

Journal of Sharia and Law

Vol. 3, No. 3 Juli 2024, h. 1013-1029

Editorial Office: Faculty of Syari'ah and Law Sultan Syarif Kasim State Islamic University, Riau-Indonesia. Jl. H.R Soebrantas KM. 15 Pekanbaru, Riau. Website:

[**https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnalfsh/login**](https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/jurnalfsh/login)

E-ISSN: 2964-7436

Adam Luthfi, Jonnius, Darnilawati: Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Azyra Di Kota Solok Dalam Perspektif Ekonomi Syariah

KONFLIK DAN STRES KERJA SEBAGAI FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN: PENDEKATAN EKONOMI SYARIAH PADA CV. AZYRA DI KOTA SOLOK

Adam Luthfi¹

¹Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: adamluthfi10@gmail.com

Jonnius²

²Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: jonnnius68@gmail.com

Darnilawati³

³Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

E-mail: darnilawati@uin-suska.ac.id

Corresponding author: jonnnius68@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya penurunan kinerja karyawan pada CV. AZYRA, dimana kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2021 yang mengakibatkan perusahaan mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan proyeknya dari waktu yang telah ditentukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta untuk mendeskripsikan tinjauan ekonomi syariah terhadap pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di Kota Solok. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif yang memiliki variabel konflik kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan kinerja karyawan (Y) dengan sampel berjumlah 139 responden. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *nonprobability sampling* berupa *saturation sampling*. Data yang digunakan adalah data primer, sedangkan data sekunder bersumber dari buku, jurnal dan hasil wawancara. Teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel konflik kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} 0,342 < t_{tabel} 1,9775$ dengan tingkat (sig) $0,733 > 0,05$, sedangkan pada variabel stress kerja berpengaruh

terhadap kinerja karyawan dimana hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} 2,799 > t_{tabel} 1,9775 dengan tingkat (sig) 0,006 < 0,05. Hasil pengujian hipotesis secara simultan diperoleh F_{hitung} 6,227 > F_{tabel} 3,912 dengan tingkat (sig) 0,003 < 0,05. Dalam perspektif ekonomi syariah konflik kerja dan stress kerja akan membawa pengaruh buruk terhadap kinerja seseorang, karena pada hakikatnya manusia bekerja untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh.

Kata Kunci: *Konflik Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan*

Abstract

This research is motivated by a decline in employee performance at CV. AZYRA, where there was a decrease in employee performance in 2021 resulting in delays in completing projects within the specified time frame. The study aims to determine whether work conflict and job stress have a positive and significant impact on employee performance, and to describe the perspective of Islamic economics on the influence of work conflict and job stress on employee performance at CV. AZYRA in Solok City. The research method employed is quantitative, involving variables of work conflict (X1), job stress (X2), and employee performance (Y) with a sample size of 139 respondents. The sampling technique used is nonprobability sampling through saturation sampling. Primary data is utilized, while secondary data is sourced from books, journals, and interview results. Data analysis is conducted using multiple linear regression. The results indicate that work conflict does not significantly influence employee performance, as evidenced by the t-test result where $t = 0.342 < t_{critical}$ 1.9775 at a significance level (sig) of 0.733 > 0.05. However, job stress does significantly affect employee performance, with a t-test result of $t = 2.799 > t_{critical}$ 1.9775 at a significance level (sig) of 0.006 < 0.05. The hypothesis testing yields an F-test result of $F = 6.227 > F_{critical}$ 3.912 with a significance level (sig) of 0.003 < 0.05, indicating simultaneous significance. From the perspective of Islamic economics, work conflict and job stress are seen to have a negative impact on individual performance, as humans fundamentally work to seek the pleasure of Allah SWT and to achieve virtues (quality and wisdom) from the outcomes obtained.

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

PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras. Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stress kerja, belum selesai dengan pekerjaan yang lama justru ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru.

