



Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama

Vikky Setiawan^{1*}, Asih Handayani,²

¹⁻²Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, KadipiroKec. Banjarsari, Kota Surakarta

Korespondensi penulis: yky.setiawan69@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine the influence of human resources on employee performance. This study uses a quantitative method using primary data obtained from a questionnaire. The population in this study is PT Assalaam Niaga Utama. Determination of the research sample using the purposive sampling method and obtained a research sample of 105 respondents. Data analysis using the IBM SPSS statistic 23 program. For data analysis methods in this study are descriptive tests, data quality tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, and hypothesis tests. The results of this study indicate that partially the variables of work stress and work conflict do not have a significant effect, while the variable of work motivation has a significant effect on employee performance.*

Keywords: *Work Motivation, Work Stress, Work Conflict, Resource Management, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisioner. Populasi pada penelitian ini adalah PT Assalaam Niaga Utama. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode *purposive* sampling dan diperoleh sampel penelitian berjumlah 105 responden. Data analisis menggunakan program IBM SPSS statistic 23. Untuk metode analisis data pada penelitian ini adalah uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel stress kerja, dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan, sedangkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja, Manajemen Sumber Daya, Kinerja Karyawan

1. LATAR BELAKANG

Memberikan motivasi, kepercayaan atau apresiasi yang lebih kepada karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif menurut Sedarmayanti (2021:154). Motivasi yang diberikan kepada karyawan akan meningkatkan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh manajemen sehingga hasilnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Stress kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan menurut Mangkunegara (2021:37). Dengan adanya lingkungan kerja yang sehat diharapkan memberikan umpan balik terhadap meningkatnya kinerja karyawan.

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian diantara 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 Rivai (2020:999). Apabila konflik kerja bisa diantisipasi dengan baik, maka akan meningkatnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Salah satu perusahaan yang memiliki masalah kinerja adalah Perusahaan Retail yang bernama PT Assalaam Niaga Utama atau Assalam Hypermarket yang berdiri sejak tahun 2001. Di usianya yang telah mencapai 24 tahun ternyata masih ada sedikit masalah yang dihadapi oleh PT Assalaam Niaga Utama. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan antar karyawan. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dapat disimpulkan bahwa dengan adanya motivasi kerja, stress kerja, dan konflik kerja maka persaingan sumber daya manusia semakin kompleks sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Telah ada penelitian mengenai kinerja karyawan, namun penelitian tersebut menunjukkan hasil yang kontradiktif. Penelitian oleh Yofi

Indrayana (2024) menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja, stress kerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Djitoe Indonesia Tobako Surakarta, Jawa Tengah. Sementara itu Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief dan Randika Fandiyanto (2022) menunjukkan hasil bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Tekad Karya.

Berdasarkan beberapa fenomena diatas peneliti tertarik meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama”.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen daya manusia adalah rangkaian kegiatan dalam sebuah tata instansi, perusahaan maupun organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja kerja yang efektif dan efisien” Hasibuan (2021: 10).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya Permana (2022).

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja serta menciptakan tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika Pranata (2020).

Menurut penelitian Anwar Prabu Mangkunegara (2021:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa definisi para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dari proses tertentu secara kualitas dan kuantitas yang dapat menyelesaikan dalam waktu tertentu dan sesuai tanggung jawab yang di berikan

Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas Afandi (2021:23).

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno, (2021:109) motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Dari beberapa definisi para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan serangkaian proses yang akan muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain Mangkunegara (2021:37).

Menurut Dian (2024) stress kerja adalah kondisi yang timbul akibat tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan waktu yang ketat, atau kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapt disimpulkan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi yang dialami karyawan akibat tekanan atau beban yang berlebihan yang dapat mempengaruhi emosional karyawan. Ole karena itu, penting bagi perusahaan untuk

mengidentifikasi faktor yang menyebabkan stress kerja guna membantu karyawan mengelola stress kerja.

Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Rivai (2020:999) mengartikan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara 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. Sama halnya yang dikemukakan oleh Davis dan Newstrom (2020:189) “konflik kerja adalah sebagai ketidaksesuaian atau perbedaan antara tujuan-tujuan yang ingin di capai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut”.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompokkelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi (Handoko dalam Nawawi, 2020:289).

