

PENGARUH KEPEMIMPINAN, STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN CV. MURTA DI DESA SINGAPADU, GIANYAR

I Kadek Oki Adi Saputra¹, I Wayan Mendra², Ni Luh Gede Putu Purnawati³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹okiadisaputra50@gmail.com

Abstrak

Permasalahan kinerja karyawan diketahui pada indikator kuantitas kerja, di mana terjadi penurunan kinerja karyawan berdasarkan data target dan realisasi pendapatan perusahaan pada tahun 2020. Permasalahan yang terkait dengan kepemimpinan yakni, pemimpin yang dinilai terlaku kaku dalam berkomunikasi sehingga sulit dipahami karyawan. Permasalahan terkait stres kerja diketahui adanya hubungan yang kurang baik antara sesama karyawan yang menimbulkan tekanan dalam bekerja terhadap karyawan. Permasalahan terkait konflik kerja diketahui terjadinya kesalahan komunikasi yang memicu ketegangan antara karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Murta di desa Singapadu, Gianyar. Penelitian ini dilakukan di CV. Murta di desa Singapadu, Gianyar dengan menggunakan sampel dan populasi sebanyak 37 orang karyawan CV. Murta. Teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode sampling jenuh atau metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan program SPSS *version 23.0 for Window*. Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Murta. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Murta. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan CV. Murta.

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

Abstract

Employee performance problems are identified in the work quantity indicator, where there is a decrease in employee performance based on target data and the company's revenue realization in 2020. Problems related to leadership are leaders who are considered rigid in communication, making it difficult for employees to understand. Problems related to work stress are known to have an unfavorable relationship between fellow employees which causes pressure to work on employees. Problems related to work conflicts are known to occur in communication errors that trigger tension between employees. This study aims to determine the effect of leadership, work stress and work conflict on employee performance at CV. Murta in Singapadu village, Gianyar. This research was conducted at CV. Murta in the village of Singapadu, Gianyar by using a sample and a population of 37 employees of CV. Murta. The sampling technique used in this research is the saturated sampling method or the census method. Data was collected through observation, interviews, questionnaires and documentation. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression analysis which is processed using the SPSS version 23.0 for Window program. Based on the results of the analysis, this study shows that leadership partially has a positive and significant effect on employee performance at CV. Murta. Work stress partially negative and significant

effect on employee performance at the company CV. Murta. Work conflict partially has a negative and significant effect on employee performance at CV. Murta.

Keywords: *Leadership, Work Stress, Work Conflict, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Afandi, (2018:83). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, Kasmir, (2016:182).

Berdasarkan hasil observasi pada CV. Murta, permasalahan kinerja karyawan diketahui pada indikator kuantitas, dimana terjadi penurunan kinerja karyawan berdasarkan data target dan realisasi pendapatan perusahaan tahun 2020. Dimana pendapatan perusahaan tertinggi di tahun 2020 terletak pada bulan Mei, sedangkan pendapatan perusahaan terendah terjadi pada bulan Februari.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Suwatno (2019:5) Kepemimpinan merupakan suatu kumpulan proses yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola dan menginspirasi sejumlah pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui aplikasi teknik – teknik manajemen.

Permasalahan terkait kepemimpinan terletak pada indikator kemampuan komunikasi, hasil wawancara menunjukkan bahwa terlihat peran seorang pemimpin yang tidak optimal dalam memberikan arahan kepada bawahannya. Pemimpin terlalu kaku dan tidak mampu menyampaikan arahan dengan baik dalam membimbing bawahannya apabila

mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini menyebabkan karyawan kerap kali mengalami salah pengertian yang menyebabkan hasil dari tugas yang dikerjakan tidak memiliki hasil yang maksimal dan harus mengulang kembali pekerjaan yang sama.

Penelitian yang dilakukan Muizu dan Kaltum (2019) dan Isvandiari dan Idris (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Rivaldo dan Ratnasari (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Siagian (2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Menurut pengertian lainnya, stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain-sebagainya. Astianto (2014:4).

