

## PENGARUH KONFLIK KERJA, STRESS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT ASIALAB UNIVERSAL PRATAMA PALEMBANG

Bella <sup>1</sup>, Baidowi Abdhie <sup>2</sup>, Nyayu Khairani Putri <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan

Email : <sup>1)</sup> [bellafeb200203@gmail.com](mailto:bellafeb200203@gmail.com)

### ARTICLE INFO

#### Article History

Submission : 23 - 06 - 2025

Review : 26 - 06 - 2025

Revised : 03 - 07 - 2025

Accepted : 03 - 07 - 2025

Publish : 04 - 07 - 2024

#### Keywords :

Konflik Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### ABSTRACT

This study aims to determine whether there is an Influence of Work Conflict, Work Stress, and Work Discipline on Employee Performance at PT Asialab Universal Pratama Palembang. The sample in this study was 36 employees of PT. Asialab Universal Pratama. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 24 computer program. The results of the study indicate that Work Conflict, Work Stress, and Work Discipline have a simultaneous influence on Employee Performance at PT Asialab Universal Pratama Palembang with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$  meaning  $H_0$  is rejected or  $H_a$  is accepted. Multiple linear regression equation  $Y = 2.665 + 0.194 X_1 + 0.720 X_2 + 0.357 X_3$ . Work Conflict has a partial influence on Employee Performance at PT Asialab Universal Pratama Palembang with a significance of  $0.044 < \alpha (0.05)$ . Work Stress Towards has a partial influence on Employee Performance at PT Asialab Universal Pratama Palembang with a significance of  $0.000 < \alpha (0.05)$ . Work Discipline Towards has a partial influence on Employee Performance at PT Asialab Universal Pratama Palembang with a significance of  $0.007 < \alpha (0.05)$ .

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang dari karyawan PT. Asialab Universal Pratama. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution ( SPSS) versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Persamaan regresi linier berganda  $Y = 2.665 + 0.194 X_1 + 0.720 X_2 + 0.357 X_3$ . Konflik Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,044 < \alpha (0,05)$ . Stress

Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Disiplin Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,007 < \alpha (0,05)$ .

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Pada era perkembangan globalisasi seperti saat ini sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam pembangunan, kemajuan dan perkembangan (Djadjuli, 2018). Salah satu masalah nasional yang sering dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) salah satu elemen utama yang startegis bagi organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting untuk menjalankan aktivitas guna tercapainya organisasi untuk menghasilkan (SDM) yang loyal dan berkualitas, sehinga waktu menjabarkan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perlu pengembangan SDM di negara kita mengingat jumlah penduduk Indonesia yang besar, yang merupakan sumber produktif potensial sehingga dapat diubah menjadi sumber produktif yang nyata (Armayani, Suryani, & Shobri, 2022).

Saat ini dengan sumber daya yang sangat melimpah mengharuskan untuk berfikir secara seksama bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia secara optimal. Keberhasilan dalam pembangunan nasional ditentukan oleh sumber daya manusia yang baik, terampil dan berkualitas (Sarnoto, 2017). Sumber daya adalah suatu yang dapat membuat organisasi mempunyai daya, kekuatan, kekuasaan, dan energi sehingga dapat melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuannya (Chandra Zaky Maulana dkk, 2019). Sumber daya manusia merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas, mempunyai pengetahuan, keterampilan, kompetensi, kewirausahaan dan kesehatan fisik dan jiwa yang prima, bertalenta, mempunyai etos kerja dan motivasi kerja yang tinggi dapat membuat organisasi berbeda antara sukses dan kegagalan (Bayumi & Jaya, 2018).

Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek yaitu aspek kualitas fisik dan aspek kualitas nonfisik yang berkaitan dengan kemampuan bekerja,berfikir dan keterampilan. maka secara keseluruhan akan meningkatnya produktifitas suatu perusahaan sehingga dapat bertahan pada persaingan global. Untuk meraih kinerja atau prestasi kerja yang baik, karyawan harus memiliki loyalitas dan kedisiplinan yang tinggi. Karena Loyalitas yang tinggi sudah menjamin akan kesetiaan, kepatuhan dan ketaatan karyawan (Irmadani, 2022). Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus melihat

beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pada karyawan seperti motivasi, disiplin kerja, konflik kerja dan Stres kerja (Aldi & Susanti, 2019).

Dengan demikian maka terciptalah kinerja yang optimal. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas dalam sebuah perusahaan, maka pihak manajemen perusahaan diuntut untuk selalu memperhatikan dengan sungguh tenaga kerjanya agar kinerja yang di capai oleh setiap karyawannya meningkat, dan sesuai dengan target yang diberikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya (Nasmila, 2021) Karena pada dasarnya perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang baik, begitu juga kinerja karyawan pada PT. Asialab Universal Pratama Palembang.

PT Asialab Universal pratama Palembang adalah perusahaan yang bergerak yang bergerak dibidang distributor alat kesehatan (ALKES). sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa , kinerja karyawan menjadi sangat penting untuk menjaga kualitas layanan dan kepuasan pelanggan. Namun berdasarkan observasi awal , terdapat beberapa permasalahan yang terkait konflik kerja, Stress, kerja dan Disiplin kerja diperusahan ini yang diduga dapat mempengaruhi karyawan. Salah satu permasalahan yang teridentifikasi adalah adanya konflik kerja antara karyawan. PT asialab universal pratama Palembang menerapkan sistem absensi, sidik jari ,dan pemberlakuan denda untuk keterlambatan dimana para karyawan. protes akan hal ini dikarenakan dianggap tidak adil, hanya karna terlambat beberapa menit diharuskan kena hukuman denda untuk para karyawan telah berkerja keras untuk perusahaan. Dimana perusahaan tidak memberitahukan akan keputusan yang di ambil ketika sistem absensi dan hukuman denda ini diputuskan dengan para karyawan hal ini. menyebabkan terjadinya konflik komunikasi dan kepercayaan antara manajemen dan karyawan di PT asialab universal pratama Palembang PT asialab universal pratama Palembang .

Penerapan sistem absensi sidik jari dan pemberlakuan denda untuk keterlambatan ini telah menimbulkan stress kerja yang tinggi bagi para karyawan. Mereka merasa diperlakukan tidak adil dan tidak dihargai atas kerja keras yang telah mereka lakukan selama ini. Stres kerja yang tinggi ini dapat berdampak pada produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan mental karyawan, serta dapat memperburuk hubungan antara manajemen dan karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu, PT Asialab Universal Pratama Palembang perlu melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kebijakan absensi dan pemberlakuan denda, dengan melibatkan para karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini diharapkan dapat mengurangi stres kerja karyawan, meningkatkan kepercayaan, dan memperbaiki komunikasi antara manajemen dan karyawan di perusahaan.

Terjadinya konflik ini bisa disebabkan kurangnya komunikasi yang baik, disiplin kerja yang kurang, ketidak jelasan struktur atau pekerjaan, dan masalah-masalah berkaitan kepribadian. Hal ini dipandang buruk sebagian besar orang dan bisa menyebabkan

perpecahan pekerjaan, dan turunnya produktivitas karyawan bagi perusahaan. Namun konflik tidak selalu mempunyai efek negatif, melainkan dapat mempunyai efek positif karena jika terjadi konflik pada suatu pekerjaan pasti terdapat dari evaluasi pasti terdapat solusi untuk berbenah dan belajar dari pengalaman sehingga dapat memperbaiki kinerja pada pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dan disiplin. Konflik kerja dapat terjadi karena perbedaan kepentingan, komunikasi yang efektif, atau persaingan antara karyawan dalam meraih prestasi.

