintah Kabupaten Pangkep)* [Doctoral dissertation, Universitas Negeri Makassar].
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarok, A. (2021). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Perdana Java Creative Bandung. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), 83-94.