Berdasarkan beberapa definisi diatas bahwa konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua belah pihak atau lebih karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan tentang perbedaan tujuan dan nilai. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan mengidentifikasi dan mengatasi konflik kerja dengan menyediakan pelatihan untuk membantu mengelola konflik kerja

Ulasan penelitian yang relevan

Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini di antaranya adalah penelitian Cahyono dan Mardikaningsih (2021), Novia Eka dan Rusdi (2021), Andayani (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan selanjutnya penelitian Rohman dan Ichsan (2021), Effendy dan Fitria (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief dan Randika Fandiyanto (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah bentuk kalimat pertanyaan.” Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan, berdasarkan hal tersebut perumusan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2020:109) motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya disebuah instansi. Motivasi dapat mendorong seseorang karyawan dalam mengerjakan sebuah kinerja terhadap perusahaan. Seperti penelitian Syahril, Khaddafi, Hutasoit, Andykhatria, Fitra dan Yasa (2022), Cahyono dan Mardikaningsih (2021), Novia Eka dan Rusdi (2021), Andayani (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

b) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2021: 37) mengemukakan jika stress kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. Stres kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain. Penelitian Rohman dan Ichsan (2021), Effendy dan Fitria (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H2 : Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

c) Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2020:1) “konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuanyang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata social, agama, suku, sistem hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik. Penelitian Siti Khofifa, Mohammad Yahya Arief dan Randika Fandiyanto (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3 : Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama.

3. METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah Perusahaan PT Assalaam Niaga Utama, dengan pertimbangan data yang diperlukan dalam penelitian tersedia serta diperbolehnya izin penelitian. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh motivasi, stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis data yang digunakan kuantitatif, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Populasi didalam penelitian yaitu seluruh karyawan PT Assalaam Niaga Utama tahun 2025. Jumlah Keseluruhan karyawan tetap PT Assalaam Niaga Utama adalah 105 karyawan tetap. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 105 orang dari sampel yang didapatkan. Penelitian ini menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R²).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil uji instrumen penelitian

Tabel I Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan di PT Assalaam Niaga Utama (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Sig	Ket
Y1	0,505	0,190	0,000	Valid
Y2	0,287	0,190	0,003	Valid
Y3	0,757	0,190	0,000	Valid
Y4	0,786	0,190	0,000	Valid
Y5	0,751	0,190	0,000	Valid
Y6	0,363	0,190	0,000	Valid
Y7	0,272	0,190	0,005	Valid
Y8	0,768	0,190	0,000	Valid
Y9	0,801	0,190	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Hasil tabel diatas, dapat diketahui berdasarkan data bahwa r hitung dari masing-masing variabel > r tabel dan nilai sig < probabilitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel pada Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

Tabel II Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X1.1	0,791	0,190	0,000	Valid
X1.2	0,270	0,190	0,005	Valid
X1.3	0,800	0,190	0,000	Valid
X1.4	0,821	0,190	0,000	Valid
X1.5	0,789	0,190	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel $>$ r tabel dan nilai sig $<$ probabilitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing variabel pada Motivasi Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel III Hasil Uji Validitas Variabel Stress Kerja (X2)

Variabel	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X2.1	0,452	0,190	0,000	Valid
X2.2	0,630	0,190	0,000	Valid
X2.3	0,438	0,190	0,000	Valid
X2.4	0,694	0,190	0,000	Valid
X2.5	0,560	0,190	0,000	Valid
X2.6	0,674	0,190	0,000	Valid
X2.7	0,279	0,190	0,004	Valid
X2.8	0,406	0,190	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah,2025

Dari hasil data tabel diatas, diketahui bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel $>$ r tabel dan nilai sig $<$ probabilitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masingmasing variabel Stress Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel IV Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X3)

Variabel	r hitung	r tabel	Sig	Ket
X3.1	0,386	0,190	0,000	Valid
X3.2	0,374	0,190	0,000	Valid
X3.3	0,713	0,190	0,000	Valid
X3.4	0,657	0,190	0,000	Valid
X3.5	0,273	0,190	0,005	Valid
X3.6	0,689	0,190	0,000	Valid
X3.7	0,464	0,190	0,000	Valid
X3.8	0,675	0,190	0,000	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan data tabel diatas, diketahui bahwa nilai r hitung dari masing-masing variabel $>$ r tabel dan nilai sig $<$ probabilitas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel Konflik Kerja (X3) dinyatakan valid.

Tabel V Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,769	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,744	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X2)	0,613	0,60	Reliabel
Konflik Kerja (X3)	0,633	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data tabel diatas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki hasil koefisien alpha $> 0,60$, sehingga variabel penelitian dinyatakan reliable atau layak untuk dijadikan sebagai data uji analisis regresi berganda.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel VI Hasil Uji Normalitas

<i>One Sample Kolmogorov- Smirnov Test</i>	<i>Unstandardize Residual</i>	Keterangan
N	105	Data Berdistribusi Normal
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan uji hasil data tabel diatas, bahwa nilai signifikasi sebesar $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa residual data dari pengujian ini telah berdistribusi normal.

Tabel VII Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,298	3,352	Bebas Multikolinearitas
Stress Kerja (X2)	0,421	2,377	Bebas Multikolinearitas
Konflik Kerja (X3)	0,218	4,583	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji data tabel diatas, menyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ maka dinyatakan data penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Dan jika variabel penelitian ini memiliki nilai VIF $< 10,0$ maka dinyatakan data penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Tabel VIII Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,298	3,352	Bebas Multikolinearitas
Stress Kerja (X2)	0,421	2,377	Bebas Multikolinearitas
Konflik Kerja (X3)	0,218	4,583	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji data tabel diatas, menyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ maka dinyatakan. data penelitian ini bebas dari multikolinearitas. Dan jika

variabel penelitian ini memiliki nilai $VIF < 10,0$ maka dinyatakan data penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

Tabel VIII Hasil Uji Auto Korelasi

<i>Runs Test</i>	<i>Unstandardize d Residual</i>	Keterangan
N	105	Bebas Auto
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,625	Korelasi

Sumber : Data primer yang dioalah, 2025

Berdasarkan hasil uji data tabel diatas, menyatakan bahwa semua variabel memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,625 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tersebut tidak terdapat gejala auto korelasi sehingga data penelitian ini dinyatakan bebas dari auto korelasi.

Tabel IX Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	T	Sig.
Motivasi Kerja (X1)	-1,193	0,236
Stress Kerja (X2)	1,840	0,069
Konflik Kerja (X3)	-0,346	0,730

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan *p-value* (signifikasi) dari variabel variabel X1 (motivasi kerja) = 0,236, X2 (stres kerja) = 0,069 dan X3 (konflik kerja) = 0,730 $> 0,05$, ini

Tabel X Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error
(Constant)	3,204	1,685
Motivasi Kerja (X1)	1,111	0,112
Stress Kerja (X2)	0,160	0,082
Konflik Kerja (X3)	0,168	0,105

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, dapat menghasilkan fungsi atau persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,204 + 1,111X_1 + 0,160X_2 + 0,168X_3$$

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diimplementasikan sebagai berikut :

- Nilai konstan sebesar 3,204 dengan parameter positif, yang artinya jika variabel motivasi kerja (X1), stress kerja (X2), dan konflik kerja (X3) maka kinerja karyawan (Y) adalah positif.
- Koefisiensi regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,111 dengan parameter positif yang artinya apabila nilai variabel jenis motivasi kerja meningkat dengan variabel lain,

dianggap konstan atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 1,111.

- c. Koefisiensi regresi variabel stress kerja sebesar 0,160 dengan parameter positif yang artinya apabila nilai variabel jenis stress kerja meningkat dengan variabel lain, dianggap konstan atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,160.
- d. Koefisiensi regresi variabel konflik kerja sebesar 0,168 dengan parameter positif yang artinya apabila nilai variabel jenis konflik kerja meningkat dengan variabel lain, dianggap konstan atau sama dengan 0, maka nilai kinerja karyawan akan naik sebesar 0,168.