Menurut Rusdiana, konflik terjadi karena adanya perbedaan dalam organisasi yang menyebabkan terjadinya ketidakcocokan antara diri individu maupun dengan orang lain. Sedangkan menurut Husien dan Julvia, konflik adalah suatu perselisihan

diantara dua pihak yang menunjukkan adanya sikap permusuhan secara terbuka atau mengganggu dengan segala pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.¹

Konflik kerja dalam organisasi juga sering terjadi. Konflik bisa terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan. Kesalahpahaman antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman. Konflik didalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karna penilaian atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan karyawan merasa pada kondisi tertekan.²

Menurut Bapak Budi Yuharsa selaku direktur CV. AZYRA, karyawan yang mempunyai tingkat kinerja yang tinggi akan memiliki sikap rajin dan penuh inovatif atau berprilaku positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya jika karyawan dengan tingkat kinerja yang rendah maka prestasi kinerja yang rendah dan berprilaku negative terhadap pekerjaannya seperti timbul rasa malas, tidak disiplin dalam bekerja.

Kinerja karyawan dapat dilihat dari terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan sebuah proyek yang melebihi tenggat waktu yang telah disepakati didalam kontrak, contohnya pada tahun 2021, CV. AZYRA menjalankan proyek pembangunan gedung LABKESDA Kota Solok yang mana waktu pelaksanaan yang tertulis didalam kontrak adalah 180 hari kalender dan terselesaikan dalam waktu 183 hari kalender, Tentunya kinerja karyawan juga berpengaruh pada keterlambatan yang terjadi tersebut.³

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan yang harus dihadapi karyawan. Tekanan yang dialami karyawan membuat rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan stress kerja. Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.⁴

Tujuan instansi dapat tercapai apabila manajemen dapat mengelola, menggerakkan dan menggunakan sumber daya yang dimiliki termasuk sumber daya manusia. Karyawan yang ada dalam suatu organisasi, memegang peran sebagai penentu dan penggerak jalannya organisasi. Sebagai suatu sistem organisasi yang

¹ Rafida Halizha Ramadani *et.al*, "Pengaruh Konflik kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (2022), h. 2

² Cristine Julvia, "Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. (2016) Volume 16, No. 1, h.59-60

³ Budi Yuharsa, Direktur CV. AZYRA di Kota Solok, Wawancara, Solok, 28 Februari 2024

⁴ Wahyu Muji Lestari, *et.al*, "Pengaruh stress kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* (2020), Volume 27, No. 2, h. 101

terdiri dari berbagai macam komponen yang saling berhubungan satu sama lain untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam proses interaksi antar subsistem, pasti terjadi suatu ketidakselarasan maupun ketidakcocokan antar individu yang merupakan anggota organisasi.⁵

Menurut Spielberger, Charles D Menyebutkan bahwa stress kerja adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga bisa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.⁶

Stress kerja dapat mempengaruhi kesehatan, kehidupan pribadi seseorang, dan kinerja yang dihasilkan pada sebuah instansi. Akan tetapi stress juga tidak dapat diartikan selamanya buruk. Stress dengan tindak ringan bisa membantu seseorang menemukan tantangan baru dipekerjaan, *energy* dan tetap focus agar tidak bosan. Stress yang tidak terlalu tinggi bermanfaat untuk membuat karyawan lebih waspada, dan cermat dalam bekerja. Stress dihubungkan dengan tuntutan dan sumber daya. Tuntutan merupakan tekanan, kewajiban, tanggung jawab, dan ketidakpastian yang dihadapi oleh para individu di tempat kerja. Sumber daya merupakan bagian di dalam kendali individu yang dapat dipergunakan untuk menyelesaikan tuntutan. Stress kerja yang dialami karyawan dapat berasal dari dalam dan luar diri karyawan.⁷

Kinerja sumber daya manusia bisa tercapai sesuai dengan target yang ditentukan, dipengaruhi oleh pengetahuan yang dimiliki dan komitmen yang tinggi untuk meningkatkan kinerja. Turbulensi lingkungan ditandai dengan dinamisme, kompleksitas, dan ketidakpastian yang tinggi. Perusahaan yang tidak mengimplementasikan kualitas layanan dan kinerja yang baik tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain yang telah melakukannya. Kinerja karyawan yang baik akan mempengaruhi kualitas proses dan layanan yang dihasilkan perusahaan. Berhasil atau tidaknya perusahaan ditentukan oleh faktor sumber daya manusia.