Permasalahan terkait stres kerja terletak pada indikator hubungan di tempat kerja, hasil wawancara menunjukkan bahwa hubungan antara karyawan di dalam tempat kerja tidak terlalu baik, karyawan sering kali bekerja secara individu dan tidak mau membantu rekan yang mengalami kesulitan

karena terlalu fokus dengan tugasnya, bahkan disaat waktu luang, karyawan tidak terlalu ingin menjalin hubungan yang baik antara karyawan. Hal ini mengakibatkan suasana bekerja dalam perusahaan penuh dengan tekanan yang mengakibatkan karyawan mengalami stres.

Penelitian mengenai stres kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Dewi dan Susila (2018) dan Julvia (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Ahmad dan Taroreh (2019) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan dan stres kerja, konflik juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Veithzal dan Ella (2011:999) mengatakan konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Permasalahan terkait stres kerja terletak pada indikator kesalahan komunikasi, hasil wawancara menunjukan bahwa komunikasi yang kurang baik antar karyawan maupun antar departemen karena adanya pengelompokan dalam lingkungan karyawan sehingga hal ini kerap kali memicu kesalahan komunikasi tentang hasil kerja yang kurang maksimal yang dikerjakan departemen sebelumnya dan dikeluhkan oleh departemen berikutnya karena departemen ini tidak bisa menyelesaikan tugasnya jika hasil kerja departemen sebelumnya tidak maksimal, hal ini menyebabkan ketegangan antar kelompok yang menyebabkan lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan hal tersebut membuat kinerja karyawan

menurun dan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan.

Beberapa penelitian mengenai konflik kerja terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Eka (2020) dan Panggabean dan Halim (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Luthfi (2020) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Murta.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan CV. Murta.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan CV. Murta.

II. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.2. Kinerja

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian dari Dharmanegara (2017) menggunakan indikator kinerja sebagai berikut:

- a) Kuantitas.
- b) Kualitas.
- c) Ketepatan waktu.
- d) Kemampuan kerjasama.
- e) Kemandirian.

2.3. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan, (2020: 170). Menurut Terry dalam Fahmi (2017:20) ada beberapa indikator dalam memahami tentang kepemimpinan, yaitu:

- a) Stabilitas Emosi
- b) Hubungan Manusia
- c) Motivasi Pribadi
- d) Kemampuan Komunikasi

2.4. Stres Kerja

Menurut Siagian (2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya. Indikator stres kerja menurut Robbins (2016: 796) antara lain yaitu:

- a) Faktor intrinsik pekerjaan
- b) Peran dalam organisasi
- c) Hubungan di tempat kerja
- d) Pengembangan karir
- e) Struktur dan iklim organisasi

2.5. Konflik Kerja

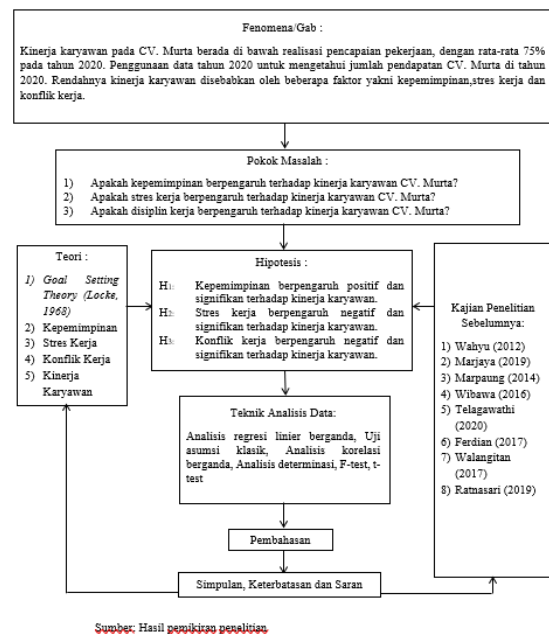
Menurut Umam dalam Hamali (2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Menurut Afandi (2018) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kesalahan komunikasi
- b) Perbedaan tujuan
- c) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
- d) Interdependensi aktivitas kerja
- e) Kesalahan dalam afeksi