Stres kerja yang tinggi, disiplin kerja yang rendah dan ditambah dengan motivasi yang rendah akan menimbulkan ketidakpuasan kerja dan karyawan, maka sudah seharusnya stress kerja mendapat perhatian dalam kehidupan pekerjaan. Kekurangan beban pekerjaan membuat para pekerja mendapatkan zona nyamannya sehingga tingkat stressnya menurun. Tingkat Stress kerja yang tinggi, dapat menimbulkan rasa bosan pada pekerjaannya, penurunan disiplin, Penurunan motivasi, absen (ketidakhadiran), sikap apatis sehingga kinerja karyawan menjadi rendah namun tingkat stres yang optimal. Karyawan akan lebih produktif karena karyawan akan menunjukkan disiplin yang tinggi, motivasi tinggi, energi tinggi, persepsi yang tajam, serta ketenangan yang dimiliki oleh karyawan.

Disiplin kerja juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Beberapa karyawan PT Asialab Universal Pratama Palembang terindikasi memiliki disiplin kerja yang rendah, seperti sering terlambat datang, tidak mematuhi aturan Perusahaan, atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin kerja yang rendah menghambat pencapaian kinerja karyawan. Disiplin kerja juga menjadi isu penting yang perlu diperhatikan. Beberapa karyawan PT Asialab Universal Pratama Palembang terindikasi memiliki disiplin kerja yang rendah, seperti sering terlambat datang, tidak mematuhi aturan Perusahaan, atau tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin kerja yang rendah menghambat pencapaian kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Disiplin kerja yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Purba, Lengkong, & Loindong, 2019) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja. Pada hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Menurut oleh (Wijaya dan Susilo 2018) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini disebabkan karena karyawan sudah memiliki kesadaran yang tinggi untuk disiplin dalam bekerja, sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

Namun ,berdasarkan pengamatan, masih terdapat beberapa karyawan yang belum menunjukan disiplin kerja yang optimal. Misalnya masih ada karyawan yang terlambat datang kekantor, tidak mengikuti prosuder kerja yang telah ditetapkan, atau melakukan pelanggaran lainnya. hal ini tentunya dapat berdampak pada kinerja karyawan dan pada akhirnya juga dapat mempengaruhi kinerjanya.

Tabel 1. Data Absensi

Bulan	Jumlah Absen				Total	Jumlah Karyawan
	CT	S	IT	T		
Jan	4	1	12	2	19	36
Feb	5	3	16	0	24	36
Mar	4	3	8	5	20	36
April	17	1	2	6	26	36
Mei	2	4	5	2	13	36
Jun	8	3	7	5	23	36
Jul	4	4	7	2	17	36
Agust	2	3	5	0	10	36
Sept	7	4	1	3	15	36

Keterangan : CT: Cuti

S : Sakit

IT : Ijin Terlambat

T : Tidak masuk

Dilihat dari tabel tersebut, menunjukkan bahwa tingkat kehadiran karyawan terus mengalami penurunan yaitu ketidak hadirannya tertinggi pada bulan April sebanyak 26 karyawan dan tingkat kehadiran terendah pada bulan Agustus 2024 sebanyak 10 karyawan. Tingginya tingkat ketidak hadirannya karyawan dapat mengakibatkan menurunnya produktivitas karyawan dan berdampak pada operasional perusahaan. Berdasarkan uraian di atas, maka perlu dilakukan penelitian untuk menganalisis Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

### Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Bagaimana Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang?

2. Bagaimana Konflik Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang ?
3. Bagaimana Stress Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab Universal Pratama Palembang?
4. Bagaimana Disiplin Kerja berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Asialab karyawan pada PT Asialab Universal pratama Palembang?

## **METODE PENELITIAN**

### **Sumber dan Teknik Peumpulan Data**

#### **Sumber Data**

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019), data primer merupakan sumber data yang didapatkan langsung dari pengumpulan data. Data yang diperoleh merupakan hasil dari angket yang telah dibagikan kepada responden, yang kemudian responden akan menjawab pernyataan yang sudah tersusun secara sistematis dalam lembar kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan kumpulan informasi historis mengenai berbagai variabel yang sebelumnya telah dikumpulkan, dianalisis, dan disusun oleh pihak lain. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh dari jurnal ilmiah yang sudah banyak diterbitkan, serta berbagai publikasi online, termasuk artikel, laporan penelitian, dan data yang diterbitkan oleh Lembaga resmi

#### **Teknik Pengumpulan Data**

1. Observasi

Metode penelitian ini dilakukan melalui pengamatan langsung maupun tidak langsung terhadap objek penelitian, yaitu PT. Asialab Universal Pratama Palembang. Peneliti melakukan observasi, mendengarkan, serta mencatat berbagai data dan informasi yang relevan dengan permasalahan yang dihadapi, dengan tujuan untuk memperoleh hasil penelitian.

2. Wawancara

Proses ini terdiri dari komunikasi langsung antara pewawancara dan responden, di mana pewawancara mengajukan pertanyaan guna memperoleh informasi yang lebih mendalam. Interaksi ini memungkinkan pengumpulan data yang lebih tepat dan akurat.

3. Survei

Metode penelitian ini bertujuan untuk memperoleh fakta atau data langsung dari lapangan guna memahami situasi atau fenomena yang sedang diteliti.

#### 4. Kuesioner

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan dengan mengajukan pertanyaan atau pernyataan kepada responden, baik secara langsung melalui wawancara atau tidak langsung melalui kuesioner, untuk mendapatkan informasi yang relevan.

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT. Asialab Universal Pratama Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja di PT. Asialab Universal Pratama dengan jumlah 36 karyawan.

#### Sampel dan Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan tetap PT. Asialab Universal pratama Palembang yang berjumlah 36 orang akan dijadikan sampel, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### Deskripsi Profil Responden

Deskripsi profil responden menguraikan atau menggambarkan identitas responden yang dijadikan sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 36 responden yang telah mengisi data diri pada kuisisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur dan pendidikan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Responden	Persentase ( % )
1	Laki-laki	24	67%
2	Perempuan	12	33%
Jumlah		36	100%

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah	
		Responden	Persentase ( % )
1	20-30 Tahun	22	61%
2	31-40 Tahun	11	31%
3	41-50 Tahun	3	8%
Jumlah		36	100%

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	
		Responden	Persentase ( % )
1	SMA	3	8%
2	DIII	9	25%
3	S1	24	67%
Jumlah		36	100%

## Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

### Uji Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja ( $X_1$ )

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.759**	0.320	Valid
P2	0.828**	0.320	Valid
P3	0.681**	0.320	Valid
P4	0.655**	0.320	Valid
P5	0.855**	0.320	Valid
P6	0.695**	0.320	Valid
P7	0.856**	0.320	Valid
P8	0.755**	0.320	Valid
P9	0.814**	0.320	Valid
P10	0.689**	0.320	Valid

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X<sub>2</sub>)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.807 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P2	0.752 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P3	0.858 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P4	0.663 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P5	0.692 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P6	0.752 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P7	0.759 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P8	0.900 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P9	0.643 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P10	0.766 <sup>**</sup>	0.320	Valid

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.868 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P2	0.915 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P3	0.857 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P4	0.898 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P5	0.808 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P6	0.851 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P7	0.889 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P8	0.842 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P9	0.885 <sup>**</sup>	0.320	Valid
P10	0.774 <sup>**</sup>	0.320	Valid

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

VARIABEL	R Hitung	R tabel	Keterangan
P1	0.841**	0.320	Valid
P2	0.863**	0.320	Valid
P3	0.835**	0.320	Valid
P4	0.784**	0.320	Valid
P5	0.786**	0.320	Valid
P6	0.775**	0.320	Valid
P7	0.683**	0.320	Valid
P8	0.834**	0.320	Valid
P9	0.857**	0.320	Valid
P10	0.715**	0.320	Valid

Dari data analisis dapat dilihat nilai ( $r_{hitung}$ ) antara skor item dengan skor total, Nilai kemudian dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  dicari pada taraf signifikan 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data ( $n$ ) = 36 maka didapat  $r_{tabel}$  sebesar 0.320, berdasarkan nilai analisis ini didapat nilai ( $r_{hitung}$ ) untuk semua item lebih besar dari 0.2320 maka dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut berkorelasi signifikan dengan skor total (dinyatakan valid) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrument tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
			Reliabel
Konflik Kerja	0,915	0,60	Reliabel
Stress Kerja	0,921	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,961	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,936	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 9 uji realibilitas semua variable memiliki nilai *cronbach's* > 0,60 yang berarti pertanyaan variabel Konflik Kerja, Stress Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah reliable maka variabel dalam penelitian ini layak digunakan pada analisis selanjutnya.

**Uji Asumsi Klasik Uji Multikolinieritas**

Tabel 10 Uji Multikolinieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik Kerja	.950	1.053
	Stress Kerja	.356	2.808
	Disiplin Kerja	.361	2.769

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel diatas nilai VIF masing-masing variabel bebas, apabila nilai VIF kurang dari 10 maka variabel independen tidak mengalami gejala Multikolinieritas, dari hasil uji diatas dapat dilihat semua bahwa nilai VIF semua variabel independen kurang dari 10 jadi semua variable dependen tidak mengalami gejala Multikolinieritas.

**Uji Normalitas**

Tabel 11 Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

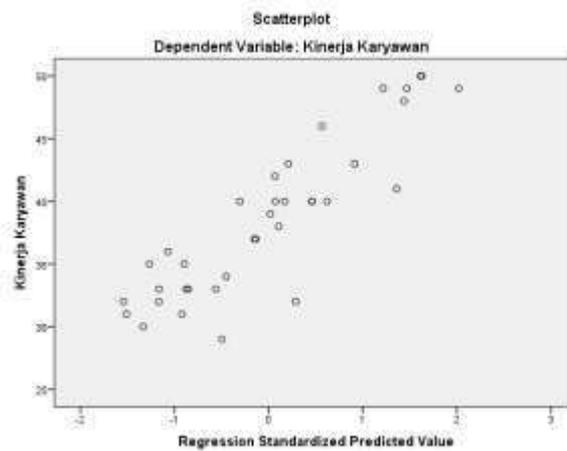
Unstandardized Residual

N		36
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83494719
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.079
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil uji normalitas dengan Kolmogorov- Smimov Test diketahui bahwa hasil Asymp. Sig. (2- tailed) menunjukkan angka atau nilai 0,074 maka dapat disimpulkan normal dan model regresinya telah memenuhi asumsi normalitas dengan angka atau nilai  $0,074 > 0,05$

### Uji Heteroskedasitas



Gambar 1 Uji Heteroskedasitas

Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadinya masalah Heteroskedasitas pada model regresi

### Regresi Linear Berganda

Tabel 12. Hasil uji Analisis Linier Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.665	4.817		.553	.584
	Konflik Kerja	.194	.092	.171	2.096	.044
	Stress Kerja	.720	.173	.555	4.165	.000
	Disiplin Kerja	.357	.123	.382	2.892	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$$Y = 2.665 + 0.194 X_1 + 0.720 X_2 + 0.357 X_3$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2.665: artinya jika variabel Konflik Kerja (X1), Stress Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya 2.665.

2. Koefisien regresi Variabel Konflik Kerja (X1) sebesar 0.194, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Konflik Kerja mengalami naik dan turun, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.194 satuan.
3. Koefisien regresi Variabel Stress Kerja (X2) sebesar 0.720, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Stress Kerja mengalami naik dan turun, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.720 satuan.
4. Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0.357, artinya jika variabel dependen lain nilainya tetap dan Disiplin Kerja mengalami naik dan turun, maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.357 satuan.

