

PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Kasus Pada RS PKU Muhammadiyah Gamping)

Ardianti *¹

Musoli ²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Ilmu sosial dan Humaniora, Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta, Indonesia

*e-mail: nnardianti03@gmail.com¹, musoli@unisayogya.ac.id²

Abstrak

Konflik kerja dan stress kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi pada lingkungan rumah sakit seperti RS PKU Muhammadiyah Gamping, karyawan non-medis memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran pelayanan kesehatan. Namun, konflik dan stres ditempat kerja sering disebabkan oleh dinamika pekerjaan, beban tugas, perbedaan persepsi, dan tuntutan lingkungan kerja. Kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya produktivitas, efektivitas, dan kualitas kerja karyawan. oleh karena itu, penring untuk memahami sejauh mana konflik kerja dan stres kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan serta apakah stres kerja berperan sebagai variabel mediasi. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Gamping melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan google form. Data di analisis menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji sobel untuk melihat hubungan langsung dan pengaruh mediasi stres kerja. Uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa konflik kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan ($P=0,142$), serta konflik kerja terhadap stres kerja berpengaruh positif dan signifikan ($P < 0,05$). Sementara itu, stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan ($P=0,065$). Uji mediasi menggunakan uji sobel menunjukan bahwa stres kerja tidak mampu memediasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan ($P > 0,05$). Penelitian ini menemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. namun, berpengaruh signifikan meningkatkan stres kerja. Sementara itu, stres kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja sehingga tidak dapat memediasi hubungan antara konflik kerja dan kinerja. Dengan demikian meskipun konflik dapat menimbulkan stres, kondisi tersebut tidak terbukti menurunkan kinerja karyawan. manajemen RS PKU Muhammadiyah Gamping disarankan untuk mengelola konflik melalui komunikasi yang efektif, perbaikan lingkungan kerja, dan dukungan psikologi bagi karyawan. lingkungan kerja yang harmonis dapat menjaga kenyamanan, kestabilan emosi, dan mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Kata kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Workplace conflict and job stress are important factors that can affect employee performance within an organization. In a hospital environment like PKU Muhammadiyah Gamping Hospital, non-medical employees play a strategic role in supporting the smooth operation of healthcare services. However, workplace conflict and stress are often caused by work dynamics, task load, differences in perception, and work environment demands. These conditions can impact employee productivity, effectiveness, and work quality. Therefore, it is important to understand the extent to which workplace conflict and job stress affect employee performance and whether job stress acts as a mediating variable. The study aims to determine the effect of workplace conflict on non-medical employees at PKU Muhammadiyah Gamping Hospital through job stress as a mediating variable. This study applied a quantitative approach with a survey method. Data collection was conducted through an online questionnaire using Google Forms. Data were analyzed using simple linear regression and the Sobel test to examine the direct relationship and mediation of work stress. The partial hypothesis test (t) showed that work conflict had a positive and insignificant effect on employee performance ($p = 0.142$), and that work conflict had a positive and significant effect on work stress ($p < 0.05$). Meanwhile, work stress had a positive and insignificant effect on employee performance ($p = 0.065$). The Sobel test for mediation showed that work stress was unable to mediate the effect of work conflict on employee performance ($p > 0.05$). This study found that work conflict had no significant effect on employee performance. However, it significantly increased work stress. Meanwhile, work stress also had no significant effect on performance and

therefore could not mediate the relationship between work conflict and performance. Thus, although conflict can cause stress, this condition has not been proven to reduce employee performance. The management of PKU Muhammadiyah Gamping Hospital is advised to manage conflict through effective communication, improving the work environment, and providing psychological support for employees. A harmonious work environment can maintain comfort, emotional stability, and support improved employee performance.

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

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi, persaingan di seluruh dunia industri semakin ketat, terutama di bidang jasa pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan di Indonesia berkembang dengan cepat dan pesat. Sumber daya manusia adalah modal dasar untuk mencapai tujuan perusahaan, diperlukan manajemen yang baik. SDM merupakan sumber daya utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, dan menggerakkan komponen yang ada dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, dibutuhkan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk membangun tim yang mampu mencapai hasil terbaik untuk perusahaan. Umumnya kinerja karyawan dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor, seperti stres kerja dan konflik kerja yang terjadi di perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan, dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun (Wenur et al, 2018).

Konflik kerja sering terjadi dalam organisasi. Konflik biasanya muncul jika pekerjaan yang saling terkait tidak dilakukan dengan baik. Konflik kerja adalah ketidakcocokan antara dua atau lebih orang dalam suatu organisasi atau kelompok yang harus membagi sumber daya, aktivitas kerja, atau fakta bahwa mereka memiliki status, misi, nilai, atau pendapat yang berbeda (Widjaja et al, 2021). (Dwi et al, 2024) konflik kerja adalah ketika ada perbedaan pendapat atau tujuan antara karyawan dan manajemen, atau antara dua pihak atau lebih yang menyebabkan pertentangan atau perselisihan.

(Ihsan et al, 2018) stres kerja adalah tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan secara fisik dan psikologis sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan internal dan eksternal. Akibatnya, kondisi stres ini dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan penurunan kinerja. Stres kerja didefinisikan sebagai kondisi dimana seorang karyawan mengalami tekanan atau ketegangan yang berlebihan karena tuntutan pekerjaan atau lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan atau harapan (Hasan et al, 2023).

Kinerja atau performance adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan tujuan organisasi. Definisi ini dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. (Khoififah et al, 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang. Dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Kepemimpinan, konflik, lingkungan kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, meningkatkan kinerja karyawan adalah salah satu cara untuk mencapai kinerja karyawan yang tinggi (Masruro & Musoli, 2022).

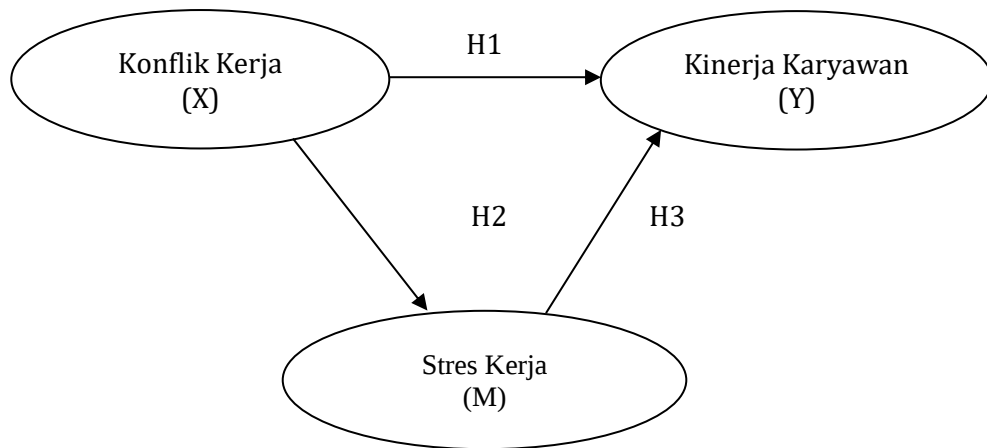
RS PKU Muhammadiyah Gamping adalah salah satu instansi atau lembaga pelayanan kesehatan swasta dibawah naungan perserikatan Muhammadiyah, RS PKU Muhammadiyah Gamping telah menjadi rujukan bagi masyarakat, menawarkan berbagai layanan kesehatan yang berkualitas. Seiring dengan perkembangan zaman, RS PKU Muhammadiyah Gamping melakukan peningkatan pelayanan di berbagai bidang. Untuk memberikan pelayanan yang baik tentu dibutuhkan SDM yang baik pula, sumber daya manusia yang ada di dalamnya harus dapat melakukan pekerjaan dengan penuh dedikasi dan tanggung jawab. Karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping harus mempunyai tingkat kinerja yang baik dan menghindari stres yang berlebihan untuk mempertahankan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal bagi pasien.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan menganalisis

pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Manfaat teoritis penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan pengaruh khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Manfaat praktis bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini semoga dapat menambah pengetahuan baru dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan gambaran umum penelitian, landasan teori dan permasalahan sebagai landasan pengembangan hipotesis, maka disajikan kerangka konseptual model penelian sebagai berikut:



H1 = Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja

H3 = Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawa

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan non- medis RS PKU Muhammadiyah Gamping yang bekerja minimal 1 tahun. Dikarena jumlah populasi pada karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Gamping tidak diketahui secara pasti. Peneliti melakukan perhitungan sampel menggunakan rumus hair dengan perhitungan $n \times 5$. Pada penelitian ini terdapat 16 indikator. Maka jumlah sampel yang akan di butuhkan untuk dijadikan responden adalah $5 \times 16 = 80$ responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner online menggunakan google form dengan skala likert (1-5). Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi R^2 , uji parsial (uji t) dan uji sobel. Adapun metode pengolahan dan analisis data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode penyebaran kuesioner secara online menggunakan google form kepada karyawan non-medis RS PKU Muhammadiyah Gamping. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling.

Uji Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel utama, yaitu Konflik Kerja (X), Stres Kerja (M) dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk mengetahui kecenderungan jawaban responden terhadap masing- masing variabel.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik Deskriptif

Deskriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Konflik Kerja	80	4	19	10.10	3.224
Stres Kerja	80	16	47	30.60	6.233
Kinerja Karyawan	80	20	45	35.37	4.864
Valid N (listwise)	80				

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pada tabel 1 diatas, variabel konflik kerja memiliki nilai rata-rata 10,10 yang menunjukkan tingkat konflik berada pada kategori sedang. Stres kerja memiliki rata-rata 30,60 mengindikasikan stres karyawan berada pada kategori sedang dengan variasi jawaban yang cukup beragam. Sementara itu, kinerja karyawan memiliki rata-rata 35,37 sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan berada pada kategori cukup baik. Hasil ini memberikan gambaran awal kondisi responden sebelum melakukan analisis lebih lanjut.