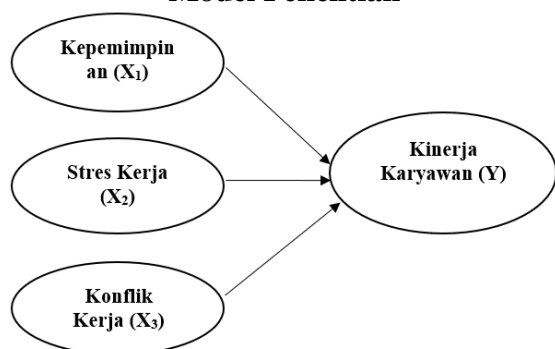
2.6. Hipotesis

Adapun kerangka berpikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1
Kerangka Berfikir



Gambar 2
Model Penelitian



Sumber: Hasil pemikiran penelitian

Hipotesis

H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Metode Penentuan Sampel

Penelitian ini dilakukan di perusahaan CV. Murta, yang beralamatkan di Desa Singapadu, Sukawati, Gianyar, Bali. Adapun yang menjadi obyek penelitian di CV. Murta adalah Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 37 karyawan CV. Murta. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan *sampling jenuh* atau metode sensus dikarenakan populasinya kurang dari 100, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada CV. Murta.

3.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Permasalahan yang harus dijawab adalah variabel bebas (kepemimpinan, stres kerja, konflik kerja) berpengaruh secara simultan dan secara parsial terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Persamaan umum regresi linier berganda menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Bilangan Konstan

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Stres Kerja

X₃ = Konflik Kerja

b₁ = Koefisien regresi X₁

b₂ = Koefisien regresi X₂

b₃ = Koefisien regresi X₃

e_i = Error term

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas, disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel kepemimpinan, stres kerja konflik kerja dan kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih besar dari 0,30.

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas dapat diketahui bahwa semua variabel yakni kepemimpinan, stres kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai koefisien *Cronbach Alpha* berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

4.2. Hasil dan Pembahasan

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 23.0 for Window*. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar secara parsial dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Rangkuman Hasil Penelitian Analisis
Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	4,015	0,562		7,143	0,000
Kepemimpinan	0,298	0,098	0,380	3,043	0,005
Stres Kerja	-0,238	0,107	-0,273	-2,216	0,034
Konflik Kerja	-0,354	0,114	-0,415	-3,092	0,004
R					0,769
R Square					0,591
Adjusted R Square					0,554
F Statistic					15,879
Signifikansi Uji F					0,000 ^b

Sumber: Lampiran 6

Dari hasil Tabel 1 diperoleh nilai $a = 4,015$; nilai $b_1 = 0,298$; nilai $b_2 = -0,238$ dan nilai $b_3 = -0,354$, maka persamaan regresi berganda menjadi:

$$Y = 4,015 + 0,298X_1 - 0,238X_2 - 0,354X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pada pengaruh kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2) dan konflik kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu sebagai berikut:

$a = 4,015$, hal ini berarti apabila variabel kepemimpinan (X_1), stres kerja (X_2) dan konflik kerja (X_3), tidak mengalami perubahan (sama dengan 0) atau *constant* maka besarnya kinerja karyawan (Y) adalah 4,015.

$b_1 = 0,298$ hal ini berarti kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_2 = -0,238$, hal ini berarti stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika pemimpin mampu meminimalisir stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

$b_3 = -0,354$, hal ini berarti konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, jika pemimpin mampu meminimalisir konflik kerja maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

2) Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, hasil yang didapatkan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan ketentuan bila signifikansi tiap variabel lebih besar

dari 0,05 maka berdistribusi normal, sedangkan bila signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas memiliki tingkat signifikansi sebesar $0,070 > 0,05$ sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Dari hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas (kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja) $> 0,10$ dan nilai $VIF \leq 10$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

c) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel bebas (kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja) memiliki nilai signifikansi yaitu: 0,292; 0,139 dan 0,928 menunjukkan bahwa nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

3) Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,769. Besarnya nilai R 0,769 ini berada diantara antara 0,60 sampai 7,999 yang berarti ada hubungan yang kuat antara kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar.