### Koefisien Korelasi

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Korelasi

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

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.798	2.965

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 13 diperoleh hasil menggunakan SPSS mengenai korelasi antara Konflik Kerja (X<sub>1</sub>), Stress Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y), nilai R sebesar 0,893 atau 89,3%, artinya hubungan Konflik Kerja (X<sub>1</sub>), Stress Kerja (X<sub>2</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) berada dikisaran 0,80 – 1,000 artinya Sangat Kuat.

### Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

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

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 <sup>a</sup>	.798	2.965

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stress Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tersebut dapat dilihat dari koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,779 atau 77,9%. Variabel Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Uji Simultan ( Uji F )**

Tabel 15. Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1111.263	3	370.42	42.139	.000 <sup>b</sup>
	Residual	281.292	32	8.790		
	Total	1392.556	35			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stress Kerja

Berdasarkan tabel 15 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$  artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima.

**Uji Parsial ( Uji t )**

Tabel 16. Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.665	4.817		.553	.584
	Konflik Kerja	.194	.092	.171	2.096	.044
	Stress Kerja	.720	.173	.555	4.165	.000
	Disiplin Kerja	.357	.123	.382	2.892	.007

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang**

Berdasarkan nilai sig dari tabel 16 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Konflik Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,044 < \alpha$  (0,05).

2. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang*

Berdasarkan nilai sig dari tabel 16 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Stress Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05).

3. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang*

Berdasarkan nilai sig dari tabel 16 terlihat bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,007 < \alpha$  (0,05).

## **Pembahasan Penelitian**

### **1. Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang**

Berdasarkan pada Uji Simultan ( Uji F ) dapat diketahui variabel Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) artinya  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat dilihat dari koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,779 atau 77,9%. Variabel Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh ( Armayani, Suryani,& Shobri, 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja,Konflik Kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt . best label”. menyimpulkan hasil penelitian ini secara simultan menunjukan pengaruh disiplin kerja,konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Label. Sebaiknya perusahaan juga memeperhati kan faktor faktor disiplin kerja, konflik kerja dan stress kerja agar kinerja karyawan akan meningkatkan dan lebih baik dari sebelumnya.

### **2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang**

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Konflik Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,044 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan menurut Erliana (2020) konflik kerja ialah suatu perbedaan pendapat atau gagasan yang terjadi antara dua orang maupun lebih anggota di dalam organisasi kelompok yang diakibatkan oleh adanya perbedaan. Konflik merupakan perselisihan dan cara pandang yang berbeda tentang berbagai hal. jika terjadi konflik kerja terus menerus maka kinerja karyawan akan menurun.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Armayani, Suryani,& Shobri, 2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja,Konflik Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Best Label”. menyimpulkan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Best Label.

- 3. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang** Berdasarkan Uji Parsial ( Uji t ) variabel Stress Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan menurut Nusran (2019:72) stress adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk menurunkan kinerja karyawan.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (sutarto wijono, 2018) dengan judul “Pengaruh beban kerja, stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo palembang”. menyimpulkan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Studio Kreasindo palembang.

**4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang**

Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) variabel Disiplin Kerja Terhadap memiliki pengaruh secara parsial dengan Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang dengan signifikan sebesar  $0,007 < \alpha (0,05)$ . Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menurut Agustini (2019:89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Pernyataan diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

(Silaswara, 2021) dengan judul “Pengaruh disiplin kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Gema sangakala Anugrah”. menyimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gema sangakala Anugrah.

## KESIMPULAN

1. Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang
2. Konflik Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang
3. Stress Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang
4. Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asialab Universal Pratama Palembang

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Aldi, Yanne, & Susanti, Febsri. (2019). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Almaududi et.al (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1),96.<https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Arisanti, Kartika Dwi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.*jurnaljimekVol2No. 1*.<http://dx.doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Armayani, Reni Ria, Suryani, Suryani, & Shobri, Habibah. (2022). Analisis Potensi Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Gunung Meriah. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(8), 1343–1352.
- Badowi Abdhie,S.E,M.Si (2023) Pratikum Statistik Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
- Bayumi, MR, & Jaya, RA (2018). Membangun Integrasi dan Interkoneksi dalam Sistem Ekonomi Islam Untuk Menciptakan Solusi Islam dalam Memecahkan Masalah Sosial. *Bagikan: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Islam*, 7(1), 59–80. <https://doi.org/10.22373/share.v7i1.2293>.

- Budiyanto, A., & Wikan, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. KELOLA JASA ARTHA. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 225–246.
- Cahyono, C., & Juniarto, G. (2022). Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal. *Serat Acitya*, 11(1), 62.
- Chandra Zaky Maulana dkk ( 2019). Faktor Faktor yang memepengaruhi Realisasi pgunaan Moblie phone Banking Diindonesia .
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. Universitas Surabaya, July, 1– 23.
- Djadjuli, D. (2018). Peran pemerintah dalam pembangunan ekonomi daerah. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 5(2), 8-21
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM, Donnelly, JH, & Konopaske, R. (2021). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (edisi ke-15). Pendidikan McGraw-Hillnoun
- Gitosudarmo & Sudita. (2017). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga (pertama). Erlangga
- Irmadani, Vera Ayu. (2022). Implikasi Sistem Pengupahan Terhadap Loyalitas Karyawan Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus US HM Desa Putih Kecamatan Gampengrejo Kabupaten Kediri). IAIN Kediri.
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt.Sembilan Pilar Utama). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 1(17), 48–57
- Kurnia, N. A., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 48–57. <https://doi.org/10.32534/jv.v17i1.2536>
- Manangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.pdf* (p. 172). PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2018). Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 120-134.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *E-JurnalAkuntansi*. <https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>
- Pranata, D. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Intervening Di PT. Pakindo Jaya Perkasa. Program Studi Manajemen , Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardik, 1-13

- Purba, Deni candra, Lengkong, Victor P. & Loindong, Sjendry. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. 841 Jurnal EMBA, 7(1),841–850.
- Rahayu et, al. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan Pt Bank BCA Tbk Cabang Kalimantan Jakarta Timur. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta, 1–58.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson.
- Santosa, S., & Prayoga, A. (2021). Pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Terang Dunia Internusa. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1– 14. Sinambela, L. P.,
- Sarnoto, A. Z. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT. Pura Barutama Unit Offset Kudus). *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 44(1), 1-15.
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *E- Jurnal Akuntansi*.  
<https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>
- Setyorini, A. D., & Santi. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *E- Jurnal Akuntansi*.  
<https://doi.org/10.24843/EJA.2021.v31.i02.p13>
- Silaswara, A., Supriyanto, A.S., dan Mukaff Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan ( 2021) 123-134
- Silaswara, Rinintha Parameswari, Agus Kusnawan, Eso Hernawan, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In CV. Pustaka Kreasi Mandiri(hal. 311). CV. Pustaka Kreasi Mandiri
- Sinambela, S. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Teoritik dan Praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono.2019.*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* Bandung:Alfabeta Bandung
- Sutrisno, Edy. (2017). “Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo, F. P., Sugandha, & Tholok, F. W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Di Pt Mutiara Nusantara Globalindo. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 20(3), 248–258
- Widiyanto, G. (2018). Perilaku Individu Dalam Menghadapi Konflik & Pengaruhnya Terhadap Kinerja Organisasi. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 16(1), 77.  
<https://doi.org/10.31253/pe.v16i1.57>
- Wijaya, T., Susilo. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45
- Wijaya, T., Susilo. 2018. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45