Tabel XI Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Men Square	F	Sig.
Regression	1,634,688	3	544,896	181,468	0,000
Residual		101	3,003		
	303,274				
Total		104			
	1,937,962				

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat disusun langkah-langkah untuk pengujian F sebagai berikut:

- a. Menentukan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ artinya model regresi tidak tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y)..

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$ artinya model regresi tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y)..

- b. Dipilih level of significance tertentu $\alpha = 0,05$

Derajat kebebasan (dk) = $n - 1 - k$

$$\begin{aligned}
 F \text{ tabel} &= (k) ; (n - 1 - k) \\
 &= 3 ; (105 - 1 - 3) \\
 &= 2,69
 \end{aligned}$$

- c. Menentukan kriteria

H_0 diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$

H_0 ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$

- d. Perhitungan nilai F

Berdasarkan hasil pengolahan IBM SPSS 23 diperoleh F hitung sebesar 181,468.

e. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh nilai F hitung \geq F tabel dengan nilai 181,468 \geq 2,69 yang artinya model regresi tidak tepat atau tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3) terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Assalaam Niaga Utama.

Tabel XII Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig	A	Ket
Motivasi Kerja (X1)	9,953	0,000	0,05	Valid
Stres Kerja (X2)	1,958	0,053	0,05	Valid
Konflik Kerja (X3)	1,595	0,114	0,05	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1) Menentukan hipotesis

Ho: $\beta_1 = 0$ artinya tidak pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho : $\beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Dipilih level of signifikan tertentu $\alpha = 0,05$ Derajat kebebasan (dk) = $a/2$; $n - 1 - k$ t

$$= 0,05/2 ; 105 - 1 - 3: 1,984$$

Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$

Ho ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$

3) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dengan nilai 9,953 \geq 1,984 dan berdasarkan nilai signifikansinya sebesar 0,000 $<$ probabilitas 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Assalaam Niaga Utama.

b. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

1) Menentukan hipotesis

Ho: $\beta_1 = 0$ artinya tidak pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho : $\beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Dipilih level of signifikan tertentu $\alpha = 0,05$ Derajat kebebasan (dk) = $a/2 ; n - 1 - k$
 tabel = $a/2 ; n - 1 - k$
 = $0,05/2 ; 105 - 1 - 3 = 1,984$

Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$

Ho ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$

3) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai $1,958 \geq 1,984$ dan berdasarkan nilai signifikansinya sebesar $0,053 < \text{probabilitas } 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Assalaam Niaga Utama.

c. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

1) Menentukan hipotesis

Ho: $\beta_1 = 0$ artinya tidak pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Ho : $\beta \neq 0$ artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Dipilih level of signifikan tertentu $\alpha = 0,05$ Derajat kebebasan (dk) = $a/2 ; n - 1 - k$
 tabel = $a/2 ; n - 1 - k$
 = $0,05/2 ; 105 - 1 - 3 = 1,984$

Menentukan kriteria pengujian

Ho diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$

Ho ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$

3) Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel dengan nilai $1,595 \geq 1,984$ dan berdasarkan nilai signifikansinya sebesar $0,114 < \text{probabilitas } 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Assalaam Niaga Utama.

Tabel XIII Hasil Uji Koefisiensi Determinasi

R	R Square	Adj. R2	Std. Error of the Estimate
0,918	0,844	0,839	1,732

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian koefisiensi determinasi (R2) mengindikasikan bahwa nilai adjusted R Square sebesar 0,839. Sehingga pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi

kerja, stress kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 83,9% atau bisa dikatakan variabel yang sedang diuji mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan 16,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel motivasi