4) Analisis Determinasi

Pada Tabel 1 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,554. Hal ini berarti kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5) Uji F

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi uji F 0,000 lebih kecil dari 0,05, hal ini berarti bahwa secara simultan kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar. Maka model regresi dikatakan fit atau layak untuk menguji data selanjutnya.

6) Uji t (t-test)

Pengujian statistik t-test digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar diuraikan sebagai berikut:

a) Variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel kepemimpinan (X_1) menunjukkan arah positif sebesar 0,380 dengan nilai signifikan sebesar 0,005 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar. Dengan demikian hipotesis pertama teruji kebenarannya.

b) Variabel Stres Kerja (X_2)

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel stres kerja (X_2) menunjukkan arah negatif sebesar -0,273 dengan nilai signifikan sebesar 0,034 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar. Dengan demikian hipotesis kedua teruji kebenarannya.

c) Variabel Konflik Kerja (X_3)

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas, *Standardized Coefficients Beta* untuk variabel konflik kerja (X_3) menunjukkan arah negatif sebesar -0,415 dengan nilai signifikan sebesar 0,004 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka konflik kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV.

Murta di Desa Singapadu, Gianyar. Dengan demikian hipotesis ketiga teruji kebenarannya.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

1) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar. Hal ini didukung oleh teori Elvino (2017) menyatakan bahwa Kepemimpinan merupakan variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian yang serius bagi setiap perusahaan dalam peningkatan kinerja bagi karyawannya. Kedudukan seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dari karyawan.

Hal ini memberikan gambaran bahwa kepemimpinan yang baik akan menghasilkan perubahan dalam sebuah perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Idris (2018), Prayudi (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar. Hal ini didukung oleh teori Robbins (2017) menyatakan bahwa stres kerja dan kinerja merupakan dua hal yang saling mempengaruhi dan berpengaruh. Tingkat stres yang rendah hingga sedang memiliki dampak yang baik untuk kinerja, yaitu kinerja menjadi optimal. Umumnya karyawan melakukan tugasnya secara lebih baik dan cepat bila sedikit stres yang dirasakan. Akan tetapi, bila stres yang dialami oleh karyawan tinggi dengan tuntutan tugas yang tidak bisa dipenuhi, maka akan menghasilkan kinerja yang rendah. Intensitas stres dapat berlanjut hingga ke level yang tertinggi bila tidak

diperhatikan, dalam jangka panjang tingkat stres sedang akan berlanjut ke tingkat stres tinggi yang mengakibatkan penurunan kinerja.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Amalia (2016), Wala (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel konflik kerja (X_3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar. Hal ini didukung oleh teori Inancevich (2014: 44-45) menyatakan bahwa konflik mungkin saja memiliki dampak positif ataupun *negative* pada organisasi, tergantung pada seberapa sering konflik tersebut terjadi dan bagaimana konflik itu dikelola. Setiap organisasi memiliki tingkat konflik maksimum yang masih menguntungkan yang membantu meningkatkan kinerja yang positif.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang diungkapkan oleh Eka (2020), Halim (2019) menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

V. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar.
- 2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar.
- 3) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan CV. Murta di Desa Singapadu, Gianyar.

5.2 Keterbatasan dan Saran

1) Keterbatasan

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu kepemimpinan, stres kerja dan konflik kerja.
- b) Penelitian ini hanya dilakukan pada perusahaan CV. Murta.

2) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- a) Diharapkan pimpinan CV. Murta mampu berkoordinasi lebih baik dengan karyawan, agar karyawan lebih memahami apa yang di intruksikan pimpinan saat bekerja.
- b) Diharapkan pimpinan CV. Murta maupun sesama karyawan lebih memperbaiki hubungan yang telah terjalin dan mempererat tali persaudaraan serta menjalin kerjasama yang baik agar terciptanya hubungan yang baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.
- c) Diharapkan pimpinan CV. Murta agar lebih memperhatikan komunikasi baik antar karyawan maupun karyawan dengan atasan agar jangan sampai terjadinya miskomunikasi saat bekerja.
- d) Diharapkan pemimpin CV. Murta memberi perhatian lebih pada komunikasi antar karyawan maupun dengan atasan untuk meminimalisir kesalahan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Amalia. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, Vol 3, No.2, pp. 74-83.

- Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol 3, No.7, pp. 1-17.
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Desseler. 2015. *Manajemen sumber Daya Manusia. Edisi 14*. Salemba Empat: Jakarta.
- Dharmanegara. 2010. *Penganggaran Perusahaan: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Eka. 2020. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Apotik Keluarga Pekanbaru." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* Vol 11, No.3, pp. 268-277.
- Elvino. 2017. *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Ferdian. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 47, No.1, pp. 172-180.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 24*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Halim. 2019. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, Vol 5, No.1, pp. 117-129.
- Hamali. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru
- Hasibuan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Idris. 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, Vol 12, No.1, pp. 17-22.
- Julvia. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, VOL 16, NO.1, Januari – Juni.
- Kaltum. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Universitas Padjajaran. *Jurnal Perwira*, 2.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Locke. 1968. *Toward A Theory of Task Motivation and Incentives. Organizational Behavior and Human Performance*. pp: 68-106.
- Lunenburg. 2011. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. Sam Houston State University. *International Journal of Management, Business, and Administration*. Vol. 14. Number 1, 2011.
- Luthans. 2015. *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.

- Luthfi. 2020. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kawasan Industri Meubel Bukir Kota Pasuruan. *Disertasi*, STIE Malangkucecwara.
- Marjaya. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Maneggio. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2*, No.1, pp. 129-147.
- Marpaung. 2014. Pengaruh kepemimpinan dan Team work Terhadap kinerja karyawan Di koperasi sekjen kemdikbud senayan jakarta. *Jurnal Ilmiah Widya Vol 2*, No.1, pp. 33-40.
- Masram. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatama Publisier.
- Morton. 2006. *The Handbook of Conflict Resolution: Theory and Practice*, 2nd edition. USA: Jossey-Bass, A Wiley Imprint.
- Pratami. 2014. Pengaruh Konflik Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pd. Pasar Jaya). *BS thesis*. Fak. Ekonomi dan Bisnis Uin Jakarta.
- Prayudi. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Tengah. *Doctoral dissertation*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ratnasari 2019. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal bening Program Studi Magister Manajemen Volume 5 No. 2*
- Ratnasari. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, Vol 9, No.3, pp. 505-515.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*, Edisi Bahasa Indonesia, Klaten: PT. Intan Sejati.
- Siagian. 2017. Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal Akbar Juara*, Vol. 2, No. 3.
- Simamora. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia: Jakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susila. 2018. Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, Vol 4, No.2, pp. 154-161.
- Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Prenadamedia Group.
- Suwatno. 2019. *Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara
- Talahatu. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kimia Farma Trading dan Distribution Cabang Ambon. Citra Ekonomika. *Jurnal Ekonomi*, Vol 9, No.1, pp. 11-22.

- Taroreh. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol 7, No 3.
- Telagawathi. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 2, No 1, pp. 50-60.
- Wahyu. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. *Diss. Universitas Negeri Semarang*.
- Wahyudi. 2017. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner (H. Akdon Ed.)*. Bandung: Alfabeta
- Wala. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol5, No.3.
- Walangitan. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* Vol 5, No.3.
- Wibawa. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang UBUD. *Diss. Udayana University*.
- Yudra, F. O., Fikri, F., dan Hidayat, A. 2018. Hubungan Antara Religiusitas Dengan Stres Kerja pada Anggota Brimob Polda Riau. *An-Nafs*, Vol 12, No1, pp. 12-21.
- Yapentra, A., dan Weni, R. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, Vol 7, No.2, pp. 138-150.