

# PENGARUH STRESS KERJA, BEBAN KERJA, DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT FONTERRA BRANDS INDONESIA CABANG JATIM 2

Oleh :  
Rendra Adi Wicaksana  
Sumartik  
Program studi Manajemen  
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo  
April, 2024



# Pendahuluan

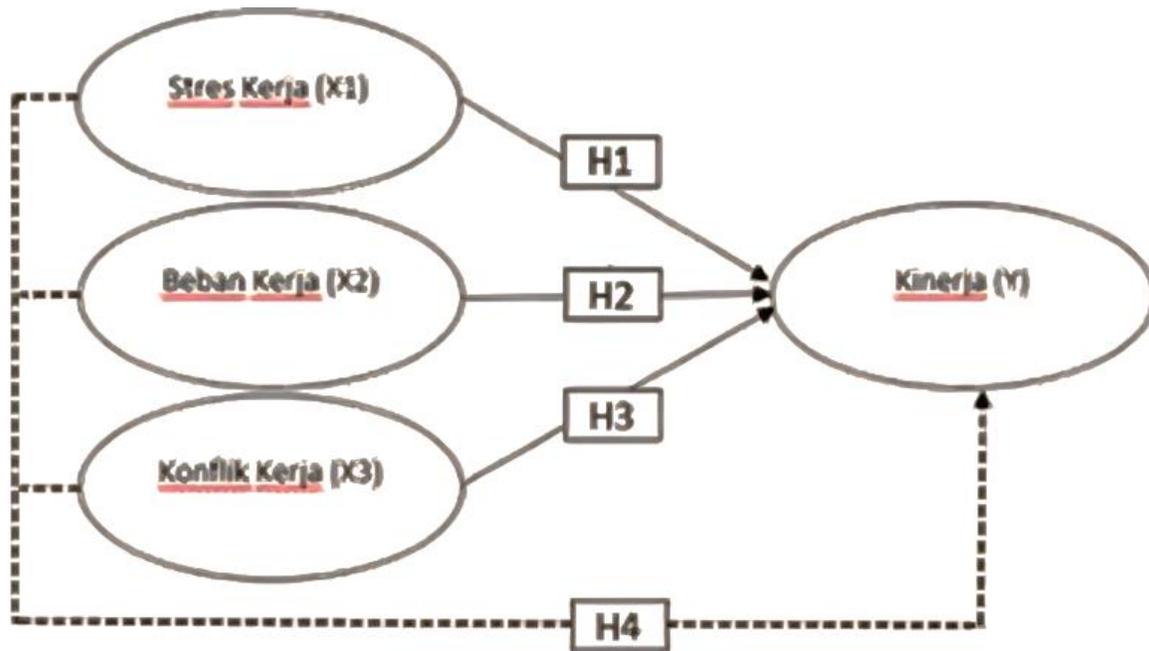
PT. Fonterra Brands Indonesia adalah perusahaan susu multinasional yang memproduksi susu dari negara Selandia Baru. Salah satu perusahaan terbesar dalam industri susu yang beroperasi di lebih dari empat puluh negara, perusahaan aslinya bernama Fonterra Co-operative Group. Perusahaan ini memiliki reputasi sebagai salah satu produk susu terbaik di dunia. PT. Fonterra Brands Indonesia selalu mencari cara baru untuk mempertahankan karyawan pada tingkat kinerja yang tinggi dan mengembangkan potensi mereka untuk memberikan kontribusi terbaik mereka untuk perusahaan. Ini jelas berhubungan dengan hasil kinerja karyawan, yang merupakan standar penilaian PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang Jatim 2. Sumber daya manusia yang berkualitas hanya dapat menghasilkan hasil yang baik. Semua bisnis ingin semua pekerjanya terampil, kompeten, disiplin, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Penilaian naik dan turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianalisis dari berbagai aspek atau faktor-faktor tertentu.

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.[3] Karyawan harus menyelesaikan dengan ketrampilan dan potensi dari karyawan dalam waktu tertentu. Beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang terlalu berat membuat karyawan cenderung bermalas-malasan kerja yang mengakibatkan tidak betahnya karyawan bekerja didalam perusahaan dan kinerja yang buruk sehingga merugikan perusahaan.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

1. Apakah variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia cabang Jatim 2?
2. Apakah variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia cabang Jatim 2?
3. Apakah variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia cabang Jatim 2?
4. Apakah variabel stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Fonterra Brands Indonesia cabang Jatim 2?

# Kerangka Konseptual



H1 : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3 : konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : stres kerja, beban kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

# Teknik Analisis

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Regresi Linier Berganda
5. Uji Hipotesis

# Metode

## A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang berarti data –data yang akan dianalisis merupakan data numerical (angka) kemudian diolah dengan metode statistika.

## B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada perusahaan PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang Jatim 2, Jl, Rungkut Industri Raya 3 Kawasan SIER, Kali Rungkut, Gununganyar, Surabaya

# Metode

## C. Populasi

Populasi dalam penelitian ini merupakan 400 karyawan di PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang Jatim 2

## D. Sampel

Sampel pada penelitian ini karyawan PT. Fonterra Brands Indonesia Cabang Jatim 2 sebanyak 200 Orang.

# Hasil dan Pembahasan

H1 : Bahwa variabel stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fonterra Brands Indonesia cabang 2.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Stres Kerja  $-2.922$  nilai pada tabel distribusi  $5\%$  ( $0,05$ ) yakni sebesar  $1.652$ . Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-2.922 < 1.652$ ) nilai signifikansi ( $0.004 < 0.05$ ), artinya Stres Kerja memiliki pengaruh negative yang tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji  $t$  statistik menunjukkan stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada objek penelitian bahwa indikator stres kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator adanya tuntutan dari antar pribadi.

# Hasil dan Pembahasan

H2 : Bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fonterra Brands Indonesia cabang 2.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Beban Kerja 1.922 nilai pada tabel distribusi 5% (0,05) yakni sebesar 1.652. Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.922 > 1.652$ ) dan nilai signifikansi ( $0.056 > 0.05$ ), artinya Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji t statistik menunjukkan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada objek penelitian bahwa indikator beban kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator target yang harus dicapai.

# Hasil dan Pembahasan

H3 : Bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fonterra Brands Indonesia cabang 2.

Nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Konflik Kerja  $-2.185$  nilai pada tabel distribusi  $5\%$  ( $0,05$ ) yakni sebesar  $1.652$ . Maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $-2.185 < 1.652$ ) dan nilai signifikansi ( $0.030 > 0.05$ ), artinya Konflik Kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji  $t$  statistik menunjukkan konflik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti pada objek penelitian bahwa indikator konflik kerja yang paling menonjol dilihat dari analisis deskriptif yaitu indikator konflik antar individu.

# Hasil dan Pembahasan

H4 : Bahwa variabel stress kerja, beban kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Fonterra Brands Indonesia cabang 2.

Berdasarkan hasil dari penelitian ditetapkan  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 196$ , serta tingkat taraf signifikan 5% (0,05), maka nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2.65.

Sedangkan pada tabel anova uji F diperoleh diketahui  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 8.379 dengan nilai signifikan ( $0.000 < 0.05$ ), maka terdapat alasan untuk  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Sehingga perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel independen Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), Konflik Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yakni Kinerja (Y).