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat Yofi Indrayana (2024) yang menunjukkan hasil motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan motivasi sangat diperlukan setiap masing-masing karyawan yang diberikan oleh pihak manajemen baik berupa apresiasi kinerja terbaik terhadap karyawan terbaik, agar memacu karyawan yang lain untuk terus berkembang menjadi yang terbaik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh stress kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Indrayana (2024) dan Namora (2020) yang menunjukkan bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi beban kerja yang diberikan setiap karyawan tidak sesuai *jobdesk* yang karyawan kerjakan atau bisa dikatakan tambahan tugas diluar *jobdesk*. Antara tugas supervisor dengan tugas staff, lebih banyak tugas staff tanggung jawab juga lebih besar staff. Hal ini tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima antara yang memiliki beban lebih besar hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Pengaruh konflik kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Indrayana (2024) dan Namora (2020) yang menunjukkan bahwa variabel konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan adanya kesepakatan antara sepihak dalam pengangkatan jabatan karyawan yang tidak sesuai standar yang diterapkan di perusahaan. Karyawan yang memiliki kedekatan khusus dengan manager yang akan mendapatkan kenaikan jabatan secara cepat walaupun tidak memiliki ketrampilan atau jenjang pendidikan yang tinggi. Hal ini menyebabkan kecemburuan setiap karyawan yang memiliki ketrampilan lebih dan jenjang pendidikan yang tinggi yang dapat membuat menurunnya kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Stress Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Assalaam Niaga Utama . Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja mereka cenderung meningkat Stress kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun terdapat tekanan atau beban kerja, faktor stress kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan di perusahaan ini. Konflik kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa adanya konflik kerja (misalnya, karena kedekatan sepihak dalam pengangkatan jabatan) tidak secara langsung menurunkan kinerja karyawan di PT Assalaam Niaga Utama .

Saran

Bagi perusahaan PT Assalaam Niaga Utama Diharapkan untuk karyawan selalu memotivasi diri sendiri atau satu sama lain untuk menjadi karyawan terbaik setiap tahunnya. Diharapkan pihak manajemen mengevaluasi tingkat tugas yang diberikan setiap karyawan baik secara tanggung jawab besar disesuaikan dengan tingkat penerimaan. Diharapkan pihak manajemen dalam menyeleksi pengangkatan jabatan karyawan melakukan test agar terjadinya persaingan secara sehat. Bagi Peneliti selanjutnya Untuk peneliti selanjutnya diharapkan peneliti ini mampu menjadikan refrensi dan dapat meningkatkan hasil penelitian dengan menggunakan variabel lain, sehingga dapat diketahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing, Pekanbaru.
- Andayani Marfuah, 2020. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat”. *MOTIVASI*, Vol. 5, No. 1, Hlm. 797-804.
- Cahyono, H., dan Mardikaningsih, R .2021. “Pengaruh Motivasi Kerja serta Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan PT Lion Super Indo (Distribution Center) Mojokerto”. *Jurnal Ilmu Manajemen (BION)*, Vol. 1, No. 2, Hlm. 11-20.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. 2019. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk)”. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol. 2, No. 2, Hlm. 49-61.

- Ghozali, Imam. 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS*. . 2021. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persindo Sejahtera”. *Jurnal Dinamika Manajemen*, Vol. 1, No. 1, Hlm. 48–63
- Mangkunegaran, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegaran, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers: Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Fress, Yogyakarta
- Novia Eka Maisuri dan Rusdi. 2021. “Effect of Work Experience and Motivation on Employee Performance at PT ArgoSinergi Nusantara (ASN) Ujong Beurasok West Aceh”. *International Journal of Social Service and Research*, Vol. 1, No. 3, Hlm. 1-7.
- Rivai, Veithzal. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rohman, M. A., dan Ichsan, R. M. (2021). “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia”. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Vol. 2, No. 1, Hlm. 1-22.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta
- Sugiyono. 2022. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Syahril, S., Khaddafi, M., Hutasoit, H., Andykhatria, A., Fitra, M. A., & Yasa, I. W. C. (2022). “The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment And Work Experience On Employee Performance In Public Works And Space Planning In Karimun Regency”. *International Journal of Educational Review, Law And Social Science (IJERLAS)*, Vol. 2, No. 2, Hlm. 321-330.
- Syahril, S., Khaddafi, M., Hutasoit, H., Andykhatria, fitrian dan Yasa, 2022 . *The Effect Of Work Discipline, Work Motivation, Employee*
- Wirawan, Bagia Dan Susila .2019. “Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan