

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA  
DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. AQUA TIRTA ABADI MADURA  
SUMENEP**

**ARTIKEL**



Oleh :

**ANISAH FIJRIYAH SAFITRI  
NPM : 715.2.1.1662**

Program Studi Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIRARAJA**

**2019**

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LOYALITAS  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AQUA TIRTA ABADI  
MADURA SUMENEP**

Artikel Skripsi  
Program Studi : Manajemen / Akuntansi

Diajukan Oleh :  
**ANISAH FIJRIYAH SAFITRI**  
NPM : 715.2.1.1662

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIRARAJA  
2019**

Telah Disetujui  
Dosen Pembimbing  
Pada Tanggal 21 Agustus 2019



Miftahol Arifin, SE., MM  
NIDN : 0707108802

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Wiraraja, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anisah Fijriyah Safitri

NPM : 715.2.1.1662

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hak **Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AQUA TIRTA ABADI MADURA SUMENEP.**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep  
Pada tanggal : 21 Agustus 2019  
Yang menyatakan



(.....)  
ANISAH FIJRIYAH SAFITRI

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA  
DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. AQUA TIRTA ABADI MADURA  
SUMENEP**

Anisah Fijriah Safitri<sup>1</sup>

Miftahol Arifin, SE., MM<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wiraraja  
Sumenep

*E-mail: [miftaholarifin@iraraja.ac.id](mailto:miftaholarifin@iraraja.ac.id)*

*E-mail: [anisahf1996@gmail.com](mailto:anisahf1996@gmail.com)*

**ABSTRAK**

Konflik sering terjadi di antara para karyawan. Hal tersebut dapat memicu stress kerja dan memengaruhi loyalitas seorang karyawan terhadap perusahaannya. Selain itu stress kerja, konflik serta loyalitas juga dapat memengaruhi kinerja karyawan. Baik secara negative maupun positif. Baik secara parsial maupun simultan. Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah konflik kerja, stress kerja dan loyalitas dapat memengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini adalah penelitian Kausal Komparatif (*Causal-Comparative Research*) yaitu untuk mengetahui pengaruh atau sebab akibat dari konflik kerja, stress kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja, stress kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hal tersebut berdasarkan hasil uji t dan uji f. Dimana variable X1, X2, X3 berpengaruh positif terhadap Y.

Kata kunci : Konflik kerja, stress kerja, loyalitas, kinerja karyawan..

## **ABSTRACT**

*Conflict often occur among employess. It can create work stress and affect employee loyaliti to the compay. Besides work stress, conflict and loyalty can also effect employee performance. This research uses quantitave research methods Based on the characteristics of the problem under study, this study is a comparative causal research that is to find out the effect of causation from work conflict, work stress and loyalty to employee performace.The result of the study show that the influence of work conflict, work stress, loyalty to employee performance. It is based on the results of the t test adf test, where the variable X1, X2, and X3 has a positif effect on Y.*

*Keywords : Performance, food circulation.*

### **Pendahuluan**

Karyawan menjadi pekerja yang sangat penting dalam perusahaan.Karyawan meliputi banyak struktur. Mulai dari posisi tertinggi sampai terendah.Semua memiliki peran dan tanggung jawab masing-masing sesuai tugas dan kedudukan yang ditempati.Semua karyawan memiliki peranan penting.Jika ada dalam satu perusahaan seorang karyawan memiliki masalah yang mempengaruhi pekerjaannya, maka perusahaan itu terancam sebuah kerugian.Kerugian tersebut tidak dapat ditaksir dengan angka pasti. Karena kelalaian bisa berakibat fatal meski yang menjadi penyebabnya adalah hal yang dianggap biasa.

Loyalitas dan profesionalisme karyawan di dalam perusahaan sangat diharapkan dan dibutuhkan oleh sebuah perusahaan.Karena itulah seminim mungkin diusahakan tidak terjadi kelalaian atau penurunan kualitas kinerja seorang karyawan.

Seperti yang dialami PT Aqua Tirta Jaya Madura di Suemenp.Kebanyakan mereka bermasalah dengan konflik kerja. konflik kerja ialah segala macam interaksi pertentangan atau kurangnya komunikasi antar karyawan, hubungan pribadi dan jugak struktur organisasi. Masalah yang terjadi di PT. Aqua Tirta Abadi Madura Sumenep yaitu adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan dimana karyawan masih ada yang tidak bertergur sapa dengan karyawan lainnya, menurut salah satu karyawan ada juga konflik yang terjadi yaitu ketidak keseimbangan kekuatan pada suatu pekerjaan, dimana pekerjaan itu membuat karyawan cepat



bosan sehingga karyawan tersebut mengalami stres kerja, dan menurut salah satu karyawan bagian administrasi mengatakan bahwa terkadang karyawan di bagian produksi lupa dengan kedudukannya sebagai sumber kendali atau kekuatan suatu laporan produksi perusahaan. Tanpa laporan bagian produksi, karyawan bagian administrasi tidak dapat melaporkan laporan produksi sedangkan laporan tersebut sudah harus di kumpulkan sebagai bukti produksi kepada kantor pusat dengan tepat waktu. Dan menurut karyawannya mengatakan perbedaan pendapat yang sering terjadi di PT.Aqua Tirta Abadi Madura tersebut merupakan perbedaan pendapat yang sering di perbincangkan oleh karyawan tersebut dan dimana kurangnya komunikasi antar karyawan dan kewalahan untuk membagi-bagi waktu dalam menyelesaikan semua pekerjaannya.

Selain konflik kerja, ada juga stres kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik yang mempengaruhi proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Masalah yang ada di stres kerja dimana pengiriman dan pengecekan barang tidak tepat waktu, sehingga para konsumen sering mengomplain dan jalur pemasukan perusahaan tidak tepat dalam melakukan pengiriman dan berdampak pada merosotnya konsumen karena kualitas kinerja karyawan yang tidak profesional. Menurut salah satu karyawan mengatakan beban kerja yang berlebihan tidak ada kebebasan selama bekerja sehingga karyawan mengalami stress dan imbalannya tidak sama dengan apa yang di lakukan seperti menaikkan barang ke dalam mobil truk yang akan di bawak ke pabrik, dan menurut bagian kantor kelelahan saat mengalami lembur yang beruntutan atau setiap hariinya sehingga mengalami dan berdampak stres dan tidak ada yang namanya istirahat.

Loyalitas karyawan terhadap perusahaan masih kurang, di karenakan banyak karyawan yang hanya sekedar bekerja tanpa mementingkan hasil kerja. Hal yang belum mencerminkan adanya loyalitas karyawan terhadap perusahaan ialah masih banyaknya karyawan melanggar peraturan yang telah di tetapkan perusahaan seperti di dalam segi aturan berpakaian dinas yang setiap harinya sudah di jadwalkan, namun karyawan masih menggunakan pakaian yang tidak sesuai dengan hari yang di tetapkan, selain itu karyawan selalu tidak patuh terhadap jam istirahat, karyawan selalu datang terlambat ketika selesai jam istirahat, padahal jam

istirahat sudah di mulai dari jam 12:00 sampai 13:00. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan belum mampu loyal terhadap perusahaan terutama pada ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Menurut sebagian karyawan juga berpendapat bahwa karyawan belum bisa memberikan pendapat atau ide produktif mereka sesuai potensi yang di miliki mereka terhadap perusahaan karena kesalahan dalam penempatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan. Hal tersebut disinyalir oleh beban kerja yang terasa berat sehingga menyebabkan stress kerja, Juga ada konflik yang terjadi baik antara karyawan maupun terhadap kebijakan perusahaan. Konflik kerja dan stress kerja yang dialami karyawan menyebabkan turunnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Tiga hal tersebut telah menjadi kendala bagi karyawan.

Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konflik kerja, stress kerja, dan loyalitas berpengaruh secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura di Sumenep.

### **Tinjauan Teoritis**

Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan (Malayu, 2016:199).

Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari symptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Prabu, 2012:157).

Loyalitas menurut Rasimin dalam Dewi (2016) dapat dijelaskan sebagai sebuah pengabdian, kepercayaan dan juga kesetiaan yang diberikan kepada individu atau sebuah perusahaan atau organisasi dengan penuh tanggung jawab dan selalu berperilaku baik.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi

organisasi tersebut (bastian, 2009:329).Sementara menurut Keban (2009:43), kinerja dalam organisasi merujuk pada pencapaian hasil (the degree of accomplishment) atau merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan.

### **Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan rumus dan angka sebagai alat penelitiannya. Berdasarkan karakteristik masalah yang diteliti maka penelitian ini adalah penelitian Kausal Komparatif (*Causal-Comparative Research*) yaitu untuk mengetahui pengaruh atau sebab akibat dari konflik kerja, stress kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan.

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

2. Wawancara

Wawancara yang di gunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti.

3. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab.



## Hasil Penelitian

### Uji Validitas

Dalam analisis, uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh sudah valid atau tidak. Data tersebut diambil dari 70 karyawan PT. Aqua Tirta Abadi sebagai responden dalam penelitian ini.

Responden sebanyak 70 karyawan tetap di PT. Aqua Tirta Abadi Madura Sumenep. Dengan ketentuan nilai  $r$  tabel 0,2319. Dari item uji validitas dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

Berdasarkan tabel di bawah dapat dikatakan semua bahwa nilai  $r$  hitung dikatakan valid karena  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item di atas yang digunakan variabel independen valid

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	$r$ hitung
Konflik kerja (X1)	X11	0,821
	X12	0,899
	X13	0,925
Stres kerja (X2)	X21	0,763
	X22	0,576
	X23	0,577
	X24	0,622
	X25	0,681
Loyalitas (X3)	X31	0,811
	X32	0,853
	X33	0,890
Kinerja karyawan (Y)	Y1	0,738
	Y2	0,803
	Y3	0,706
	Y4	0,775

Sumber : Data Primer Responden 2019.

## Uji Reliabilitas

Selanjutnya peneliti menggunakan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah data telah reliable atau tidak. Dimana hasil dapat dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Hasil analisis pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel diatas lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner masing-masing variabel reliabel/ dapat dipercaya.

### Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Konflik kerja(X1)	0,858
Stres kerja (X2)	0,637
Loyalitas (X3)	0,811
Kinerja karyawan (Y)	0,760

Sumber : Data Primer Responden2019

## Uji Normalitas

**Tabel 4.6**

### Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandar dized Residual
N		70
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,3565654 9
Most Extreme Differences	Absolute	,130
	Positive	,118
	Negative	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,187

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Responden2019

Tabel diatas menunjukkan nilai normalitas kolmogorov smirnov dengan tingkat signifikan variabel konflik keja (X1), stress kerja (X2), loyalitas (X3) dan kinerja karyawan (Y) = 0,187 lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.7**

**Hasil Uji Multikolinieritas**

**Coefficients**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 KONFLIK KERJA	,998	3,112
STRES KERJA	,991	2,019
LOYALITAS	,996	3,244

a. Dependent Variable: Kinerja

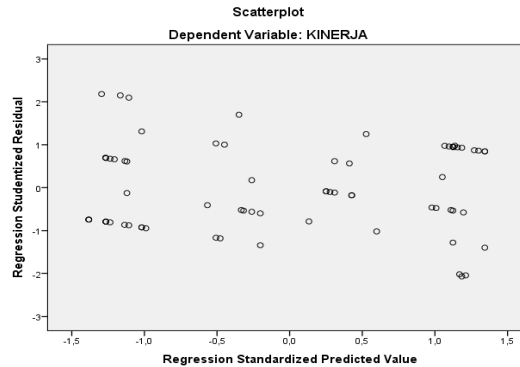
Sumber : Data Responden 2019

Tabel diatas, hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dari variabel konflik kerja (X1) = 0,998 < 10 dan nilai *Tolerance* = 0,998 > 0,1, stress kerja (X2) = 0,991 < 10 dan *Tolerance* = 0,991 > 0,1. Loyalitas (X3) = 0,996 < 10 dan nilai *Tolerance* = 0,996 > 0,1.

Dari uraian di tersebut diatas diketahui bahwa sanya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel konflik kerja, stress kerja dan loyalitas memiliki nilai *Variance inflation Fator* (VIF) < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa sanya seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 4.8**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber : Data Primer Responden 2019

Hasil analisis output SPSS pada scatterplot diatas didapatkan bahwa titik menyebar secara acak dibawah angka 0 pada sumbu regression studentized residual, maka dapat disimpulkan bahwa pada variabel independen tidak terjadi yang namanya gejala heteroskedastisitas.

## Uji Auto korelasi

### Hasil Uji Auto korelasi

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,453 <sup>a</sup>	,205	,169	1,38705	1,945

a. Predictors: (Constant), LOYALITAS, STRESKERJA, KONFLIKKERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Responden 2019

Tabel diatas menunjukkan nilai Dari tabel 4.9 didapat bahwa nilai DW yang duhasilkan dri model regresi adalah 1,945. Untuk nilai dL (Durbin Lower) dan Du (Durbin Upper) dapat dilihat pada tabel DW maka diketahui nilai dL 1,5245 dan dU 1,7028 ( n = 70, variabel independen = 3, dan tarif signifikansi 5%). Maka dari itu nilai tersebut menjadi  $du < dW < (4-du)$ ,  $1,7028 < 1,945 < 2,97$  berarti tidak terdapat autokorelas

## Uji linieritas

### Hubungan X1 dan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	1,302	4	,325	,133	,970
Between Groups	,035	1	,035	,014	,905
Deviation from Linearity	1,267	3	,422	,173	,914
Within Groups	158,470	65	2,438		
Total	159,771	69			

Sumber : Data Primer Responden2019

Tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 0,173 < F_{tabel} = 2,81$  dan nilai signifikansi pada  $linierity = 0,914 > 0,05$  maka dapat disimpulkan antara variabel konflik kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang lini

### Hubungan X2 dan Y

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	11,065	10	1,106	,439	,921
Between Groups	,046	1	,046	,018	,893
Deviation from Linearity	11,019	9	1,224	,486	,878
Within Groups	148,707	59	2,520		
Total	159,771	69			

Sumber : Data Primer Responden2019

Tabel di atas menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 0,486 < F_{tabel} = 2,81$  dan nilai signifikansi pada  $linierity = 0,878 > 0,05$  maka dapat disimpulkan antara variabel kualitas stress kerja dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier.

### Hubungan X3 dan Y



ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	33,347	3	11,116	5,803	,001
Between Groups	32,353	1	32,353	16,890	,000
KINERJA * LOYALITAS Deviation from Linearity	,994	2	,497	,260	,772
Within Groups	126,424	66	1,916		
Total	159,771	69			

Sumber : Data Primer Responden 2019

Tabel di atas menunjukkan nilai Fhitung = 0,260 < Ftabel = 2,81 dan nilai signifikansi pada linierity = 0,772 > 0,05 maka dapat disimpulkan antara variabel loyalitas dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linier.

### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,630	2,697		4,312	,000
KONFLIK KERJA	,150	,125	,144	2,398	,692
STRES KERJA	,120	,068	,133	2,301	,765
LOYALITAS	,543	,132	,797	4,123	,220

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output SPSS 20

Dari data tabel di atas dapat diketahui bahwa persamaan regresi yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,630 + 0,150 X_1 + 0,120 X_2 + 0,543 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

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

X<sub>3</sub> = Loyalitas

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta regresi = 2,630 dapat diartikan bahwa dengan menganggap variabel independen sama dengan nol, maka nilai ramalan kinerja karyawan adalah 2,630
- b. Koefisien regresi konflik kerja (B<sub>1</sub>) = 0,150 menunjukkan arah hubungan positif antara variabel konflik kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,150.
- c. Koefisien regresi stres kerja (B<sub>2</sub>) = 0,120 menunjukkan arah hubungan positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan dapat diartikan bahwa jika stress kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka meningkat kinerja karyawan sebesar 0,120.
- d. Koefisien regresi loyalitas (B<sub>3</sub>) = 0,543 menunjukkan arah hubungan positif antar variabel kepuasan dengan kinerja dapat diartikan bahwa jika loyalitas mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka akan meningkat kinerja karyawan sebesar 0,543

### Uji t (Uji Parsial)

Hasil Uji t

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)		4,312	,000
KONFLIK KERJA	,144	2,398	,014
STRES KERJA	,133	2,301	,012
LOYALITAS	,453	4,123	,021

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Primer Responden 2019

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial yaitu :

Variabel konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,014 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,398 > 1,666$  maka  $H_1$  diterima, artinya konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel stress kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,012 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $2,301 > 1,666$  maka  $H_2$  diterima, artinya stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel loyalitas ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikan  $0,021 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $4,123 > 1,666$  maka  $H_3$  diterima, artinya kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Uji F (Uji Simultan)

Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	32,793	5,682	,006 <sup>b</sup>
	Residual	126,979		
	Total	159,771		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KONFLIK, STRES, LOYALITAS

Sumber : Data Primer Responden 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi yang didapatkan adalah 0,006 berada dibawah nilai alpha (5%), dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$   $5,682 > 2,50$  hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama / simultan variabel konflik kerja, stress kerja dan loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R_2$ )

## Hasil Uji Koefisien Determinasi

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,453 <sup>a</sup>	,205	,169	1,38705

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Ouput SPSS 20

Dari tabel hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R square 0,205 dengan variabel idepende dan dependen, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  dalam menjelaskan variabel Y berda di antara nol dan satu maka satu ( $0 < 0,205 < 1$ ).

### Pembahasan

Sesuai dengan hasil data yang telah diperoleh di dalam penelitian ini, maka diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh konflik kerja, hstress kerja, loyalitas terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura. Hasil tersebut berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan pada 70 karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura.

Hal tersebut didukung oleh hasil dari dari uji t yang menyatakan bahwa nilai signifikan dari variable konflik kerja, stress kerja, dan loyalitas lebih kecil dari 0,05 sedangkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$ , maka  $H_2$  diterima, artinya konflik kerja, stress kerja, loyalutas berpegaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara rinci kesimpulan tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

#### 4.2.1. Pengaruh konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh dari analisis uji t menunjukkan bahwa variable konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Walaupun di dalam penelitian awal diasumsikan adanya pengaruh negative dari konflik kerja, namun hasil dari kuesioner dan uji analisis menunjukkan konflik yang terjadi justru membawa dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi diakibatkan karena konflik yang terjadi di perusahaan tersebut yaitu adanya hubungan yang kurang baik antar karyawan lainnya, dan ada

juga konflik yang terjadi ke tidak keseimbangan kekuatan pada suatu pekerjaan.

Konflik kerja merupakan hal yang tidak dapat dihindari oleh karyawan. Konflik pasti terjadi baik secara individual, secara berkelompok, maupun antar kelompok. Konflik kerja juga memiliki efek negative dan positif. Kedua hal tersebut sangat memengaruhi kondisi serta kinerja seseorang. Hal tersebut juga terjadi pada karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura. Dan hasil analisis menunjukkan bahwa konflik yang terjadi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### **4.2.2. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan**

Hasil yang diperoleh dari analisis uji t menunjukkan bahwa variable stress kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena stress yang dialami karyawan tidak memengaruhi kinerja mereka. Hal ini terjadi diakibatkan karena stress kerja yang terjadi di perusahaan tersebut merupakan stress kerja dalam keadaan beban kerja yang dibebankan pada karyawan sangat banyak dan pengiriman dan pengecekan barang tidak tepat waktu, sehingga para konsumen sering mengomplain dan jalur pemasukan perusahaan tidak tepat dalam melakukan pengiriman dan berdampak pada merosotnya konsumen karena kualitas kinerja karyawan yang tidak profesional.

Stress kerja merupakan hasil dari dorongan pengaruh baik dalam diri maupun dari lingkungan yang memengaruhi karyawan sehingga berakibat adanya tekanan yang memicu kondisi seorang karyawan ke dalam situasi yang tidak nyaman atau stress. Hal ini juga dialami oleh karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura. Namun stress yang terjadi justru memicu kearah yang positif seperti peningkatan kinerja.

#### **4.2.3. Pengaruh Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil yang diperoleh dari analisis uji t menunjukkan bahwa variable loyalitas (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karena Loyalitas sangat memotivasi kinerja



karyawan. Sejak awal diasumsikan adanya pengaruh positif dari konflik kerja, dan hasil dari kuesioner dan uji analisis menunjukkan loyalitas membawa dampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini terjadi diakibatkan karena loyalitas yang terjadi di perusahaan memiliki tanggung jawab secara profesional dan memiliki peraturan yang dibuat oleh perusahaan supaya memperlancar jalannya kinerja karyawan.

Loyalitas merupakan hal yang sangat dibutuhkan perusahaan dari para karyawan yang bekerja di perusahaan mereka. Loyalitas menjadi hal penting yang tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan tetapi juga meningkatkan nilai sebuah perusahaan. Demikian pula pada karyawan PT Aqua Tirta Abadi Madura. Loyalitas berdampak positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

#### **4.2.4. Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Loyalitas terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil analisis dan pembahasan sebelumnya telah diketahui bahwa konflik kerja, stress kerja dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Dan yang paling dominan berdasarkan hasil regresi linier dan hasil uji t adalah Loyalitas yang memberikan pengaruh terbesar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang diteliti oleh Ahmad Yofandi dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh konflik kerja, stress kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru. Penelitian ini fokus untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stress kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan apakah positif atau negative. Dan hasil penelitian menunjukkan jika pengaruh konflik kerja, stress kerja dan loyalitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, persamaan membahas konflik kerja,

perbedaannya loyalitas dan pengembangan menggunakan tiga variabel dengan rumus regresi berganda.

Pengaruh positif Konflik kerja, stres kerja dan loyalitas terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial diharapkan terus meningkat. Sehingga dengan kinerja karyawan yang terus termotivasi untuk meningkatkan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas perusahaan dalam melayani masyarakat dan karyawan dapat bekerja sama dengan pemimpin maupun rekan kerja agar tujuan efektivitas perusahaan tercapai dengan baik.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

- 5.1.1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura di kabupaten Sumenep. Dengan kesimpulan bahwa konflik kerja yang terjadi dapat bernilai positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 5.1.2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura di kabupaten Sumenep. Dengan kesimpulan bahwa stres kerja yang terjadi dapat membawa dampak positif terhadap kinerja karyawan.
- 5.1.3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa loyalitas berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura di kabupaten Sumenep. Dengan kesimpulan bahwa loyalitas sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

5.1.4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Konflik kerja, stress kerja, dan loyalitas berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aqua Tirta Abadi Madura di kabupaten Sumenep. Dimana konflik kerja, stres kerja, dan loyalitas dapat berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **5.2. Keterbatasan**

Dalam penelitian ini masih terdapat beberapa keterbatasan yang peneliti temukan di lapangan yaitu :

- 5.2.1 Sulitnya bertemu semua karyawan sehingga waktu tidak efisien
- 5.2.2 Masih terdapat jawaban kuesioner yang kurang sesuai karena pemahaman responden yang dibatasi oleh bedanya latar pendidikan.

## **5.3. Saran**

Saran dari peneliti yang mungkin bisa dijadikan bahan pertimbangan untuk meingkatkan sebuah perusahaan sebagai berikut :

- 5.2.1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka pentingnya bagi sebuah perusahaan untuk memperhatikan perkembangan karyawannya terutama terhadap konflik yang terjadi dengan menyediakan sarana pengaduan bagi karyawan. Sehingga konflik yang terjadi dapat teratasi dengan baik..
- 5.2.2. Perlu adanya situasi yang nyaman saat bekerja, atau sarana yang mendukung semua kebutuhan karyawan, serta komunikasi langsung dari pimpinan yang mewakili sebuah kepedulian terhadap karyawannya, sehingga stress yang dialami karyawan menjadi ringan dan senantiasa berdampak positif terhadap kinerja.

5.2.3. Adanya dukungan dan motivasi langsung dari atasan, baik berupa reward maupun motivasi dan perhatian langsung dari pimpinan untuk membangun loyalitas karyawan.

5.2.4. Kepada penelitian selanjutnya, disarankan agar menambah variabel seperti : kompensasi, reward, motivasi dan lain sebagainya. Agar penelitian ini bisa lebih sempurna lagi.



## Daftar Referensi

Arikunto Suharsimi, (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Malayu, Hasibuan, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Prabu, Anwar, Mangkunegara, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*Perusahaan : Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

Sobirin Achmad, (2012), *Perilaku Organisasi*,Banten : Penerbit Universitas Terbuka.

Stephen P.Robbins, Timothy A. Judge, (2012), *Perilaku Organisasi*, JakartaSalemba Empat.

Sugiono, (2012), *Statistika untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.

Sugiono, (2012), *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.

Waluyo, Minto, (2018), *Manajemen Psikologi Industri*, Jakarta : PT IndeksPermata Muri Media.