Konflik kerja dapat berakibat buruk dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan karyawan. Tidak sedikit karyawan yang tidak efektif dalam menyelesaikan tugasnya, akibat konflik tersebut sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan stress kerja mayoritas karyawan yang mengalami stress kerja biasanya juga tidak efektif dalam menyelesaikan tugasnya.

Perbedaan pendapat teknis antar atasan dan karyawan dapat menimbulkan konflik kerja. Konflik kerja dapat muncul akibat perbedaan pendapat antara site manajer dan kepala tenaga kerja terkait metode kontruksi, desain, atau pemilihan

⁵ Kurniawati, *et.al*, "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Kantor PT. PLN (Persero)" *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (2020), Volume 1, No. 11, h. 2

⁶ Tri Wartono, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* (2017) Vol. 4, No. 2, h. 44

⁷ Mursidi Iqbal Robbie, *Mengelola Stress Untuk Meningkatkan Kinerja* (Malang: Pustaka peradaban, 2022) Cetakan 1, h. 2.

material. Sehingga situasi tersebut dapat menimbulkan suasana tidak nyaman di lapangan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti perlu melakukan identifikasi masalah dan merumuskan masalah penelitiannya. Apakah konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di kota Solok?, Bagaimana tinjauan ekonomi islam terhadap pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di kota Solok?. Sedangkan tujuan penelitian ini untuk mengetahui konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di kota Solok, secara parsial dan simultan, serta bagaimana tinjauan menurut Ekonomi Islam.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud dengan bilangan (skor atau nilai, peringkat atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik dan untuk melakukan prediksi suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel lain.⁸ Untuk penelitian ini melakukan dengan pendekatan pada bentuk masalah deskriptif. Deskriptif yaitu menggambarkan dan menginterpretasikan objek penelitian secara apa adanya sesuai dengan hasil penelitian.⁹

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. AZYRA, dengan populasi yang berjumlah 139 karyawan. Berikut jumlah data karyawan pada CV. AZYRA:

Tabel 1
Data Karyawan CV AZYRA

No	Bagian Pekerjaan	Jumlah karyawan (Orang)
1.	Pelaksana	1
2.	Petugas K3	1
3.	Juru Hitung/Juru Ukur	1
4.	Quantity Surveyor	1
5.	Logistik	2
6.	Administrasi/Keuangan	1
7.	Kepala Tukang	5
8.	Tukang	37
9.	Pekerja	90
Total		139

⁸Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003), h. 13

⁹Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), h. 157

Sumber: CV AZYRA di Kota Solok

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah karyawan pada CV AZYRA di kota Solok terdapat beberapa bagia pekerjaan yaitu, pelaksana sebanyak 1 orang, petgas k3 sebanyak 1 orang, juru hitung/juru ukur sebanyak 1 orang, quantity surveyor sebanyak 1 orang, logistik sebanyak 2 orang, administrasi/keuangan sebanyak 1 orang, kepala tukang sebanyak 5 orang, tukang sebanyak 37 orang, pekerja sebanyak 90 orang. Pengambilan sampel yang dilakukan adalah dengan menggunakan sampel jenuh, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan CV. AZYRA yaitu sebanyak 139 orang karyawan.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Masyarakat Dalam Pembelian, dengan bantuan aplikasi IBM SPSS 26. Analisis ini dilakukan dengan tahapan Uji Deskriptif, Uji Instrumen Penelitian (Uji Validitas, Uji Reliabilitas) Uji Deskriptif, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskesdatisitas), Regresi Linear Berganda, dan Uji Hipotesis (Uji T, Uji F, Koefisien Derteminasi (R²)).

HASIL

UJI DESKRIPTIF

Statistik deskriptif merupakan analisis statistik yang memberikan gambaran secara umum mengenai karakteristik dari masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), maximum, dan minimum. Berikut ini adalah hasil analisis deskriptif pada masing-masing variabel:

Tabel 2
Hasil Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
konflikkerja	139	21.00	41.00	33.7482	4.51903
stresskerja	139	20.00	33.00	26.9424	2.83807
kinerjakaryawan	139	22.00	40.00	31.9784	2.97445
Valid N (listwise)	139				

Sumber: Data Olahan Spss 26, 2024

Berdasarkan tabel 2 diketahui informasi dari hasil analisis deskriptif dengan 139 data dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik deskriprif terhadap variabel konflik kerja menunjukkan nilai minimum responden sebesar 21, nilai maksimum responden sebesar 41, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 33,7482, dan standar deviasi sebesar 4,51903.
2. Hasil analisis statistik deskriprif terhadap variabel stress kerja menunjukkan nilai minimum responden sebesar 20, nilai maksimum responden sebesar 33, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 26,9424 dan standar deviasi sebesar 2,83807.
3. Hasil analisis statistik deskriprif terhadap variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai minimum responden sebesar 22, nilai maksimum responden

sebesar 40, nilai rata-rata (*mean*) sebesar 31.9784, dan standar deviasi sebesar 2.97445.

UJI INSTRUMEN PENELITIAN

UJI VALIDITAS

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengetahui syarat butir pertanyaan valid atau tidak yaitu dengan syarat, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka instrument dinyatakan valid. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$ maka instrument dinyatakan tidak valid. Sebelum mencari nilai r_{tabel} dalam tabel statistik r , peneliti terlebih dahulu harus menentukan berapa derajat kebebasannya. Adapun rumus derajat kebebasan (*degree of freedom*) adalah jumlah responden dikurangi 2 ($df = n - 2$).

Diketahui jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 139 sampel yang merupakan n sehingga besarnya df adalah $139-2=137$ dengan alpha ($\alpha=5\%$), didapat r table 0,1666. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan program SPSS 26 dapat dilihat pada table 3:

Tabel 3
Uji Validitas

Variabel	Butir Pernyataan	Item Total Correlation (r hitung)	r-Tabel	Keterangan
Konflik Kerja (X ₂)	X _{1.1}	0,721	0,1666	Valid
	X _{1.2}	0,737	0,1666	Valid
	X _{1.3}	0,711	0,1666	Valid
	X _{1.4}	0,761	0,1666	Valid
	X _{1.5}	0,532	0,1666	Valid
	X _{1.6}	0,639	0,1666	Valid
	X _{1.7}	0,631	0,1666	Valid
	X _{1.8}	0,406	0,1666	Valid
	X _{1.9}	0,572	0,1666	Valid
Stress Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,496	0,1666	Valid
	X _{2.2}	0,584	0,1666	Valid
	X _{2.3}	0,610	0,1666	Valid
	X _{2.4}	0,485	0,1666	Valid
	X _{2.5}	0,586	0,1666	Valid
	X _{2.6}	0,542	0,1666	Valid
	X _{2.7}	0,636	0,1666	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y _a	0,500	0,1666	Valid
	Y _b	0,569	0,1666	Valid
	Y _c	0,590	0,1666	Valid
	Y _d	0,575	0,1666	Valid
	Y _e	0,583	0,1666	Valid

	Y _f	0,653	0,1666	Valid
	Y _g	0,629	0,1666	Valid
	Y _h	0,575	0,1666	Valid

Sumber: Olahan Data Spss 26, 2024

Pada tabel 3 di atas, terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan untuk variabel X₁, X₂, Y pada penelitian ini diatas kriteria r_{table} 0,1666. Maka dapat disimpulkan bahwa uji validitas instrument pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai data penelitian karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

UJI REABILITAS

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument cukup reliabel untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian mengukur reliabilitasnya suatu kuesioner menggunakan rumus *chronbach's alpha*. Batasan pengujian ini adalah 0,60. Jika diatas 0,60 maka instrument dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas data dapat dilihat pada tabel 4 di bawah ini:

