

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN TETAP DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT. TEKAD KARYA
PUTERA SITUBONDO**

Siti Khofifa
khofifasiti98@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Mohammad Yahya Arief
YahyaArief@unars.ac.id
Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

Randika Fandiyanto
randika@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

The purpose of the study was to determine the effect of work conflict and work stress on the performance of permanent employees with job satisfaction as an intervening variable at PT. Putera Situbondo's determination. The sampling technique that will be used in the study is the Non Probability Sampling technique by means of Total Sampling or saturated samples. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM)

The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, indicate that work conflict has a positive and significant effect on job satisfaction, job stress has a positive and significant effect on job satisfaction, work conflict has a positive and significant effect on employee performance, job stress has a positive and significant effect on job satisfaction. Employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, work conflict has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction, job stress has a negative and insignificant effect on employee performance through job satisfaction

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

1.PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas organisasi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik – baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal. Sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen sumber daya

manusia yang sering juga disebut dengan manajemen personalia oleh para penulis didefinisikan secara berbeda. Menurut Mangkunegara (2015:2) “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu”. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Hasibuan (2013:10) menjelaskan “Manajemen sumber

daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat”. Keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dan sangat menentukan.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian karyawan, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja, namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Suatu perusahaan dalam menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan stres kerja. Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stres dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Siagian (2014:300) menyatakan bahwa “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan

pikiran, dan kondisi fisik seseorang”. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada seseorang yang tidak mampu berinteraksi dengan lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kurang mengerti manusia akan keterbatasan dirinya sendiri.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentunya akan merugikan organisasi yang bersangkutan karena kinerja yang dihasilkan menurun, tingkat absensi tinggi serta *turn over* yang tinggi yang pada akhirnya menyebabkan biaya yang bertambah besar. Setiap orang di manapun ia berada dalam suatu organisasi, dapat berperan sebagai sumber penyebab stres bagi orang lain. Mengelola stres diri sendiri berarti mengendalikan diri sendiri dalam kehidupan. Selain faktor stres kerja, pemberian kompensasi, konflik kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Selain faktor stres kerja, konflik kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Konflik kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi.

Nitisemito (2013:183) mengemukakan bahwa “Konflik kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Konflik kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menciptakan kinerja yang tinggi. Dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu menciptakan konflik kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing.

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. Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang

lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau organisasi.

Fenomena konflik kerja dan stres kerja diyakini mempengaruhi pembentukan karyawan dampaknya terhadap kinerja karyawan perbaikan di setiap tingkatan organisasi, termasuk PT. Tekad Karya Putera Situbondo. Penelitian ini, sangat relevan dan penting untuk diterapkan di perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan, tentu saja, akan sangat dipengaruhi oleh perilaku karyawan. Berbagai pandangan dan upaya telah dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, tapi pada dasarnya harus dimulai dengan upaya untuk membangun motivasi pada karyawan, membangun komunikasi yang baik dan membuat lingkungan kerja yang nyaman agar pola pikir menjadi lebih baik pula.

Tidak stabilnya pencapaian target kerja yang terjadi pada PT. Tekad Karya Putera Situbondo tentunya memberikan dampak buruk bagi perusahaan. Di lain pihak, hasil wawancara pada beberapa karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa target kerja yang ditentukan perusahaan terlalu tinggi sedangkan tidak didukung dengan jumlah tenaga kerja yang sesuai ataupun fasilitas kerja yang memadai, yang pada akhirnya membuat karyawan tidak mampu mencapai target yang ditetapkan padahal mereka mengaku sudah bekerja secara maksimal. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti memilih judul pokok

pembahasan penelitian sebagai berikut “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *intervening* Pada PT. Tekad Karya Putera Situbondo”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Kerja

Nitisemito (2013:183) mengemukakan bahwa “Konflik kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Menurut Hasibuan (2013:146), yang menjadi indikator-indikator konflik kerja adalah:

- Tekanan kerja
- Banyaknya tuntutan tugas
- Tuntutan peran
- Tuntutan antarpribadi

Stres Kerja

Mangkunegara (2015:157) menyatakan bahwa: “Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.” Rivai (2013:108) berpendapat “Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan”. Menurut Pujiastuti (2013:75) dimensi dari stres kerja dikelompokkan menjadi beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- Konflik pekerjaan
- Faktor *interpersonal*
- Kondisi dan situasi pekerjaan,
- Jenis pekerjaan,

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) “Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*)”. Hasibuan (2013:94) berpendapat “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Pengukuran kinerja ini menurut Bangun (2012:234), antara lain suatu pekerjaan dapat diukur melalui

- Jumlah,
- Kualitas
- Ketepatan waktu
- Kehadiran
- Kemampuan bekerjasama

Kepuasan Kerja

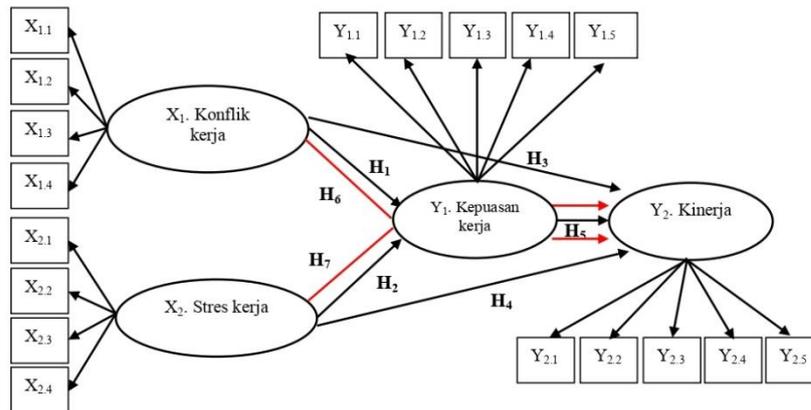
Handoko (2012:193) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Umam (2013:192) menyatakan “Kepuasan kerja merupakan sikap (*positif*) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja”. Sopiah (2014:171) berpendapat ada lima aspek yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang disebut dengan JDI (*Job Descriptive Index*) yaitu:

- Upah
- Pekerjaan
- Promosi
- Atasan
- Rekan kerja

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2016:60) menyatakan bahwa “Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang

penting”. Kerangka konseptual teoritis yang akan diajukan dalam penelitian ini pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

- H₁ : Diduga Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₂ : Diduga Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H₃ : Diduga Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₄ : Diduga Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₅ : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
- H₆ : Diduga Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja.
- H₇ : Diduga Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sugiyono (2016:13) mengemukakan bahwa “Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan dengan atas dasar filsafat guna meneliti pada populasi maupun sampel”.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Tekad Karya Putera yang beralokasi di Jalan Sucipto No.54, RT.02/RW.04, Talkandang Timur, Talkandang, Kecamatan Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68315. Waktu penelitian selama kurang lebih 3 bulan yaitu pada bulan Mei sampai dengan Juli 2022.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2013:173), “Populasi adalah keseluruhan objek penelitian”. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam

penelitian adalah teknik *Non Probability Sampling* dengan cara *Total Sampling* atau sampel jenuh. Sugiyono (2016:85) menyatakan bahwa “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan di PT. Tekad Karya Putera yang berjumlah 40 karyawan tetap selain pimpinan.

Metode Analisis Data

Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program Smart PLS 3.0 bertujuan guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji menggunakan analisis *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat berpengaruh secara langsung.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

. PT. Tekad Karya Putera yang beralokasi di Jalan Sucipto No.54, RT.02/RW.04, Talkandang Timur, Talkandang, Kecamatan Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68315 berdiri pada tahun 2004. PT. Tekad Karya Putera adalah perusahaan distribusi resmi produk-produk Wings Surya yang menjual produk-produk rumah tangga. Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para karyawan PT. Tekad Karya Putera Situbondo yang dipilih berjumlah 40 karyawan.

Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan Uji Validitas Konvergen menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing

indikator dari variabel X dan Y yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Namun apabila angka *outer loading* berada dibawah 0,7 maka dinyatakan instrumen penelitian tidak valid (angka berwarna merah) dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* diatas 0,5 (angka berwarna hijau), maka tidak ada item yang dikeluarkan. Hasil dari pengujian menunjukkan seluruh item dari instrumen dinyatakan valid untuk uji validitas konvergen.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai semua variabel dalam pengujian reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* nilainya > 0.70 . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan untuk menguji model struktural

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas pada nilai *skewness* dan *kurtosis* berada pada rentang nilai -2,58 sampai 2,58 maka data terdistribusi normal. Hasil penelitian diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal

Uji Multikolinieritas

Menunjukkan bahwa dari hasil aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Variances inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$, maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas

saling mempengaruhi (angka berwarna merah)

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* (GOF) diketahui bahwa besarnya SRMR sebesar 0,09, *Chi-Square* sebesar 428,570 dan NFI sebesar 0,553 telah memenuhi kriteria yang diharapkan. Selain itu, tingkat probabilitas dari model tersebut signifikan sebesar 0,553 ($p \geq 0.05$) sehingga model yang dianalisis telah memenuhi kriteria model yang baik / sesuai.

