

**DAMPAK KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI**

*THE IMPACT OF CONFLICT AND JOB STRESS OF JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE PT. TIRTA INVESTAMA (DANONE) AQUA AIRMADIDI*

Oleh:

**Katrin Yunita Polopadang<sup>1</sup>**  
**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**  
**Mac Donald Walangitan<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[katrinpolopadang@gmail.com](mailto:katrinpolopadang@gmail.com)

<sup>2</sup>[bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

<sup>3</sup>[macdonaldw08@gmail.com](mailto:macdonaldw08@gmail.com)

**Abstrak:** Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan jenis studi eksplanatif. Penelitian ini menggunakan 81 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Hasil penelitian yang didapat (1) Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (2) Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (3) Konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan dapat meminimalisir konflik yang ada dengan memperhatikan suasana disekitar tempat kerja agar tidak mengganggu kinerja karyawan begitu juga dengan stres kerja sebaiknya perusahaan memberikan tekanan positif sehingga karyawan tidak mudah jenuh dan kepuasan kerja untuk selalu memadai fasilitas pekerjaan dalam rangka kelangsungan pekerjaan juga selalu memberikan gaji / upah sesuai dengan kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.

**kata kunci:** konflik kerja, stress kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

**Abstract:** Human Resources is one important factor in achieving the goals of a company. This study aims to determine the Effect of Work Conflict, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi. The method used is quantitative with the type of explanative studies. This study used 81 respondents with sampling techniques using *simple random sampling*. The result (1) Work conflict has a negative not significant effect on job satisfaction (2) Job stress has a positive not significant effect on job satisfaction (3) Work conflict has a negative not significant effect on employee performance (4) Job stress has a positive effect not significant to employee performance (5) Job satisfaction has a positive significant effect on employee performance. The company can minimize existing conflicts by paying attention to the atmosphere around the work environment so as not to interfere with employee performance as well as work stress. The company should provide positive pressure so that employees are not easily bored and work satisfaction to always have adequate work facilities in the context of continuing employment, as well as always providing salary / wages in accordance with the performance of the employees of PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.

**keywords:** work conflict, job stress, job satisfaction, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi pasti membutuhkan SDM yang berkinerja baik dan produktivitas yang optimal agar dapat mencapai tujuannya. Bentuk dan tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi yang dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti bahwa manusia sebagai sumber daya merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan.

Perusahaan dalam hal ini PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi diperhadapkan pada tantangan untuk meningkatkan kualitas dengan kinerja karyawannya demi mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012: 96).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, berbagai cara akan ditempuh perusahaan misalnya melalui pendidikan, pelatihan, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Untuk itu perlu adanya manajemen konflik dalam perusahaan. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat dan tujuannya.

Selain konflik kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Stres kerja. Stres merupakan suatu respon individu terhadap kondisi lingkungan eksternal yang berupa peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*), yang menghasilkan respon psikologis dan respon fisiologis, sehingga bisa berakibat pada penyimpangan fungsi normal atau pencapaian terhadap sesuatu yang sangat di inginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Adapun faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain konflik kerja dan stress kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapan-harapannya bisa terpenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efisien dan efektif mungkin untuk kemudian menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

### Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Pengaruh dari konflik kerja terhadap kepuasan karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi
2. Untuk mengetahui Pengaruh dari stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi
3. Untuk Mengetahui Pengaruh dari konflik kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi
4. Untuk Mengetahui Pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi
5. Untuk Mengetahui Pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi

## TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Gaol (2014: 44), *people are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective.* "Manusia merupakan sumber daya yang

paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan – tujuan organisasi.

Hasibuan (2013:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

### **Konflik Kerja**

Umam (2012: 323-324) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Indikator konflik kerja (Fitriana 2013: 192) dalam Subechi (2015) adalah kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian persepsi, interdependen aktivitas kerja dan kesalahan afeksi.

### **Stres Kerja**

Mangkunegara dalam Nawawi (2006:345) mendefinisikan stress kerja sebagai rasa tertekan yang dialami pegawai dalam mendapat pekerjaannya. Stres kerja dapat terjadi pada setiap jajaran, baik pemimpin, staf dan para tenaga ahli dilingkungan suatu perusahaan. Rivai (2011: 1008) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Robbins (2007) Indikator stress kerja adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

### **Kepuasan Kerja**

Hasibuan (2013: 202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Rivai (2011:856) Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Robbins (2007: 181-182) indikator kepuasan kerja adalah pekerjaan secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, gaji atau upah yang pantas dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

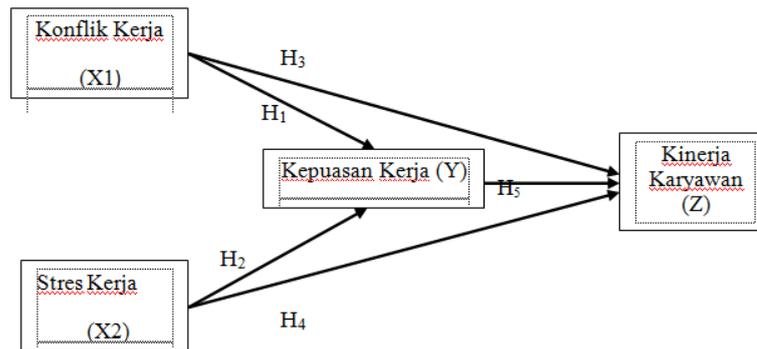
Wahyudi (2006:68) menyatakan bahwa kinerja atau performansi kerja adalah hasil kerja sebagai gambaran pekerjaan yang telah dilakukan didalam organisasi. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009:67). Indikator kinerja karyawan Mangkunegara (2009:67) adalah kualitas, kuantitas, efektivitas dan kemandirian.

### **Penelitian Terdahulu**

Faradita (2017) Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan konflik kerja menunjukkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian kantor pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang.

Erisna dan Angelina (2015) Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan mempunyai pengaruh yang negatif antara stress kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung.

Jafar (2018) Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pertama, Stres kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Kedua, Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Ketiga, stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VII.

**Model Penelitian**

Gambar 1. Model Penelitian  
 Sumber: Kajian Teoritik, 2019

**Hipotesis:**

- H<sub>1</sub> : Konflik kerja diduga berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
- H<sub>2</sub> : Stres kerja diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
- H<sub>3</sub> : Konflik kerja diduga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
- H<sub>4</sub> : Stres kerja diduga berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
- H<sub>5</sub> : Kepuasan kerja diduga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.

**METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Studi ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan (Sugiyono, 2013:13).

**Populasi**

Sugiyono (2013: 148) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi yang berjumlah 437 orang.

**Sampel**

Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif atau mewakili (Sugiyono, 2013: 149) dengan jumlah sampel 81 orang dari kuesioner yang penulis terima belum termasuk karyawan yang cuti, menjalankan tugas diluar daerah, dan tidak dapat mengisi karena tidak berada di perusahaan. Pengambilan sampel ini menggunakan rumus slovin sebagai alat ukur untuk menghitung ukuran sampel.

**Jenis dan Sumber Data**

Jenis data dalam studi ini adalah data primer dan data sekunder, yang dilakukan berdasarkan metode pengumpulan data kuesioner maupun data yang diperoleh melalui studi pustaka. Dalam pelaksanaannya, data primer diperoleh dari karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi berdasarkan kuesioner mengenai

konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan pencarian jurnal yang sesuai dengan permasalahan.

### Pengujian instrument penelitian

Pengujian instrument pada penelitian ini dilakukan berdasarkan pengujian Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menggunakan program *Statistical Program Sosial Science* versi 23.

### Teknik Analisis

Data yang telah terkumpul akan dianalisis dengan beberapa tahap, pertama uji asumsi klasik, dan terakhir adalah analisis jalur. Data yang telah diperoleh dari responden lewat kuesioner akan dikodekan sesuai dengan skala Likert yaitu skala 1 sampai dengan skala 5 dan kemudian akan ditabulasi dengan menggunakan analisis statistik dengan program komputer SPSS.

### Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sandjojo (2011: 11), analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

$$\text{Sub struktur 1 : } Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$\text{Sub struktur 2 : } Z = C_0 + C_1 X_1 + C_2 Y + C_3 X_2 + e$$

Keterangan :

Z = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Konflik Kerja

X<sub>2</sub> = Stres Kerja

Y = Kinerja Karyawan

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Pearson (r)	Signifikansi (sig)	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	X1.1	0.740	0.000	Valid
	X1.2	0.793	0.000	Valid
	X1.3	0.736	0.000	Valid
	X1.4	0.777	0.000	Valid
	X1.5	0.797	0.000	Valid
	X1.6	0.815	0.000	Valid
	X1.7	0.760	0.000	Valid
	X1.8	0.820	0.000	Valid
	X1.9	0.787	0.000	Valid
	X1.10	0.710	0.000	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0.702	0.000	Valid
	X2.2	0.740	0.000	Valid
	X2.3	0.788	0.000	Valid
	X3.4	0.644	0.000	Valid
	X2.5	0.514	0.000	Valid
	X2.6	0.695	0.000	Valid
	X2.7	0.733	0.000	Valid
	X3.8	0.633	0.000	Valid
	X2.9	0.617	0.000	Valid
	X2.10	0.554	0.000	Valid

Kepuasan Kerja (Z)	X3.1	0.478	0.000	Valid
	X3.2	0.746	0.000	Valid
	X3.3	0.763	0.000	Valid
	X3.4	0.726	0.000	Valid
	X3.5	0.674	0.000	Valid
	X3.6	0.721	0.000	Valid
	X3.7	0.746	0.000	Valid
	X3.8	0.796	0.000	Valid
	X3.9	0.806	0.000	Valid
	X3.10	0.730	0.000	Valid
Kinerja	Y1	0.641	0.000	Valid
Karyawan (Y)	Y2	0.784	0.000	Valid
	Y3	0.860	0.000	Valid
	Y4	0.836	0.000	Valid
	Y5	0.846	0.000	Valid
	Y6	0.727	0.000	Valid
	Y7	0.759	0.000	Valid
	Y8	0.701	0.000	Valid

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, Y dan Z seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0.925	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.857	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.892	Reliabel
Kinerja Kerja (Y)	0.901	Reliabel

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha Cronbach's* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.6.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktur 1**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflikkerja	.724	1.381
	stress kerja	.724	1.381

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas Sub Struktur 2**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Konflik kerja	.709	1.410
Stress kerja	.718	1.393
Kepuasan kerja	.979	1.021

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Melihat hasil pada tabel 3 dan 4 hasil perhitungan nilai VIF dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

**Tabel 5. Analisis Jalur Substruktur 1**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	37.396	2.960			12.632	.000		
	Konflikkerja	-.118	.093	-.168		-1.275	.206	.724	1.381
	a stress kerja	.098	.116	.111		.840	.404	.724	1.381

a. Dependent Variable: kepuasankerja

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

### H<sub>1</sub> : Ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara konflik kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel 5 tampak bahwa koefisien regresi konflik kerja (X<sub>1</sub>) sebesar - 0.118 artinya bila konflik kerja meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) menurun sebesar -0.118 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dilihat nilai t-hitung = -1.275 lebih kecil dari t-tabel = 1.664 dan nilai signifikansinya sebesar 0.206 lebih besar dari 0.05, artinya konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Hipotesa 1 tidak terbukti / ditolak).

### H<sub>2</sub> : Ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara stress kerja terhadap kepuasan kerja.

Pada tabel 5 tampak bahwa koefisien regresi stres kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.098 artinya bila stres kerja meningkat 1 satuan, maka kepuasan kerja (Y) meningkat sebesar 0.098 satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya dilihat nilai t-hitung = 0.840 lebih kecil dari t-tabel = 1.664 dan nilai signifikansinya sebesar 0.404 lebih besar dari 0.05, artinya stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Hipotesa 2 tidak terbukti / ditolak).

**Tabel 6. Analisis Jalur Substruktur 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients <sup>a</sup> Standardized		T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF	
1 (Constant)	26.961	3.111			8.665	.000			
	Konflik kerja	-.103	.056	-.228		-1.838	.070	.709	1.410
	Stress kerja	.027	.070	.047		.385	.701	.718	1.393
	Kepuasan kerja	.206	.068	.318		3.019	.003	.979	1.021

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

**H<sub>3</sub> : Ada pengaruh negatif dan tidak signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.**

Pada tabel 6 tampak bahwa koefisien regresi konflik kerja ( $X_1$ ) sebesar  $-0.103$  artinya bila konflik kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Z$ ) menurun sebesar  $-0.103$  satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilihat nilai  $t$ -hitung =  $-1.838$  lebih kecil dari  $t$ -tabel =  $1.664$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.070$  lebih besar dari  $0.05$ , artinya konflik kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesa 3 tidak terbukti / ditolak).

**H<sub>4</sub> : Ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan.**

Pada tabel 6 tampak bahwa koefisien regresi stres kerja ( $X_2$ ) sebesar  $0.027$  artinya bila stres kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Z$ ) meningkat sebesar  $0.027$  satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilihat nilai  $t$ -hitung =  $0.385$  lebih kecil dari  $t$ -tabel =  $1.664$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.701$  lebih besar dari  $0.05$ , artinya stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesa 4 tidak terbukti / ditolak).

**H<sub>5</sub> : Ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan**

Pada tabel 6 tampak bahwa koefisien regresi Kepuasan kerja ( $Z$ ) sebesar  $0.206$  artinya bila kepuasan kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja karyawan ( $Z$ ) meningkat sebesar  $0.206$  satuan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya dilihat nilai  $t$ -hitung =  $3.019$  lebih besar dari  $t$ -tabel =  $1.664$  dan nilai signifikansinya sebesar  $0.003$  lebih kecil dari  $0.05$ , artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hipotesa 5 terbukti / diterima).

**Pembahasan Hasil****Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel konflik kerja artinya ada pengaruh negative dan tidak signifikan dari konflik kerja terhadap kepuasan kerja. Konflik kerja yang dialami karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi harus lebih diperhatikan lagi. Hal ini dikarenakan jika konflik kerja yang terjadi di perusahaan rendah, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Maka dari itu diperlukan pengelolaan konflik yang baik dengan cara metode manajemen konflik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Alfiah (2013) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh negatif variabel konflik terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis variabel stress kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Tekanan dalam hal kebebasan berbicara dengan rekan-rekan sekerja dan terbandingkan dengan hasil kerja rekan-rekan yang lain dapat mempengaruhi kondisi psikis karyawan. Bingung dalam memahami batas-batas tugas dan tanggungjawab dan bingung dalam memahami kepada siapa pertanggungjawaban tugas harus dilakukan juga mempengaruhi stres yang dialami karyawan. Dengan beban tugas semakin berat dibanding dengan standar yang telah ditentukan, beban tugas terlalu berlebihan dibandingkan dengan rekan-rekan sekerja mengakibatkan karyawan merasa diperlakukan tidak adil oleh perusahaan yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan.

**Pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Konflik Kerja artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya komposisi Konflik Kerja tidak mempengaruhi kemampuan karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Tobing dan Zamora (2018) yang menemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Stres Kerja artinya tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya komposisi Stres Kerja tidak mempengaruhi kemampuan karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Wenur, Sepang dan Dotulong (2018) menemukan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel Kepuasan Kerja artinya ada pengaruh signifikan dari Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya komposisi Kepuasan Kerja mempengaruhi kemampuan karyawan di PT. Tirta Investama Danone (Aqua) di Airmadidi dalam meningkatkan Kinerja Kerja Karyawan. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Sari dan Susilo (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

1. Konflik kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
3. Konflik kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
4. Stres Kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.
5. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

Untuk membuat kinerja karyawan pada PT. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi menjadi meningkat, sebaiknya perusahaan lebih memperhatikan konflik kerja dan stres kerja yang dialami karyawan. Hal ini dilakukan untuk sebisa mungkin konflik kerja dan stres kerja yang dialami karyawan tetap dapat dikontrol agar tetap berada pada tingkat sedang atau bisa juga menurunkan tingkat konflik kerja dan stres kerja agar karyawan merasa puas sehingga berdampak positif bagi kinerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah. 2013. Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.1 No.1 Januari 2013 Hal.197-208. [https://www.academia.edu/32440149/pengaruh\\_konflik\\_terhadap\\_stres\\_kerja\\_dan\\_kepuasan\\_kerja\\_karyawan](https://www.academia.edu/32440149/pengaruh_konflik_terhadap_stres_kerja_dan_kepuasan_kerja_karyawan) diakses tanggal 12 april 2019.
- Erisna, N., dan Angelina. F. 2015. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Trada Motor Cabang Bandar Lampung. *Skripsi*. Bandar Lampung, Universitas Bandar Lampung.
- Faradita, Y. 2017. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian kantor pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo di Bontang. *eJournal Administrasi Bisnis*. Vol.5, No.4. <http://ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id/site/article/view/1681> diakses tanggal 12 april 2019.
- Gaol, C. J. L. 2014. *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Pertama, PT. Grasindo Anggota Ikapi Jakarta.
- Hasibuan, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jafar, S. 2018. Pengaruh stress kerja dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja karyawan pada Kantor Telekomunikasi Indonesia Regional VI. *Skripsi*. UIN Alauddin Makasar.
- Mangkunegara, P.A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosda karya, Bandung
- Moehersono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada, Surabaya.

- Nawawi, H. 2006. *Manajemen Sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Cetakan keempat. Penerbit Gajah Mada University press, Yogyakarta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori kepraktek*. PT. Rajagrafindo persada. Jakarta
- Robbins S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Salemba, Jakarta.
- Sandjojo. 2011. *Metode Analisis Jalur (Path Analysis) dan Aplikasinya*. Pustaka Sinar harapan, Jakarta.
- Sari, R. O. dan Susilo, H. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X– Unit usaha Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung). *Jurnal administrasi Bisnis*. Vol. 64. No.1. <https://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/viewFile/2603/2997> Diakses tanggal 11 April 2019
- Subechi, M. 2015. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Skripsi*. Universitas Negeri Semarang, Semarang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Tobing dan Zamora. 2018. Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/view/1712> akses 2 oktober 2019.
- Umam, K. 2012. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan stress kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/9319> Akses tanggal 2 September 2019
- Wahyudi, A. H. 2006. *Manajemen Konflik dalam Organisasi*. Alfabeta, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia, Bandung.
- Wenur, G., Sepang, J., dan Dotulong, L. 2018. Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (persero) Tbk. Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 1. Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18760/18302> diakses tanggal 12 April 2019.