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Cronbach Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
Konflik kerja (X ₁)	0,819	0,60	Reliabel
Stress Kerja (X ₂)	0,639	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,724	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Spss 26, 2024

Pada tabel 4 di atas, nilai total *Chronboach's Alpha* untuk variabel konflik kerja (X₁) adalah 0,819, variabel stress kerja (X₂) adalah 0,639, dan variabel kinerja karyawan (Y) adalah 0,742. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Croanbach's Alpha* lebih dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel X₁, X₂, dan Y adalah reliable atau dapat dipercaya.

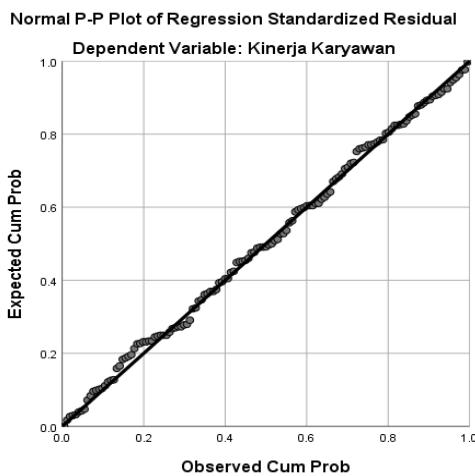
UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel dalam penelitian ini mengikuti pola distribusi normal atau tidak dan data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Uji normalitas ini dilakukan dengan teknik grafik *P-Plot of Regression Standardized Residual*, dengan ketentuan apabila data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal, maka mode regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1

Grafik Normal Plot



Sumber: Data Olahan Spss 26, 2024

Berdasarkan histogram plot pada gambar 1, yang menunjukkan model berdistribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Demikian pula grafik normal plot pada gambar 1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan pola berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah model yang tidak heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat tabel 5 berikut ini:

Tabel 5

Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	1.900	1.503		1.264	.208
konflikkerja	.022	.039	.057	.567	.571
stresskerja	-.016	.063	-.025	-.251	.802

Sumber: Data Olahan Spss 26, 2024

Pada tabel 5 di atas, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konflik kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,208 > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas
2. stress kerja diperoleh tingkat signifikansi sebesar $0,571 > 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas

UJI MULTIKOLINEARITAS

Uji multikolinearitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi antar variabel independen. Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan 2 cara, yaitu dengan mengamati VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance* nya. Jika nilai *tolerance* > 0,1, tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Pada penelitian ini uji multikolinearitas dilakukan dengan metode VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai *tolerance* yang ada pada tabel coefficient. Berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Tolerance	Collinearity Statistics	
		VIF	
1 Konflik Kerja	.720		1.389
Stress Kerja	.720		1.389

Sumber: Data Olahan Spss 26, 2024

Pada Tabel 6 nilai *tolerance* yang dimiliki variabel konflik kerja (X_1) dan Variabel stress kerja (X_2) sebesar $0,721 > 0,1$. Nilai VIF pada varaibel konflik kerja (X_1) dan Variabel stress kerja (X_2) sebesar $1,389 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Analisa regresi linear berganda memiliki tujuan untuk mengetahui ketergantungan antara satu atau dua variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.598	2.434		9.695	.000
Konflik Kerja	.022	.064	.033	.342	.733
Stress Kerja	.284	.101	.271	2.799	.006

Sumber: Data Olahan Spss 26, 2024

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 0,033X_1 + 0,271X_2$$

Arti dari model persamaan regresi linear berganda di atas adalah:

1. Nilai koefisien regresi variabel “Konflik Kerja” (X_1) yaitu 0,033 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan konflik kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,033. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel konflik kerja dengan kinerja karyawan.
2. Nilai koefisien regresi variabel “Stress Kerja” (X_2) yaitu 0,271 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan stress kerja mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,271. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel Stress kerja dengan kinerja karyawan.

UJI HIPOTESIS

UJI PARSIAL (UJI T)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05 (\alpha)$, maka H_0 diterima, artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05 (\alpha)$, maka H_0 ditolak, artinya independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Dalam menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis, maka harus diketahui nilai t_{tabel} dengan menentukan *degree of freedom* (df) adalah:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= a/2 ; n - k - 1 \\ &= 0,05/2 ; 139 - 2 - 1 \\ &= 0,025 ; 136 \\ &= 1,9775 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel 7 di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Konflik Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0,342 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,733. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $0,342 < 1,9775$ dengan tingkat signifikansi $0,733 > 0,05$, maka H_{01} diterima H_{a1} ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan CV. AZYRA di Kota Solok.
- 2) Stress Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,799 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,799 > 1,9775$ dengan tingkat signifikansi $0,006 < 0,05$, maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stress Kerja terhadap kinerja karyawan CV. AZYRA di Kota Solok.

UJI SIMULTAN (UJI F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) secara simultan. Hasil Uji f dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8

Hasil Uji F					
ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	102.424	2	51.212	6.227	.003 ^b
Residual	1118.511	136	8.224		
Total	1220.935	138			

Sumber: Data Olahan Spss 26, 2024

Hasil uji F pada tabel 8 di atas diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 6,227 > F_{tabel} sebesar 3,9102 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di Kota Solok.

KOEFISIEN DETERMINASI (R2)

Uji koefisien determinasi (*R-squared*) digunakan untuk melihat persentase (%) dan untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji determinasi dapat dilihat melalui *R square* dikatakan baik jika diatas 0,05².

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.290 ^a	.084	.070	2.868

Sumber: Data Olahan Spss 26, 2024

Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai koefisien *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,070 atau kontribusi dari variabel konflik kerja dan stress kerja sebesar 7 %. Sedangkan sisanya sebesar 93 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,070 yang berarti bahwa hubungan antara variabel independen konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) memiliki hubungan yang sangat lemah.

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di Kota Solok. Berdasarkan tabel 7, hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui nilai hasil uji t, nilai t_{hitung} (0,342) < t_{tabel} (1,9775) dan uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh konflik kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,733 > 0,05 yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya konflik kerja memiliki pengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA, karena sebagian besar

karyawan pada CV. AZYRA menganggap faktor pendorong pada indikator konflik kerja yang diberikan dalam pernyataan kuisioner tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Wahyu Muji Lestari (2020).

B. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada tabel 7, hasil pengujian yang telah diketahui nilai Hasil uji t, nilai t_{hitung} (2,799) $>$ t_{tabel} (0,9775) dan uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh kualitas pelayanan (X_2) terhadap minat nasabah adalah sebesar $0,006 < 0,05$ berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat stress kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Faktor pendorongnya ada pada indikator tekanan dan desakan waktu, hal ini terlihat pada fenomena dimana karyawan diberikan pekerjaan yang terlalu padat dan waktu istirahat yang terbatas.

Sebagian besar karyawan pada CV. AZYRA berusia pada 35-40 tahun, pada usia tersebut manusia cenderung telah berkeluarga dimana masalah keluarga juga menjadi faktor terjadinya stress, oleh karena itu stress yang dialami sampai pada dunia kerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Febri Susanti (2019).

C. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress kerja Secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan tabel 8 di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan adalah $0,003 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} (6,227) $>$ F_{tabel} (3,9102), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengujian H_0 di tolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Konflik Kerja (X_1) dan Stress Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan secara signifikan. Berdasarkan hasil uji di atas diketahui bahwa nilai *koefisien Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,070 atau kontribusi dari variabel Konflik Kerja dan Stress Kerja sebesar 7%. Sedangkan sisanya sebesar 93 % dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengaruh kepemimpinan, beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja yang tidak dimasukan dalam penelitian ini karena keterbatasan waktu dan biaya yang dimiliki oleh peneliti.

D. Tinjauan Ekonomi Syariah tentang Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. AZYRA di Kota Solok.

1. Tinjauan Ekonomi Syariah terhadap Konflik Kerja

Dalam diri manusia terdapat dua potensi yang tarik menarik, yaitu fujurah wa taqwah. Potensi konflik (fujur) itu akan mengemuka ketika Taqwa terabaikan. Setelah menelusuri berbagai konflik yang dikemukakan dalam Al-Qur'an dapat disimpulkan bahwa, akar konflik sudah ada sejak manusia dilahirkan, dan konflik

yang pertama terjadi masa nabi adam, dan konfliknya dimulai oleh anak-anak nabi Adam sendiri.¹⁰

Sejalan dengan makna konflik secara positif, islam dengan segala aspek ajaran moralnya sejak 1400 tahun yang lalu sudah memandang konflik bukan dari segi *negative*. Berikut seperti yang dijelaskan dalam Al-Qur'an surah Al-Baqarah ayat 176:

ذَلِكَ بِأَنَّ اللَّهَ نَزَّلَ الْكِتَبَ بِالْحَقِّ وَإِنَّ الَّذِينَ اخْتَلَفُوا فِي الْكِتَبِ لَفِي شِقَاقٍ بَعِيدٍ

Artinya: "Yang demikian itu karena Allah telah menurunkan kitab (Al-Qur'an) dengan (membawa) kebenaran, dan sesungguhnya orang-orang yang berselisih paham tentang (kebenaran) kitab itu, mereka dalam perpecahan yang jauh."¹¹

Ayat ini mencerminkan bahwa yang demikian itu karena Allah telah menurunkan kitab Al-Qur'an dengan membawa kebenaran, tetapi mereka berselisih paham tentang kebenaran, Sesungguhnya orang yang berselisih paham tentang kebenaran, sesungguhnya mereka dalam penyimpangan dan perpecahan yang jauh dari kebenaran.

2. Tinjauan Ekonomi Syariah mengenai Stress Kerja

Segala sesuatu yang ada di lingkungan manusia dapat menjadi Pemicu stress, salah satunya adalah stress yang muncul di tempat dan lingkungan kerja yang biasanya disebut stress kerja. Menurut Handoko, stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustasi, dan sebagainya.¹²

Islam mengenalkan stres di dalam kehidupan ini sebagai cobaan. Allah SWT berfirman di dalam Al Qur'an surat Al Baqarah (2) ayat 155:

وَلَنَبْلُونَكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالنَّمَرَاثِ
وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya : "Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar"

Datangnya cobaan kepada diri kita inilah yang akan dirasakan sebagai suatu stres (tekanan) dalam diri, atau disebut juga sebagai beban. Banyak contoh dalam keseharian kita bentuk-bentuk cobaan ini, misalnya kematian, sakit, dan kehilangan. Bukan hanya kondisi yang buruk menjadi cobaan, namun kekayaan, anak, kepandaian dan jabatan juga menjadi cobaan bagi manusia.¹³

Secara rinci, beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan oleh Islam adalah sebagai berikut :

¹⁰ Rasyid, "Konflik dalam Al-Qur'an" *Jurnal Ilmiah Al Mu'ashirah*, Volume. 18, No. 1 (2021)

¹¹ Q.S Al-Baqarah 1: 176.

¹² Dewi Sartika, Stress Kerja (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023), h. 164

¹³ <https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/231>, diakses tanggal 30 mei 2024

1. niat ikhlas, islam sudah mengajarkan agar senantiasa berniat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan agar nilai usaha tinggi di mata Allah SWT dan dia mendapat ketenangan apabila usaha tidak berhasil sesuai harapan.
2. sabar dan solat, Sabar dalam Islam adalah mampu berpegang teguh dan mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu.
3. bersyukur dan berserah diri kepada Allah, Salah satu kunci dalam menghadapi stress adalah dengan selalu bersyukur dan menerima segala pemberian Allah SWT.
4. Doa dan zikir, Sebagai insan beriman, doa dan dzikir menjadi sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha.¹⁴

3. Tinjauan Ekonomi Syariah mengenai Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman yang dianut serta dilandasi prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.¹⁵

Allah SWT berfirman dalam Al-Qur'an surat Al-jumu'ah ayat 10 yang berbunyi:

فَإِذَا قُضِيَتِ الْصَّلَاةُ فَإِنْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَأَدْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: "Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung".¹⁶

Ayat di atas menjelaskan bahwa tujuan seorang muslim bekerja adalah untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik

KESIMPULAN

Sebagaimana yang telah di paparkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di Kota Solok. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t). jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Terdapat pengaruh secara signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di Kota Solok. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian secara parsial (uji t). Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Disisi lain, terdapat pengaruh secara signifikan

¹⁴ Susatyo yuwono, "Mengelola Stress dalam Perspektif Islam dan Psikologi", *Jurnal Internasional*, Volume 8, No. 2, (2010)

¹⁵ Multitama, *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Zikrul Hakim, Jakarta, 2006.

¹⁶ Q.S Al-Jumu'ah ayat 10

konflik kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada CV. AZYRA di Kota Solok. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F). jadi dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Adapun dalam perspektif ekonomi syariah, konflik kerja dan stress kerja akan membawa pengaruh buruk terhadap kinerja seseorang, karena pada hakikatnya manusia bekerja untuk mencari keridhaan Allah SWT dan mendapatkan keutamaan (kualitas dan hikmah) dari hasil yang diperoleh. Kalau kedua hal itu telah menjadi landasan kerja seseorang, maka akan tercipta kinerja yang baik.

REFERENSI

- Akhmad Fauzi, *Manajemen Kinerja*, (Surabaya: Airlangga University Press, 2020)
- Anisa Nus Safitri, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 11, No. 2 (2022)
- Antaiwan Bowo Pranogyo, *et.al*, *Kinerja karyawan Teori Pengukuran dan Implikasi*, (Bandung: CV Feniks Muda Sejahtera, 2021) cetakan pertama
- Asmadi Alsa, *Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003)
- Bachtiar, *Mendesain Penelitian Hukum* (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2021)
- Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Budi Yuharsa selaku direktur CV AZYRA, Tanggal 8 Novermber 2023.
- Cristine Julvia, "Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. (2016) Volume 16, No. 1
- Dergibson Sugian Sugiarto, Metode Statiskan Untuk Bisnis dan Ekonomi, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2006)
- Dewi Sartika, Stress Kerja (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023)
- Elvira & Yesita Astarina, *Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: CV Andi OFFSET 202) cetakan 1, edisi ke-1
- Gwenn Louida Lee Pattinama, "Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan" Volume 16, No. 1 (2022)
- Kurniawati, *et.al*, "Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karywan Pada Kantor PT. PLN (Persero)" *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia* (2020), Volume 1, No. 11
- Lalu Muhammad Shaleh *et.al*, *Manajemen Stress Kerja Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dari Aspek Psikologis pada ATC* (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020)

- Massie Rachel Natalya, *et.al*, "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado" *Jurnal Administrasi Bisnis*, (2018), Vol. 6, No. 2, h. 43
- Mursidi Iqbal Robbie, *Mengelola Stress Untuk Meningkatkan Kinerja* (Malang: Pustaka peradaban, 2022) Cetakan 1
- QS. Al-Baqarah 2: 176
- QS. Al-Jumua'ah 62: 10
- Ramadani Rafida Halizha *et.al*, "Pengaruh Konflik kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (2022), h. 2
- Rasyid, "Konflik dalam Al-Qur'an" *Jurnal Ilmiah Al Mu'ashirah*, Volume. 18, No. 1 (2021)
- Slamet Riyanto & Aglia Hatmawan, *Metode dan Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen* (Sleman: Depublish 2020)
- Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008)
- Tamauka Marsello Giovanni, *et.al*, "Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Volume 3, No. 3 (2015)
- Wahyu Muji Lestari, *et.al*, "Pengaruh stress kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Bisnis dan Ekonomi* (2020), Volume 27, No. 2
- Wenny Puspita, *Manajemen Konflik (Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi dan Pendidikan)* (Jakarta: CV. Budi Utama, 2018) Cetakan 1