

## PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI SD ISLAM TERPADU DAARUL MUTTAQIEN SURABAYA

*Norma Fauziah*<sup>1</sup>, *Waras*<sup>2</sup>  
Universitas Wijaya Putra

e-mail: <sup>1</sup>[Ziyahnor15@gmail.com](mailto:Ziyahnor15@gmail.com), <sup>2</sup>[waras@uwp.ac.id](mailto:waras@uwp.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to analyze the effect of work conflict and work stress on employee performance at Daarul Muttaqien Islamic Elementary School Surabaya. The sample in this study were employees of the Integrated Islamic Elementary School. The sampling technique in this study using the sampling technique in this study using a non-probability sampling technique, namely purposive sampling, totaling 50 respondents. Statements were given using a questionnaire. Responses from respondents were analyzed using the Statistical Product and Service Solutions (SPSS) version 21 tool. The results of this study indicate that work conflict and work stress simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, work conflict and work stress affect employee performance. The independent variable in this study has an influence of 66.7% on purchasing decisions and the rest is influenced by other variables that are not in this study.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya. Sampel pada penelitian ini adalah Karyawan SD Islam Terpadu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan dalam teknik non probability sampling yaitu Purposive sampling berjumlah 50 responden. Pernyataan diberikan menggunakan kuesioner. Tanggapan dari responden di analisis menggunakan alat Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 66,7% terhadap keputusan pembelian dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

### PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan sarana untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses belajar bagi peserta didik untuk mengembangkan kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan kemampuan potensinya. Sederhananya, pendidikan adalah proses di mana seorang individu atau siswa mempelajari sikap dan perilaku untuk mengerti, memahami, dan menciptakan pola pikir yang kritis melalui upaya pendidikan dan pelatihan.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam segala aspek kehidupan manusia. Hal ini disebabkan pendidikan berpengaruh terhadap perkembangan manusia,

yakni pada keseluruhan aspek kepribadian manusia. Pada dasarnya pendidikan bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan menuju ke arah yang lebih baik.

Menurut (Ratnasari & Purba, 2019:66) menyatakan Pelaksanaan pendidikan perlu mendapatkan dorongan, baik dari segi materi maupun non materi dari semua pihak agar dalam pelaksanaannya pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Menurut Arfiansyah et al., (2018:79) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik kerja pada karyawan yang dapat terjadi yaitu komunikasi yang tidak sejalan antar karyawan yang kadang terjadi dalam instansi tersebut mengakibatkan kesalahpahaman. Perbedaan pola pikir atau pendapat para karyawan serta selalu menganggap bahwa dirinya paling benar, dan juga yang dapat memicu konflik kerja yaitu dengan adanya perbedaan kepribadian. Kepribadian seseorang dominan, tenang, atau tertib dalam menjalankan aturan. Ketika bekerja dalam tim, perbedaan tersebut dapat menimbulkan konflik, jika seseorang tidak mau memahami perbedaan antara dirinya dengan orang lain. Kemudian ada juga Kinerja yang buruk. Ketika seseorang menunjukkan kinerja yang kurang optimal dari semestinya, sehingga mengganggu kerja rekan atau divisi yang lain, maka konflik kerja pun tidak dapat dihindari, kejadian itu akan berakibat menimbulkan stres kerja.

Pada SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien merupakan salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa melalui pendidikan. Peneliti menemukan bahwa guru sering mengalami stres seiring dengan konflik kerja yang dirasa berat oleh para guru pada masa pembelajaran tatap muka. Berdasarkan wawancara dengan salah satu guru di SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya. Stres yang rentan yang dialami guru disebabkan oleh padatnya jam mengajar, banyaknya murid dengan berbagai karakteristik yang harus diampu, serta perilaku murid yang susah diatur. Yang akan menimbulkan stres kerja dan rasa ketidaknyamanan pada masing - masing pribadi karyawan, sehingga mengakibatkan adanya konflik kerja atau gesekan baik dengan sesama karyawan. Bukan hanya itu pada padatnya jam mengajar guru sering mengeluh terhadap beban yang dirasakan mengakibatkan kurang optimal dalam kegiatan belajar mengajar, kondisi ini akan berdampak pada kualitas kinerja mereka. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik ingin mengetahui adanya pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya.

Penelitian ini dilakukan pada SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien di Surabaya. Dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya dalam bidang pendidikan yang memberikan pengabdian kepada masyarakat, dengan menerapkan cara kerja yang cepat, efisien, transparan, dan responsif dan yang paling terpenting juga mereka mampu bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Berdasarkan latar belakang, penelitian ini berusaha menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi konflik dan stres kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya”.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan harus melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Menurut Afandi (2018:83) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal dari karyawan (Astriyani et al, 2019). Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang mampu dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang disampaikan dengan tepat waktu.

### **Konflik Kerja (X1)**

Menurut Ekhsan & Septian (2021:111) bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda. Menurut (Rosmani 2020:77) menyatakan bahwa Konflik diartikan sebagai pertentangan atau perselisihan, seringkali konflik dinilai negatif dan merugikan, padahal konflik merupakan bagian dari proses sosial yang wajar, dan tidak mungkin dihindari. Berdasarkan pengertian para ahli, maka penulis menyimpulkan bahwa konflik kerja adalah segala bentuk interaksi yang saling bertentangan antara dua orang atau lebih antar individu, kelompok atau organisasi yang dapat berdampak negatif.

### **Stres Kerja (X2)**

Stres kerja adalah kondisi dinamik didalam bekerja yang di dalamnya individu menghadapi peluang kendala (constraints), atau tuntutan (demands) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Menurut (Erwandari & Sari, 2019:88), “stres kerja adalah respon adaptif terhadap situasi eksternal yang menghasilkan penyimpangan fisik, psikologis dan atau perilaku pada anggota organisasi”. (Gunawan, 2018:92) beranggapan bahwa “stres merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi”. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan disekitarnya.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut (Panggabean et al., 2019:126) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Dan penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang akan mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat variabel bebas (**X**) terhadap variabel terikat (**Y**). Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dari data yang diambil untuk penelitian ini sebanyak 50 responden. Deskripsi variabel dalam statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini meliputi nilai minimum, nilai maksimum, *mean*, dan standar deviasi. Berdasarkan hasil pengolahan data pada deskriptif dapat diketahui bahwa jumlah data yang digunakan dalam penelitian adalah 50 responden, dan hasil perhitungan pada hasil analisis deskriptif tersebut adalah sebagai berikut :

1. Variabel Konflik Kerja memiliki nilai minimum sebesar 4.54 ( $\sum$  mean :  $\sum$  pernyataan = 41,7 : 10). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor mean pada variabel Konflik Kerja adalah sebesar 4,17 menunjukkan kategori setuju. Bisa diartikan bahwa mayoritas responden setuju dengan semua pernyataan variabel Konflik Kerja.
2. Variabel Stres Kerja memiliki nilai minimum sebesar 4.30 ( $\sum$  mean :  $\sum$  pernyataan = (41,5 : 10). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor mean pada variabel Stres Kerja adalah sebesar 4,15 menunjukkan kategori sangat setuju. Bisa diartikan bahwa mayoritas responden sangat setuju dengan semua pernyataan variabel Stres Kerja.
3. Variabel kinerja memiliki nilai minimum sebesar 4.38 ( $\sum$  mean :  $\sum$  pernyataan = 25,7 : 6). Jadi dapat disimpulkan bahwa rata-rata skor mean pada variabel kinerja adalah sebesar 4,28 menunjukkan kategori cukup setuju. Bisa diartikan bahwa mayoritas responden cukup setuju dengan semua pernyataan variabel kinerja.

### Uji Normalitas Data

Uji Normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah variable dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi residual normal atau mendekati normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan hasil pengujian didapatkan informasi bahwa nilai *Asymp.Sig (2- tailed)* sebesar 0,507 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian asumsi atau pertanyaan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis regresi linier berganda sudah terpenuhi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memperoleh hasil yang valid. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas dan uji analisis regresi linier berganda.

### Uji Multikolinieritas

Adanya multikolinieritas dapat dilihat pada hasil olah data *Coefficients* pada kolom *Collinierity Statistics* yang ditunjukkan dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai *Tolerance* .

1. Apabila nilai *tolerance* menunjukkan  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas, sedangkan
2. Apabila nilai *tolerance* menunjukkan  $< 0,1$  dan  $VIF > 10$  maka dapat disimpulkan bahwa terjadi multikolinieritas.

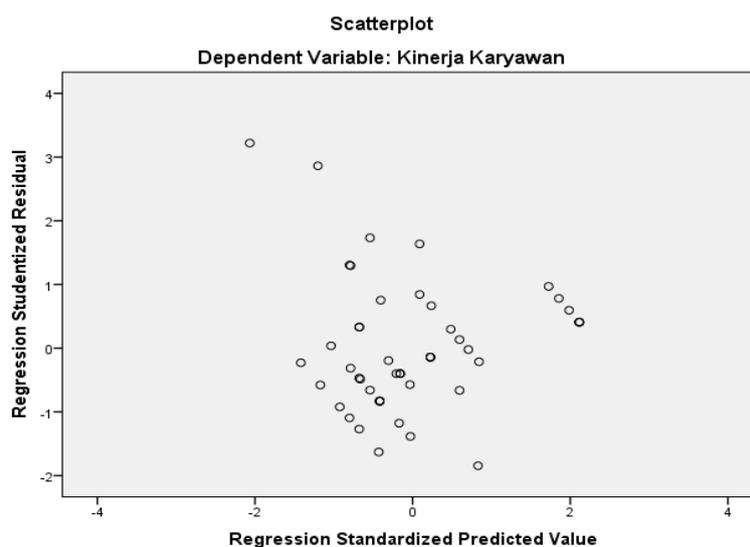
Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *tolerance* dan VIF sebagai berikut :

1. Konflik Kerja nilai *tolerance* sebesar  $0,552 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,811 < 10$ .
2. Stres Kerja nilai *tolerance* sebesar  $0,552 > 0,10$  dan nilai VIF sebesar  $1,811 < 10$ .

Hal ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan  $VIF < 10$  sehingga variabel penelitian bebas dari masalah multikolinieritas.

#### Uji Heterokedastisitas

Dalam menguji gejala Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan cara dengan melihat grafik scatterplot dengan melihat adanya pola tertentu. Jika tidak ada pola titik-titik data pada grafik scatterplot yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas, di bawah atau disekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut gambar dari uji Heteroskedastisitas:



Sumber: data primer diolah spss (2022)

**Gambar 1. Gambar Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar 1 tersebut hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji besarnya pengaruh antara variabel bebas yaitu Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Hasil pengujian statistik regresi linier berganda, dengan menggunakan *software SPSS 21.0 for windows*. Berdasarkan hasil dari pengolahan data maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.178 + 0.218 X_1 + 0.229 X_2 + 1.930$$

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh dari perhitungan diatas maka dapat dijelaskan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di SD terpadu Daarul Muttaqien Untuk lebih jelasnya adalah sebagai berikut:

1. Konstanta = Nilai konstanta yang di peroleh 7.178. Hal ini berarti bahwa jika variable independen ( Konflik Kerja dan Stres Kerja ) tidak ada atau bernilai nol, maka tingginya Kinerja Karyawan yang terjadi adalah sebesar 7.178
2. Nilai koefisien Konflik Kerja (B1) sebesar 0,218. Menunjukkan bahwa jika variabel Konflik Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan adanya Kinerja Karyawan sebesar 0,218, dengan asumsi bahwa variabel lain konstan atau tetap.
3. Nilai koefisien Stres Kerja (B2) sebesar 0,229. Menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan adanya Kinerja Karyawan sebesar 0,229, dengan asumsi bahwa variabel lain konstan atau tetap.

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di SD terpadu Daarul Muttaqien dengan significance level 0,05 (  $\alpha = 5\%$  )

#### *Uji t (Uji Secara Parsial)*

Uji t digunakan untuk menguji signifikan sikonstanta pada setiap variabel bebas atau melakukan uji secara parsial (individu) untuk mengetahui pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dapat dijelaskan pada uraian berikut ini:

1. Variabel Konflik Kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  dimana koefisien ( $\beta$ ) sebesar 0.218. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu “Konflik Kerja akan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan” ditolak.
2. Variabel Stres Kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  dimana koefisien ( $\beta$ ) sebesar 0.229. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini yaitu “Stres Kerja akan berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan” ditolak.

#### *Uji F (Uji Secara Simultan)*

Pengujian kelayakan model dilakukan dengan menggunakan ANOVA (uji F). Digunakan untuk menguji apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel bebas yang terdiri atas keputusan pendanaan, keputusan investasi dan kebijakan dividen secara bersama-sama terhadap nilai perusahaan. Adapun kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$  (0,05) sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi uji  $F > 0,05$  uji model penelitian tidak layak untuk diuji.
2. Jika nilai signifikansi uji  $F \leq 0,05$  uji model penelitian layak untuk diuji.

Dari pengujian tersebut dapat dilihat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  yang menyatakan  $H_a$  (hipotesis alternatif) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan.

#### *Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )*

Hasil analisis determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat bahwa nilai *R square* adalah sebesar 0,667 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 66.7%. Hal ini berarti bahwa sebesar 66.7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33.3% dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini memiliki tingkat kesalahan yang ditunjukkan pada nilai *Standar error of the estimate* (SEE) sebesar 1.272.

#### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil yang telah disebar dari semua variabel yaitu konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan diketahui rata-rata nilai kinerja karyawan menunjukkan pernyataan yang cenderung memilih setuju. Hal ini dibuktikan dengan nilai angka rata-rata diatas 4. Untuk variabel konflik kerja yang mendapatkan nilai mean sebesar 4,17. Maka dapat dinyatakan bahwa persepsi tentang konflik kerja dalam karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya dalam keadaan baik. Untuk variabel stres kerja yang mendapatkan nilai mean sebesar 4,15. Maka dapat dinyatakan bahwa persepsi tentang stres kerja dalam karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya dalam keadaan baik. Untuk variabel kinerja karyawan yang mendapatkan nilai mean sebesar 4,28. Maka dapat dinyatakan bahwa persepsi tentang kinerja karyawan dalam SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya dalam keadaan baik. Berikut ini adalah pembahasan dari hasil penelitian dan pengolahan data yang telah dilakukan:

#### *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian pada SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya terdapat pengaruh positif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan Variabel Konflik Kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) dimana koefisien ( $\beta$ ) sebesar 0.218. menunjukkan bahwa variabel konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila konflik kerja tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Variabel konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Dapat dilihat nilai t hitung dari model regresi variabel  $X_1$  adalah 3.975 dan nilai signifikan sebesar 0.000. berarti variabel  $X_1$  terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ahiruddin (2020) dan Lestari (2017) adanya pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan, Erwandi dan Sari (2018) yaitu pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*

Berdasarkan hasil penelitian pada SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Variabel Stres

Kerja memiliki nilai sig sebesar 0,000. Nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  dimana koefisien ( $\beta$ ) sebesar 0.229, menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Variabel stres kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat nilai t hitung dari model regresi variabel X2 adalah 3,919 dan nilai signifikan sebesar 0.000. Berarti variabel X2 terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja walau tidak besar dibandingkan dengan variabel lainnya yang ia teliti. Senada dengan Ahmad dan Onibala (2019) dari hasil penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada tempat yang ia teliti. Dan juga pada penelitian Yuliana, Supardi dan Wulandari (2019) yang berjudul analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga cabang Yogyakarta yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### *Pengaruh Konflik kerja dan Stres kerja Terhadap kinerja karyawan*

Konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R square sebesar 0,667 yang berarti variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen adalah sebesar 66.7%. Hal ini berarti bahwa sebesar 66.7% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 33.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji f) yang menyatakan pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas konflik kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji F ternyata Fhitung lebih besar dari pada Ftabel. Maka hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak dan menyatakan ada pengaruh diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya.

## **KESIMPULAN**

Setelah mengetahui permasalahan yang ada dan mengadakan analisa dengan membandingkan keadaan yang ada dengan landasan teori, secara kuantitatif maka akhirnya peneliti berkesimpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja mendapatkan nilai yang tinggi, yang artinya bahwa kinerja karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya dalam keadaan baik.
2. Hasil pengujian secara parsial konflik kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya.
3. Hasil pengujian secara parsial stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya.

4. Hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya.

## SARAN

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

1. SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien harus memperhatikan faktor konflik kerja karena berdampak pada kinerja karyawan. Adanya konflik kerja akan membuat karyawan lebih menambah wawasan dari cara berpikir orang lain. Pada keadaan konflik emosional, maka pimpinan perlu memberikan gerakan pemecahan atau pendekatan konflik dengan tepat, konflik bisa dikelola untuk memunculkan performansi yang optimal bagi karyawan meskipun mereka mengalami konflik dengan peningkatan yang sangat tinggi tetapi karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien harus memperhatikan faktor stres kerja karena berdampak pada kinerja karyawan. Dengan adanya pekerjaan yang tidak sesuai harapan yang artinya karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien dapat membuka diri untuk meng-upgrade kemampuan dalam segala sesuatu sehingga mereka berkesempatan untuk memiliki banyak perspektif dalam melakukan suatu hal, dengan begitu karyawan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien akan lebih terbuka dan lebih produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat dijadikan tantangan sehingga stres yang dialami dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mampu menjadikan SD Islam Terpadu Daarul Muttaqien Surabaya menjadi lebih maju dan berkembang.
2. 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 tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arfiansyah, E. R., Bhirawa, S. W. S., & Widodo, M. W. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(02), 136–145.
- Astriyani, D. V., Utari, W., & Hartati, C. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Cv Gavra Perkasa Gresik. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 2(03), 219-230.
- Clinton, V., Purba, B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima, TBK Medan. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1–8.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39–49. <https://doi.org/10.33369/insight.13.2.39-49>
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 1(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja
-

- dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Nasution, R. A. (2017). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Toyota Agung. 12(2005), 1–12.
- Nazila, N., & Yuliana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Perwakilan Provinsi Aceh. *Prosiding SEMDI-UNAYA (Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu UNAYA)*, 3(1), 273–282. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/semdiunaya/article/view/478>
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.112>
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2555>
- Rahmayuliani. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus pada PT. Semen Bosowa Maros. *Bongaya Journal for Research in Management*, 1, 56–61.
- Ratnasari, S. L., & Purba, W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.33373/bening.v6i1.1540>
- Rosmani, SE. MM. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Binjai. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(3), 21.
- Steven, H. J., & Prasetio, A. P. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 78–88.
- Susmika, L., Wiska, M., & Gusteti, Y. (2022). Pengaruh Konflik Internal , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan ( Studi Kasus PT . Citra Lencana Sakti ). 1, 44–54.