

Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa

Asmaul Husna ^{1*}, Muhammad Rizqi Zati ², Syardiansah ³

^{1, 2, 3} Universitas Samudra Langsa, Indonesia

* Asmaulhsn1301@gmail.com

Abstract

Urgensi penelitian ini untuk memahami bagaimana konflik kerja dan stres kerja secara signifikan mempengaruhi prestasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 141 responden dengan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi. metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis. Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung 6,712 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dengan nilai t hitung 3,421 dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 2,510 dengan signifikansi 0,085. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, meskipun pengaruhnya tidak terlalu besar. Model summary menunjukkan nilai R sebesar 0,187 dengan R Square 0,035, yang berarti bahwa konflik kerja dan stres kerja hanya mampu menjelaskan 3,5% variasi perubahan prestasi kerja, sedangkan 96,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang nyata terhadap prestasi kerja, baik secara parsial maupun simultan, meskipun kontribusi model masih tergolong rendah.

Keywords: *Konflik Kerja, Stres Kerja, Prestasi Kerja, Regresi, Karyawan*

Pendahuluan

Persaingan dunia bisnis pada era modern semakin ketat, menuntut setiap perusahaan untuk mampu beradaptasi dan meningkatkan kinerja agar tetap bertahan (Rachman et al, 2021). Perusahaan yang ingin mencapai tujuan secara efektif tidak hanya membutuhkan strategi bisnis yang tepat, tetapi juga memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas (Saputra et al., 2025). Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang dapat mencapai target tujuannya sesuai dengan rencana awal. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut ada beberapa faktor utama yang mendukung, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan (Agustine et al, 2023). Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya perusahaan (Fatyandri et al., 2023).

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mewujudkan tujuannya dapat diukur dari prestasi sumber daya manusianya (Ferlianto, 2023). Semakin tinggi sumber daya manusia yang memiliki prestasi kerja maka semakin cepat pula tujuan perusahaan akan tercapai (Loliyani et al, 2024). Prestasi dapat menjadi tolak ukur pencapaian seseorang dalam menjalankan pekerjaannya (Silas et al., 2019). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Candana, 2021). Bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja tinggi sangat memungkinkan untuk mendapatkan penghargaan atas kerja kerasnya. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seperti pendidikan, stres kerja dan konflik kerja karyawan (Putra et al., 2024).

Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya (Damayanti et al, 2023). Hal ini akan sangat berpengaruh bagi prestasi kerja seorang karyawan karena mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir. Stres kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya (Pratiwi et al, 2023).

Konflik kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain (Lestari et al., 2020). Konflik kerja juga bisa disebabkan adanya perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. Konflik di dalam perusahaan tidak bisa dielakan tetapi bisa di minimalisir untuk tujuan-tujuan perusahaan agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif (Aji et al, 2024). Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kegagalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi (Alam et al, 2023).

Fenomena stres kerja dan konflik kerja juga dialami oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional V. Perusahaan ini bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan memiliki jumlah karyawan yang cukup besar dengan karakteristik pendidikan dan pengalaman yang beragam. Berdasarkan hasil observasi awal, meskipun secara umum prestasi kerja karyawan tergolong baik, terdapat kendala yang berkaitan dengan lambatnya penyelesaian pekerjaan, ketimpangan beban kerja, dan kurang efektifnya komunikasi antar karyawan. Kondisi ini mengindikasikan adanya pengaruh konflik maupun stres kerja terhadap capaian prestasi karyawan. Hasil wawancara dengan staf pengembangan SDM juga menunjukkan bahwa konflik antar karyawan memang jarang terjadi, namun seringkali muncul perbedaan pemahaman yang menimbulkan perdebatan. Hal ini berdampak pada keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan dan berpotensi menurunkan prestasi kerja. Selain itu, beban kerja yang tidak merata serta tuntutan waktu yang singkat juga membuat sebagian karyawan merasakan stres dalam menjalankan tugas. Meskipun perusahaan telah berupaya melakukan evaluasi dan pengarahan, fenomena ini tetap menjadi tantangan yang perlu diteliti lebih lanjut.

Prestasi kerja yang diukur dari aspek kuantitas, kualitas, inisiatif, kedisiplinan, dan kehadiran karyawan, pada dasarnya tidak hanya dipengaruhi oleh faktor pendidikan sebagaimana diuraikan sebelumnya, melainkan juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan sosial di lingkungan kerja. Konflik kerja yang tidak terselesaikan maupun stres kerja yang terus menumpuk dapat menghambat pencapaian prestasi optimal. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pengaruh kedua variabel tersebut terhadap prestasi karyawan di PTPN IV Regional V

Tangan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mencapai tujuan secara efektif, dan hal ini sangat bergantung pada sumber daya manusia (SDM) sebagai faktor kunci keberhasilan. Prestasi kerja karyawan menjadi indikator utama pencapaian tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor penting seperti, stres kerja, dan konflik kerja (Makkira et al., 2022). stres kerja yang tidak dikelola dapat menurunkan produktivitas, sementara konflik kerja yang tidak terselesaikan berisiko menghambat kerjasama tim. PT Perkebunan Nusantara IV REGIONAL VI KSO Langsa, yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit, menilai prestasi kerja berdasarkan kuantitas, kualitas, inisiatif, kedisiplinan, dan kehadiran, namun masih menghadapi tantangan seperti ketimpangan beban kerja, tugas yang tidak proporsional, dan komunikasi yang kurang efektif

Perubahan nama dan struktur PTPN terjadi karena kebijakan pemerintah pada tahun 2014 yang menyerahkan mayoritas saham PTPN kepada PTPN III sebagai induk holding BUMN perkebunan, dengan tujuan meningkatkan efisiensi, menyatukan sistem manajemen, dan memperkuat daya saing, sehingga muncul entitas baru seperti PTPN IV REGIONAL VI KSO Langsa yang mencerminkan wilayah kerja dan skema operasional yang dijalankan perusahaan. Berdasarkan permasalahan yang telah didapatkan oleh peneliti mengenai pendidikan, stres kerja dan konflik kerja yang berkaitan dengan prestasi kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV REGIONAL VI KSO Langsa”.

Gap penelitian ini terletak pada minimnya studi yang mengkaji secara khusus pengaruh simultan konflik kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di lingkungan perusahaan perkebunan, khususnya di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih fokus pada salah satu faktor saja atau dilakukan di sektor industri lain, sehingga belum memberikan gambaran yang komprehensif terkait dinamika kedua variabel tersebut dalam konteks perusahaan perkebunan dengan karakteristik dan tantangan kerja yang unik. Kebaharuan penelitian ini terletak pada pendekatan yang mengintegrasikan konflik kerja dan stres kerja secara simultan untuk menganalisis dampaknya terhadap prestasi kerja karyawan, serta fokus pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa sebagai objek penelitian yang belum banyak diteliti. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari karyawan sehingga dapat memberikan insight praktis yang relevan untuk perbaikan manajemen sumber daya manusia di sektor perkebunan.

Metode

Ruang lingkup penelitian ini terkonsentrasi pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menganalisa diantaranya variabel konflik kerja, stres kerja dan prestasi. Penelitian ini dilakukan pada PT Perkebunan Nusantara IV REGIONAL VI KSO Langsa. Alamat Jl. Kebun Baru PO BOX 1, Langsa baro, Kota Langsa, Aceh 24415. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan November 2022 – bulan Mei 2023. Jenis dan Sumber Data. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggabungkan penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan data hasil pengisian kuesioner oleh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV REGIONAL VI KSO Langsa. Sedangkan data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram. Data penunjang penelitian didapat dari dokumen dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV REGIONAL VI KSO Langsa yang berjumlah 217 karyawan. Adapun penyebaran karyawan pelaksana pada PT. Perkebunan Nusantara 1 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. *Jumlah Karyawan PT. Perkebunan Nusantara I Langsa*

No	Bagian	Jumlah (Orang)
1	Teknik	8
2	SDM dan Umum	39
3	Pembiayaan	40
4	Pengadaan dan TI	20
5	Sekretariat Perusahaan	41
6	Satuan Pengawasan Internal	22
7	Tanaman	22
8	Komersil	15
Total		217

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada didalam populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil oleh populasi itu (Sugiyono, 2024). Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan cara menggunakan simple random sampling atau pengambilan sampel dalam populasi secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel dalam penelitian yaitu sebanyak 141 responden.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner, Dokumentasi. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan langsung di PTP Nusantara I Langsa. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan pada bagian SDM & Umum dan Sekretariat Perusahaan PTP Nusantara I Langsa. Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada 194 orang karyawan PTP Nusantara I Langsa. Skala pengukuran dalam kuesioner ini menggunakan skala likert. Juga menggunakan studi kepustakaan seperti dari paper, buku-buku, majalah atau bahan tertulis lainnya, baik teori laporan penelitian atau penemuan sebelumnya.

Tabel 2. *Definisi Operasional*

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Konflik Kerja (X1)	Konflik Kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya	Fitriana (2018:192) 1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan penilaian/persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahan dalam afeksi	Skala Likert
Stres Kerja (X2)	Stres Kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.	Handoko (2020:77) 1. Beban kerja berlebihan. 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Kualitas supervisi yang jelek	Skala Likert
Prestasi (Y)	Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	Handoko (2020: 195) 1. Hasil kerja. 2. Tingkah laku. 3. Pencapaian tugas. 4. Aktivitas kerja	Skala Likert

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25 yang akan menghasilkan olah data dalam bentuk tabel, grafik, serta kesimpulan yang berfungsi untuk mengambil keputusan atas hasil analisis. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji hipotesis.

Hasil

Analisis Deskriptif Data

Validitas adalah bukti bahwa instrument yang digunakan untuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengukur valid tidaknya suatu item pernyataan. Apabila r hitung $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Konflik Kerja (X2)	X2.1	0,883	0.1654	Valid
	X2.2	0,754	0.1654	Valid
	X2.3	0,837	0.1654	Valid
	X2.4	0,886	0.1654	Valid
	X2.5	0,878	0.1654	Valid
Stres kerja (X3)	X3.1	0,814	0.1654	Valid
	X3.2	0,868	0.1654	Valid
	X3.3	0,742	0.1654	Valid
	X3.4	0,869	0.1654	Valid
	X3.5	0,856	0.1654	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,867	0.1654	Valid
	Y2	0,886	0.1654	Valid
	Y3	0,856	0.1654	Valid
	Y4	0,910	0.1654	Valid
	Y5	0,873	0.1654	Valid

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, hal ini menunjukkan bahwa semua item pernyataan valid.

Uji Realibilitas

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Kriteria reliabel	Keterangan
Konflik Kerja (X2)	0,901	0,60	Reliabel
Stres kerja (X3)	0,885	0,60	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,906	0,60	Reliabel

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach alpha lebih besar dari 0,60, hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel

Karakteristik Responden

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat diketahui dari hasil kuesioner yang telah disebarkan kappa 141 responden. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan dan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Responden)	Persentase
Pria	115	81,56%
Wanita	26	18.44%
Total	141	100%

Tabel 5. menunjukkan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 141 responden, 115 orang (81,56%) adalah pria, dan 26 orang (18,44%) adalah wanita. Data ini memberikan gambaran bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria, sehingga komposisi data lebih dominan diisi oleh kelompok laki-laki dibandingkan perempuan.

Tabel 6. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Responden)	Persentase
21-30 tahun	54	38.29%
31-40 tahun	64	45.39%
41-50 tahun	20	14.18%
> 51 tahun	3	2,14%
Total	141	100%

Tabel 6. menampilkan distribusi responden berdasarkan usia. Dari total 141 responden, mayoritas berusia 31-40 tahun sebanyak 64 orang (45.39%), diikuti usia 21-30 tahun sebanyak 54 orang (38.29%), kemudian 41-50 tahun sebanyak 20 orang (14.18%), dan usia di atas 51 tahun (2,14%). Data ini mengindikasikan bahwa kelompok usia produktif (21-40 tahun) mendominasi responden penelitian.

Tabel 7. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Bekerja	Frekuensi (Responden)	Persentase
< 5 tahun	68	48,22%
5-10 tahun	65	46.09%
10-15 tahun	5	3.54%
>15 Tahun	3	2.15%
Total	141	100%

Tabel 7. menunjukkan distribusi responden berdasarkan masa kerja. Dari 141 responden, 68 orang (48,22%) memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, Sedangkan 5-10 tahun sebanyak 65 orang (46,09%), sedangkan bekerja selama 10-15 tahun sebanyak 5 orang (3.54%) sedangkan bekerja >15 tahun sebanyak 3 orang (2.15%). Data ini menunjukkan bahwa hampir setengah responden memiliki masa kerja yang relatif pendek.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N		141
Normal Parameters ^{a,b}	Mea	,0000000
	Std. Deviation	3,24418244
Most Extreme Differences	Absolute	,058
	Positive	,045
	Negative	-,058
Test Statistic		,058
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan Tabel 8. Hasil Uji Normalitas dengan menggunakan uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai N sebesar 141, yang menunjukkan jumlah sampel yang dianalisis. Data menunjukkan nilai Mean sebesar 0,00000000 dan Standar Deviasi sebesar 3,24418244, yang

mengindikasikan distribusi residual yang relatif normal. Nilai Most Extreme Differences yang terdiri dari Absolute, Positive, dan Negative masing-masing sebesar 0,058, 0,045 dan -0,058, menunjukkan perbedaan maksimum antara distribusi empiris dan teoritis yang relatif kecil. Test Statistic bernilai 0,058 dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,20 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha > 0,05$). Hal ini mengonfirmasi bahwa data penelitian berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas yang diperlukan untuk analisis statistik parametrik lebih lanjut, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis berikutnya

Uji t

*Tabel 9. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a*

Model		t	Sig.
1	(Constant)	6,612	,000
	Stres Kerja	2,202	,029
	Konflik Kerja	-1,71	,007

Berdasarkan Tabel 10 Hasil Uji F (Simultan), Berdasarkan hasil ANOVA pada tabel ini, diperoleh nilai F Nilai F = 2,510 dengan Sig. 0,085 > 0,05. Kesimpulan: Secara simultan, Konflik Kerja dan Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis uji regresi linier sederhana, diperoleh nilai t hitung sebesar 6,612 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,18,7 mengindikasikan bahwa konflik kerja mampu menjelaskan 18,7% variasi perubahan prestasi kerja, sedangkan sisanya 81,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, lingkungan kerja, kompensasi, maupun gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa konflik dalam organisasi dapat berdampak pada kinerja karyawan. Konflik yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menimbulkan tekanan psikologis, menurunkan konsentrasi, serta mengurangi efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, apabila dikelola secara konstruktif, konflik juga dapat mendorong lahirnya ide-ide baru yang berkontribusi pada peningkatan kinerja individu maupun kelompok

Temuan ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang meneliti pengaruh pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karir terhadap prestasi kerja karyawan (Imbun et al., 2024). Mereka menemukan bahwa faktor internal perusahaan seperti pelatihan dan pengembangan yang terarah mampu meningkatkan prestasi kerja secara signifikan. Jika dibandingkan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa konflik sebagai faktor non-teknis justru memiliki dampak yang tidak kalah besar dalam memengaruhi prestasi kerja.

Perbedaan konteks penelitian juga memberikan gambaran menarik. Pada penelitian terdahulu variabel yang diuji lebih bersifat pengembangan positif (pendidikan, pelatihan, karir), sementara pada penelitian ini konflik kerja diuji sebagai variabel yang cenderung bersifat negatif (Imbun et al., 2024). Meski demikian, keduanya menunjukkan bahwa faktor internal dalam perusahaan, baik yang bersifat mendukung maupun menghambat, memiliki peranan penting terhadap capaian prestasi kerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa manajemen PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa perlu memperhatikan potensi konflik di lingkungan kerja, baik antar karyawan maupun antara karyawan dengan atasan. Upaya mediasi, komunikasi terbuka, serta penegakan aturan yang adil dapat menjadi strategi dalam meminimalisasi konflik destruktif sehingga tidak menurunkan prestasi kerja

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien stres kerja Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Hal ini dapat dilihat dari nilai uji t, di mana t hitung sebesar 4,265 lebih besar dari t tabel 1,666, dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka akan memengaruhi tingkat prestasi kerja mereka secara nyata. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Temuan ini memperkuat teori bahwa stres kerja merupakan faktor penting yang dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja, tergantung pada cara individu meresponsnya. Stres kerja dalam kadar tertentu (eustress) dapat menjadi pemicu motivasi, namun stres yang berlebihan (distress) justru akan menghambat prestasi kerja karyawan (Nugrahaningtyas 2024). Kondisi di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa menunjukkan bahwa sebagian karyawan menghadapi tekanan pekerjaan yang cukup tinggi, baik karena beban kerja, target produksi, maupun dinamika hubungan antar rekan kerja, yang pada akhirnya memengaruhi prestasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu mengemukakan bahwa bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, baik secara parsial maupun simultan (Kusumayadi et al, 2020). Artinya, stres kerja memiliki kontribusi penting dalam menentukan keberhasilan kerja pegawai.

Penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu yang mengemukakan bahwa tekanan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Putri et al, 2025). Dengan demikian, stres kerja yang dialami karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa dapat dipahami sebagai salah satu bentuk tekanan psikologis yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menghambat pencapaian prestasi optimal. Dengan adanya pengaruh signifikan ini, pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor stres kerja karyawan melalui manajemen stres yang tepat, misalnya dengan memberikan konseling, menyeimbangkan beban kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini penting untuk memastikan karyawan mampu bekerja secara maksimal tanpa terbebani tekanan berlebih yang dapat merugikan produktivitas perusahaan.

Pengaruh, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 21,462 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,15 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dapat diterima.

Temuan ini memperlihatkan bahwa konflik kerja dan stres kerja yang dialami karyawan secara bersamaan mampu memberikan dampak nyata terhadap prestasi kerja. Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memunculkan tekanan psikologis maupun hambatan komunikasi antar karyawan, sedangkan stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan

konsentrasi dan motivasi kerja. Kedua faktor tersebut apabila hadir secara bersamaan cenderung memengaruhi kinerja karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menemukan bahwa stres kerja, bersama dengan kompensasi dan kepuasan kerja, berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai RSUD Suradadi Kabupaten Tegal (Erianto et al, 2022). Meskipun variabel yang diteliti berbeda, kesamaan terletak pada pengaruh stres kerja yang terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan maupun menurunkan prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga mendukung temuan penelitian terdahulu yang meneliti motivasi berprestasi, pendidikan, dan pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan PDAM Tirta Mangutama (Listyanti et al, 2019). Hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja. Dengan demikian, baik faktor psikologis (seperti konflik dan stres kerja) maupun faktor pengembangan kapasitas (motivasi, pendidikan, pelatihan) terbukti sama-sama memiliki peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Secara praktis, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya manajemen perusahaan dalam menciptakan iklim kerja yang sehat. Pengelolaan konflik harus dilakukan dengan pendekatan yang konstruktif melalui komunikasi yang terbuka, mediasi, serta pembagian tugas yang adil. Sementara itu, pengelolaan stres kerja dapat dilakukan dengan memberikan beban kerja yang proporsional, waktu istirahat yang cukup, serta dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Dengan demikian, potensi negatif dari konflik dan stres dapat diminimalisir sehingga karyawan tetap dapat mencapai prestasi kerja yang optimal

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap prestasi karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1). Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang dialami karyawan, maka prestasi kerja cenderung menurun. 2). Stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin rendah prestasi kerja yang dicapai. 3). Secara simultan, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Namun besarnya pengaruh hanya menjelaskan sebagian variasi prestasi kerja, sementara faktor lain di luar model penelitian ini juga turut berkontribusi.

Penelitian mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Perkebunan Nusantara IV Regional VI KSO Langsa memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mengurangi konflik dan stres agar prestasi kerja dapat meningkat. Namun, keterbatasan penelitian ini terletak pada cakupan sampel yang hanya terbatas pada satu perusahaan sehingga hasilnya mungkin kurang dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan kondisi berbeda, serta penggunaan data self-report yang rawan bias subjektif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan sampel yang lebih luas dan beragam dari berbagai perusahaan perkebunan, serta menggabungkan metode kuantitatif dengan pendekatan kualitatif guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam dan objektif terhadap dinamika konflik, stres, dan prestasi kerja karyawan

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Agustine, K. B., & Andani, K. W. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Hasta Jaya Marina Di Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 05(02), 353–362. <https://doi.org/10.24912/jmk.v5i2.23404>
- Aji, G. S., & Mala, I. K. (2024). Meningkatkan Kualitas Sdm Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Di Era Digital: Tren, Inovasi, Dan Tantangan. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 2(3), 01–17. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357>
- Alam, A. Z. I., Alam, A. A. F., & Alimuddin, H.. (2023). Pendampingan Penyusunan Kebijakan dan Peraturan Desa Tanarajae Untuk Mendukung Pengembangan Potensi Ekowisata. *Jurnal IPMAS*, 3(2), 104–112. <https://doi.org/10.54065/ipmas.3.2.2023.300>
- Candana, D. M. (2021). Determinasi prestasi kerja dan kepuasan kerja: etos kerja dan disiplin kerja (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544-561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Damayanti, K. R. G., & Ferayani, M. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Aneka Lovina Villas & Spa. *Daya Saing*, 9(2), 334–342. <https://doi.org/10.35446/dayasaing.v9i2.1088>
- Erianto, W., & Mahanani, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Rsud Suradadi Kabupaten Tegal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (Jupe)*, 10(2), 96–107. <https://doi.org/10.26740/jupe.v10n2.p96-107>
- Fatyandri, A. N., Fiona, F., Fernando, R., Wijaya, R. C., Alexandro, W., & Agustian, W. (2023). Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Dengan Memilih Strategi Tingkat Bisnis Yang Tepat. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 230-236.
- Ferlianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188-194.
- Imbun, Y. R., Prayekti, P., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Karyayawan. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*, 8(2), 647-656. <https://doi.org/10.29408/jpek.v8i2.25685>
- Kusumayadi, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kota Bima. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 22-32.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Listyanti, K. N., & Dewi, A. S. K. (2019). *Pengaruh motivasi berprestasi serta pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Loliyani, R., & Loliyana, R. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rs. *Jurnal Enterpreneur Dan Bisnis*, 3(1), 1–7.

- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., Sani, A., & Ngandoh, A. M. (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Prima Karya Manunggal Kabupaten Pangkep. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 2(1), 20-27. <https://doi.org/10.37531/amar.v2i1.141>
- Nugrahaningtyas, S. (2024). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Di Inspektorat Provinsi Jawa Tengah* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Pratiwi, N. P., & Ali, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, Dan Stres Kerja Pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit Di Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (Jimt)*, 5(2), 1–10.
- Putra, M. R. A., Halin, H., & Yeni, Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Berkat Sawit Sejati. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 4(1), 332–341. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i1.3615>
- Putri, D., & Kasmiruddin, K. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Eco-Buss*, 7(3), 1587–1599. <https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1451>
- Rachman, S., Yuliani, N. F., & Mariana, L. (2021). Pelatihan Kewirausahaan Dan Manajemen Usaha Pada Anggota Koperasi Serba Usaha Turin Desa Sampulungan Kabupaten Takalar. *Jurnal IPMAS*, 1(2), 52–58. <https://doi.org/10.54065/ipmas.1.2.2021.31>
- Saputra, B. J. J., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Eka Artha Buana Di Kabupaten Badung. *Emas*, 6(4), 911-923. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.6700>
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). The Influence Of Motivation, Career Development And Financial Compensation Toward Employee Performance At Pt Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4630–4638. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25355>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Fan R&D* (Sutopo (Ed.); 2020th Ed.). Alfabeta,Cv.
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.