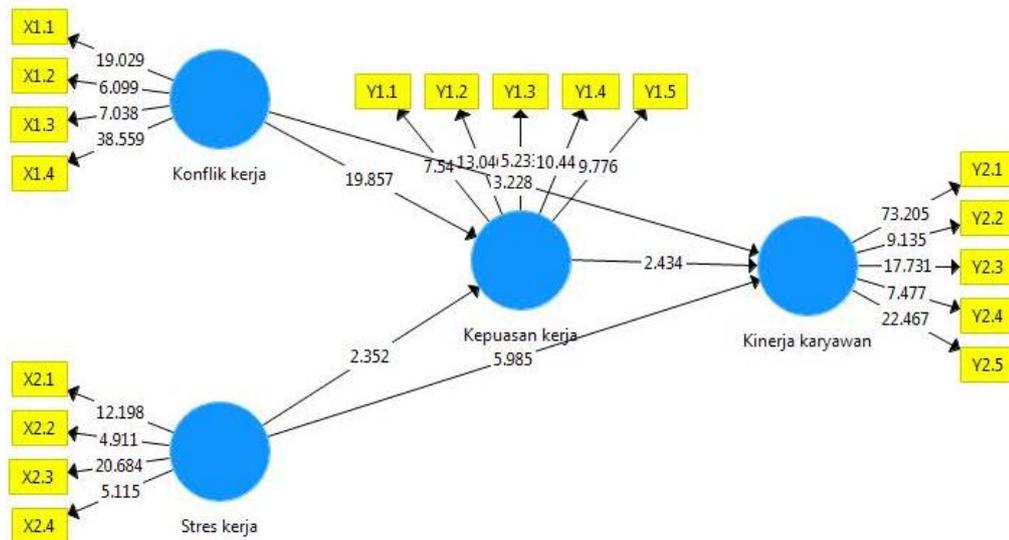
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Konflik kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) mempengaruhi

Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,919 (91,9%), sedangkan sisanya 8,1% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Variabel Konflik kerja (X_1) dan Stres kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) sebesar 0,602 (60,2%), sedangkan sisanya 39,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

1. Konflik kerja Terhadap Kepuasan kerja

Konflik kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,885) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Konflik kerja

(X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 1 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa konflik dapat berdampak terhadap kepuasan yaitu konflik sebagai perangsang dan menggunakan pengalaman dalam hal kenaikan dan penurunan ketegangan dalam rangka meraih kepuasan dalam bekerja. Hasil

penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Laura (2019) menyatakan bahwa Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Stres kerja Terhadap Kepuasan kerja

Stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,151) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,027 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 2 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa ketika melihat kondisi stres kerja yang dialami karyawan PT. Tekad Karya Putera berada pada kondisi yang normal, artinya sebagian besar karyawan tidak merasakan adanya tekanan terhadap pekerjaan yang dijalankan, dan tidak merasakan adanya gangguan pada kondisi emosional maupun kondisi psikologis. Beberapa karyawan ada yang menghadapi suatu tekanan dalam pekerjaan menjadi merasa bersemangat untuk cepat menyelesaikannya karena suatu target yang ingin dicapai olehnya, sehingga individu tersebut tidak merasa stres atas pekerjaan yang dikerjakannya. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Pradana (2018) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (1,190) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,001 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Konflik kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 3 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan menurun, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang konflik kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yaitu karyawan di PT. Tekad Karya Putera menyatakan bahwa dalam organisasi perlu menciptakan konflik kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu oleh Irfad (2021) menyatakan bahwa Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,649) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja

karyawan (Y_2), dengan demikian **hipotesis ke 4 diterima**. Hasil ini mengindikasikan bahwa jika persepsi karyawan tentang stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat, dan sebaliknya jika persepsi karyawan tentang Stres kerja menurun maka Kinerja karyawan juga akan menurun. Faktor Stres kerja karyawan mempunyai pengaruh serta peran penting guna meningkatkan Kinerja karyawan. kondisi ketegangan yang ada menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai dampak dari tindakan lingkungan, kondisi atau kejadian yang terlalu banyak tuntutan pada psikologis dan fisik seseorang. Hasil penelitian ini bertolak belakang temuan penelitian terdahulu oleh Ramadhanty (2020) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2). Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,947) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,010 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2), dengan

demikian **hipotesis ke 5 diterima**. Jadi semakin terpuaskan karyawan, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, jika karyawan tidak merasa puas dalam bekerja, maka dalam dirinya akan timbul rasa malas, sehingga akan berdampak pada menurunnya kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan senantiasa melaksanakan sistem karir dan kompensasinya dengan baik, adanya hubungan yang baik antara rekan sekerja, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta Stres kerja fisik yang kondusif akan mengakibatkan karyawan menjadi merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah, karyawan akan bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan pelayanan terbaiknya kepada konsumen, Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan tersebut tinggi. Ramadhanty (2020) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,838) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,013 ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa. Konflik kerja (X_1) secara signifikan tidak mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **hipotesis ke 6 diterima**. Hasil ini menunjukkan terjadi mediasi dari kepuasan kerja pada hubungan konflik kerja terhadap

kinerja karyawan, dengan demikian konflik kerja dapat berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tekad Karya Putera melalui kepuasan kerja. Hal ini berarti terdapat pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tekad Karya Putera. Hasil ini memberi implikasi bahwa konflik kerja akan mampu meningkatkan kinerja karyawan lebih maksimal apabila didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Laura (2019) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

7. Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan kerja

Stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1). Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu negatif (-0,143) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,075 ($> 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa. Stres kerja (X_2) secara signifikan mempengaruhi Kinerja karyawan (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian hipotesis ke 7 ditolak. Semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan semakin rendah kepuasan yang dirasakan karyawan sehingga hal ini akan menurunkan kinerja karyawan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah apabila karyawan merasa puas dalam bekerja akan memberikan kontribusi atau kinerja yang lebih efektif terhadap

perusahaan dibandingkan karyawan yang merasa tidak puas. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mampu mengelola stres sehingga kinerjanya akan semakin meningkat. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Pradana (2018) menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima).
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima).
3. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_3 diterima).
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_4 diterima).
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (H_5 diterima).
6. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_6 diterima).
7. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Kepuasan kerja (H_7 ditolak).

Saran

1. Bagi Universitas Abdurachman saleh Situbondo

Hasil Penelitian ini untuk menambah pengetahuan khususnya tentang manajemen sumber daya

manusia sebagai bahan kajian dan di jadikan refrensi mengenai Konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk menyelesaikan pendidikan sarjana (S1) dan menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan wawasan agar bisa manfaat untuk diri sendiri dan semua orang.

3. Bagi PT. Tekad Karya Putera Situbondo

- a. Konflik kerja melalui indikator banyaknya tuntutan tugas mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan para karyawan dapat diberikan fasilitas agar dapat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Stres kerja melalui indikator faktor interpersonal mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan para karyawan lebih saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan.
- c. Kepuasan kerja melalui indikator upah mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan upah karyawan diperhatikan agar dapat menunjang kepuasan kerja karyawan.
- d. Kinerja karyawan melalui indikator kehadiran mendapatkan penilaian paling rendah, maka diharapkan pimpinan memperketat dan menekan kepada karyawan yang tidak hadir supaya diberikan sanksi.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, S. 2015. *Prosedur penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Handoko, T.H. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE

Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Irfad, A. 2021. "Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening di PT Harapan Teknik Shipyard". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Laura, C. 2019. "*Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas IV Koto Mudiak Pesisir Selatan*". Diterbitkan. Skripsi. Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Mangkunegara, A.A.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nitisemito, S. 2013. *Manajemen Personalia*, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia

Pradana, T.P. 2018. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Bank Mandiri Kantor Cabang Madiun)". Diterbitkan. Skripsi.

- Universitas Islam Indonesia.
Yogyakarta
- Pujiastuti. 2013. *Stres Kerja dan Jenis Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. FITB. Universitas Teknologi Yogyakarta.
- Ramadhanty, S.R. 2020. "Analisis Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang)". Diterbitkan. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Rivai, V. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S.P. 2014. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: RINEKA CIPTA
- Sopiah. 2014. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umam, K. 2013. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung