

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
PT. AMAN WORLD LOGISTICS SURABAYA**

Oleh :  
**Rizky Eka Pratama**  
Program Studi Manajemen  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Mahardhika Surabaya

**ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya yang berjumlah 61 orang. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 61 responden. Dengan menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Dari Uji F didapatkan hasil  $F$  hitung (604,392) >  $F$  tabel (2,77), artinya Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Aman World Logistics Surabaya. Dari hasil uji  $t$  diketahui Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) PT. Aman World Logistics Surabaya, dengan masing masing memiliki  $t$  hitung Stres Kerja (3,665), Konflik Kerja (27,149), Kepemimpinan (6,678) lebih besar dari  $t$  tabel*

**Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Kepemimpinan, dan Kinerja Karyawan**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect Work Stress, Work Conflict, and Leadership on Employee Performance PT. Aman World Logistics Surabaya. This research was conducted using a quantitative approach. The population used in this study were all employees PT. Aman World Logistics Surabaya which amounted to 61 people. The number of samples used in this study were all employees, amounting to 61 respondents. By using saturated or census sample techniques. The test equipment used was multiple linear regression analysis techniques. From the  $F$  test, the  $F$  found result are obtained (604,392) >  $F$  table (2,77), that means Work Stress ( $X_1$ ), Work conflicts ( $X_2$ ), Leadership ( $X_3$ ) simultaneously significant effect on Employee Performance ( $Y$ ) PT. Aman World Logistics Surabaya. From the results of the  $t$  test it is known Work Stress ( $X_1$ ), Work Conflict ( $X_2$ ), Leadership ( $X_3$ ) partially significant effect on Employee Performance ( $Y$ ) PT. Aman World Logistics Surabaya, with each having  $t$  arithmetic Work Stress (3,665), Work Conflict (27,149), Leadership (6,678) greater than  $t$  table*

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

## **PENDAHULUAN**

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya (Ernie, 2008:6).

Keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut tergantung pada kemampuan organisasi untuk mengelola berbagai macam sumber daya yang dimilikinya, salah satu yang sangat penting yaitu Sumber Daya Manusia (SDM).

Menurut Veithzal Rivai (2015:1) menjelaskan bahwa Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal

sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

PT. Aman World Logistics Surabaya adalah Perusahaan Jasa Pengiriman Barang, yaitu penyedia layanan transportasi terpadu (Multimoda), dengan menggunakan kombinasi berbagai mode transportasi darat, laut dan udara, mulai dari pemuatan barang, pengepakan, penyimpanan dan pengantaran sampai sepatutnya disampaikan pada titik akhir tujuan.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah terjadinya stres kerja.

Menurut Hermita (2011:17) memberikan pendapat yang berbeda, menurutnya Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang, sedangkan

Menurut Vaithzal Rivai (2010:308) menjelaskan bahwa stres kerja adalah ketidakseimbangan keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

Selain stres kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja.

Menurut Veithzal Rivai (2011:99) memberikan pendapatnya tentang konflik kerja, menurutnya konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau 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, sedangkan

Menurut Hasibuan (2010:199) 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.

Selain kedua faktor diatas, yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi (2012:2) kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran memelihara hubungan kerja sama dengan kerja kelompok, perolehan dukungan, dan kerja sama dari orang-orang luar kelompok atau organisasi, sedangkan

Menurut Kartono (2011:57) mengatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

Rumusan masalah penelitian ini adalah : (1) Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ? (2) Apakah konflik

kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ? (3) Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ? (4) Apakah stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ? (5) Manakah diantara stres kerja, konflik, kerja dan kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya ?

Tujuan penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui apakah stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya. (2) Untuk mengetahui apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya. (3) Untuk mengetahui apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya. (4) Untuk mengetahui apakah

stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya. (5) Untuk mengetahui variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya.

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah : (1) Aspek Akademis : menambah informasi pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut. (2) Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan : Sebagai referensi tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penelitian pada bidang sejenis. (3) Aspek Praktis : Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Stres Kerja**

Menurut Setiyana (2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa

pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, sedangkan Menurut Sedarmayanti (2014:76) menyatakan bahwa Stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.

### **Konflik Kerja**

Menurut Veithzal Rivai (2014:99) memberikan pendapatnya tentang konflik kerja, menurutnya konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau 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, sedangkan Menurut Hasibuan (2015:199) adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

### **Kepemimpinan**

Menurut Gary Yuki (2015:9) mengatakan bahwa kepemimpinan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Jauvani (2014:548) mengemukakan bahwa, kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka peneliti akan mengajukan hipotesis seperti berikut :

1.  $H_1$  = Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya
2.  $H_2$  = Konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya
3.  $H_3$  = Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya
4.  $H_4$  = Stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya
5.  $H_5$  = Konflik kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT. Aman World Logistics Surabaya.

Sumber dan pengumpulan data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang berasal langsung dari responden dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara kuesioner yaitu memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya.

## Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Maka model rumus regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = A + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

A = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi variabel Stres Kerja

$X_1$  = Stres Kerja  
 $b_2$  = Koefisien regresi variabel Konflik Kerja  
 $X_2$  = Konflik Kerja  
 $b_3$  = Koefisien regresi variabel Kepemimpinan  
 $X_3$  = Kepemimpinan  
 $e$  = Estimasi *error*

### Definisi Operasional Variabel

#### Indikator Stres Kerja

Menurut Siagian (2014:302) indikator stres kerja diukur dengan :

1. Beban kerja
2. Konflik peran
3. Ambiguitas peran

#### Indikator Konflik Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2014:89) indikator konflik kerja diukur dengan :

1. Konflik dalam diri seseorang
2. Konflik antar individu
3. Konflik antar anggota kelompok
4. Konflik antar kelompok

#### Indikator Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai (2014:53) indikator kepemimpinan diukur dengan :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektifitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

#### Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2014:233) indikator kinerja karyawan diukur dengan :

1. Kuantitas pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketepatan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

## **ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Untuk mengukur masing-masing variabel, penulis membuat daftar pernyataan yang akan dijawab oleh responden dalam bentuk kuesioner. Karena jawaban yang diperoleh dari responden bersifat kualitatif, maka untuk mempermudah penelitian ini, digunakan skala pengukuran indikator variabel yaitu skala linkert yang mana data dalam bentuk kualitatif tersebut diubah menjadi data kuantitatif.

### **Uji Validitas**

Suatu instrumen dikatakan valid jika pada suatu instrumen mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai kolerasi  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Dan diketahui nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel sebesar 0,2521. Artinya seluruh item-item variabel dinyatakan valid.

### **Uji Reliabilitas**

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keandalan dari instrumen pernyataan yang valid. Pengujian dilakukan dengan *cronbach's alpha*. Batasan nilai dalam uji adalah 0,6. Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6, maka nilainya kurang baik.

Berdasarkan hasil pengujian nilai reliabilitas seluruh variabel  $> 0,6$ , artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya.

### **Uji Normalitas**

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### **Uji Heterokedastisitas**

Hasilnya adalah bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar diatas dan dibawah pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.



## Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Diketahui model regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,214 + 0,150 X_1 + 0,958 X_2 + 0,195 X_3$$

Arti angka-angka tersebut adalah :

- a. Nilai kinerja karyawan (Y) sebesar -2,214 satuan artinya apabila nilai variabel stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan kepemimpinan ( $X_3$ ) mempunyai nilai nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar -2,214 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi stres kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,150 satuan menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja ( $X_1$ ) dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,150 satuan, dengan asumsi variabel konflik kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah nol. Begitu juga apabila variabel stres kerja ( $X_1$ ) diturunkan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y)

akan turun sebesar 0,150 satuan dengan asumsi variabel konflik kerja ( $X_2$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah nol.

- c. Nilai koefisien konflik kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,958 menunjukkan bahwa apabila variabel konflik kerja ( $X_2$ ) dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,958 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah nol. Begitu juga apabila variabel konflik kerja ( $X_2$ ) diturunkan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,958 satuan dengan asumsi variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah nol.
- d. Nilai koefisien kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0,195 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,195 satuan, dengan asumsi variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) adalah nol. Begitu juga apabila variabel

kepemimpinan ( $X_3$ ) diturunkan 1 satuan maka variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) akan turun sebesar 0,958 satuan dengan asumsi variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) adalah nol.

### **Analisa Koefisien Determinasi Berganda**

Hasilnya menunjukkan  $R$  sebesar 0,985 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan variabel stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) adalah kuat, karena nilai  $R$  lebih dari 0,5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat. Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan SPSS, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda adjusted  $R$  Square adalah 0,968 atau sebesar 96,8%. Nilai ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ), sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **Uji F**

Untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasilnya diketahui bahwa stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikan  $F$  hitung 604,392 lebih besar dari  $F$  tabel 2,77 dan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  0,05.

### **Uji t**

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen.

### **Pembahasan**

Berdasarkan analisis data pada persamaan regresi berganda, maka penulis melakukan pembahasan sebagai berikut :

## **Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Parsial**

Pengujian secara parsial untuk mengetahui tingkat signifikansi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara statistik, dapat dilihat pada pembahasan di bawah ini :

### **1. Stres Kerja ( $X_1$ )**

Hasil pengujian membuktikan bahwa variabel Stres Kerja mempunyai  $t$  hitung untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) adalah sebesar 3,665 dan  $t$  tabel adalah sebesar 1,99601 sehingga  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  tabel ( $3,665 > 1,99601$ ) variabel Stres Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aman World Logistics Surabaya, berdasarkan hasil ini maka Hipotesis yang menyatakan Stres Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan dalam melakukan pekerjaan di PT. Aman World Logistics Surabaya.

Hasil analisis data untuk variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

untuk bekerja di PT. Aman World Logistics Surabaya, salah satu pertimbangan penting adalah stres kerja merupakan sebuah penghalang yang dirasa sangat mengganggu. Stres dapat disebabkan oleh ketegangan di dalam atau di luar lingkungan kerja. Penyebab-penyebab tersebut dapat mempengaruhi kinerja karena apabila seseorang yang dalam kondisi stres tersebut menjadi tidak fokus dalam bekerja.

### **2. Konflik Kerja ( $X_2$ )**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua yaitu konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya. Hal ini ditunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $27,149 > 1,99601$ ), berarti variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengelolaan konflik kerja yang baik, maka kinerja yang

ditampilkan karyawan juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui bahwa tingkat konflik kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin diketahui penyebab konflik kerja akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan secara signifikan.

### 3. Kepemimpinan ( $X_3$ )

Berdasarkan hasil analisis bahwa uji parsial diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 6,678 lebih besar dari  $t$  tabel 1,99601, sehingga dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aman World Logistics Surabaya. Dapat dijelaskan kepemimpinan seorang pemimpin sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan agar optimal dalam menjalankan tugasnya. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan di perusahaan tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena menganggap kepemimpinan

sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Sesuai dengan analisis di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Secara Simultan**

Berdasarkan perhitungan pada Uji  $F$  yang dihasilkan nilai  $F$  hitung (604,392) lebih besar dari  $F$  tabel (2,77) menunjukkan bahwa pengaruh variabel Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aman World Logistics Surabaya. Berarti hipotesis yang menyatakan bahwa variabel Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Aman Word Logistics Surabaya dapat di terima. Dengan demikian ketiga variabel tersebut harus diperhatikan, dipertahankan dan perlu diadakan suatu perubahan agar pada masa yang akan

datang dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang lebih berkualitas.

### **Variabel Yang Paling Dominan**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian pada persamaan menunjukkan bahwa variabel stres kerja, konflik kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aman World Logistics Surabaya. Hipotesis pertama stres kerja menunjukkan nilai dari t hitung yaitu 3,665, sedangkan hipotesis kedua konflik kerja menunjukkan hasil t hitung 27,149, dan hipotesis ketiga menunjukkan hasil nilai t hitung sebesar 6,678. Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut lebih besar dari nilai t tabel 1,99601 yang membuktikan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi variabel yang paling dominan dan paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan nilai hasil uji SPSS adalah *Konflik Kerja*.

Dari hasil penelitian diatas menunjukkan Kinerja karyawan cenderung

akan rendah karena karyawan merasa tidak ada daya saing, bila konflik mengalami kenaikan dimana manajer mampu mengelola pada hal yang positif, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Konflik kerja merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja meningkatkan produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dengan metode kuantitatif dan teknik sampel jenuh, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel stres kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ( $Y$ ) secara parsial.
2. Variabel konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap

variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial.

3. Variabel kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) secara parsial.
4. Stres kerja ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), kepemimpinan ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
5. Variabel bebas (X) yang paling dominan dan memberikan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Aman World Logistics Surabaya adalah Konflik Kerja ( $X_2$ ).

## **Saran**

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain :

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya :

Penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi,

pendukung, pedoman, pembanding, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Dan disarankan untuk penelitian selanjutnya yang mengambil obyek penelitian di PT. Aman World Logistics Surabaya, agar mempertimbangkan faktor lain selain Stres Kerja, Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Bagi perusahaan :

1. Stres kerja ( $X_1$ )

Diharapkan kepada perusahaan agar mencari alternatif untuk mengurangi stres kerja dari para karyawannya. Seperti menekankan kepada karyawan agar tidak menunda-nunda pekerjaannya. Para karyawan harus memiliki prioritas, sehingga ada pekerjaan yang jelas untuk dilakukan. Karena apabila tidak ada prioritas kerja, semua akan tertunda, sehingga timbullah stres kerja.

## 2. Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)

Diharapkan kepada perusahaan agar mengurangi konflik kerja dari para karyawannya, seperti mengutamakan kepentingan tim, tidak boleh ada unsur pribadi dalam setiap melaksanakan pekerjaan. Mengadakan acara, minimal setahun sekali diadakan acara berkumpul atau wisata bersama untuk meningkatkan kekompakan tim, sehingga hubungan antar sesama anggota menjadi semakin kuat.

## 3. Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)

Selalu menjaga hubungan baik kepada setiap karyawan dan selalu bersikap adil kepada karyawan atau tidak pilih kasih.

## 4. Kinerja Karyawan (Y)

Saling membantu dalam menyelesaikan tugas. Terbuka dalam menerima ide-ide yang diberikan oleh karyawannya dalam menyelesaikan permasalahan perusahaan. Selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dilakukan karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiyana, V.Y. 2013. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*, Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2.
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yuki, Gary. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7)*. Jakarta: Indeks.