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Konflik Kerja (X)	KK1	0,579	0,185	Valid
	KK2	0,840		Valid
	KK3	0,778		Valid
	KK4	0,834		Valid
Stres Kerja (M)	SK1	0,610	0,185	Valid
	SK2	0,608		Valid
	SK3	0,579		Valid
	SK4	0,394		Valid
	SK5	0,476		Valid
	SK6	0,460		Valid
	SK7	0,487		Valid
	SK8	0,415		Valid
	SK9	0,520		Valid
	SK10	0,528		Valid
	SK11	0,467		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KK1	0,614	0,185	Valid
	KK2	0,610		Valid
	KK3	0,664		Valid
	KK4	0,662		Valid
	KK5	0,793		Valid
	KK6	0,741		Valid
	KK7	0,550		Valid
	KK8	0,698		Valid
	KK9	0,713		Valid

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Pada table 2, diperoleh hasil bahwa seluruh item pernyataan pada variable Konflik Kerja (KK1-KK4), Stres Kerja (SK1-SK11), dan Kinerja Karyawan (KK1-KK9) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel serta nilai signifikansi $<0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

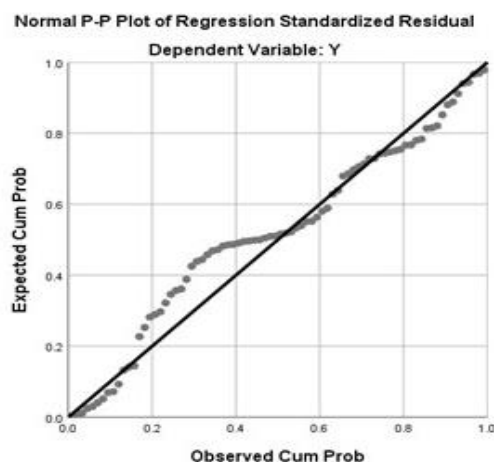
No	Variabel	Stnadart nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Konflik Kerja	$>0,70$	0,764	Reliabel
2	Stres Kerja	$>0,70$	0,709	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	$>0,70$	0,842	Reliabel

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Dari hasil pengujian reliabilitas pada variabel konflik kerja (X), stres kerja (M) dan kinerja karyawan (Y) ditemukan bahwa nilai Alpha atau *cronbach's Alpha* adalah $>0,70$ sehingga dapat disimpulkan semua variabel telah reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas



(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Dari hasil uji normalitas diatas menunjukan bahwa residu pada pada model regresi berdistribusi normal, seperti yang terlihat pada grafik normal P-P Plot yang menunjukan titiktitik data berada disekitar garis diagonal dan menyebar secara simetris.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Unstandardized Coefficients		Std Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B		Beta		
1. (constant)	5.5885	1.858		3.167	.002
Konflik Kerja	-.057	.162	-.056	-.352	0.725
Stres Kerja	-.062	.084	-.117	-.735	0.465

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki nilai sig. Sebesar 0,725 dan stres kerja sebesar 0,465 diaman keduanya $>0,05$. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heterokedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Y-X

Model			Mean Square	F	Sig.
Y-X	<i>Between Groups</i>	<i>Combinet</i>	29.013	1.278	0.252
		<i>Linearity</i>	51.175	2.255	0.138
		<i>Deviation from linerarity</i>	26.999	1.190	0.311

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji linearitas antara variabel kinerja karyawan (Y) dan konflik kerja (X), nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar 0,311 yang $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara X dan Y linear dan memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas M-X

Model			Mean Square	F	Sig.
M-X	<i>Between Groups</i>	<i>Combinet</i>	150.909	8.035	0.000
		<i>Linearity</i>	1541.738	82.093	0.000
		<i>Deviation from linerarity</i>	24.470	1.303	0.242

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji linearitas antara variabel stres kerja (M) dan konflik kerja (X), nilai signifikansi pada *deviation from linearity* sebesar 0,242 yang $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara M dan X linear dan memenuhi asumsi linearitas.

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas Y-M

Model			Mean Square	F	Sig.
Y-M	<i>Between Groups</i>	<i>Combinet</i>	29.992	1.436	0.134
		<i>Linearity</i>	80.480	3.853	0.055
		<i>Deviation from linerarity</i>	27.797	1.331	0.192

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji linearitas antara variabel kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (M), nilai signifikansi pada deviation from linearity sebesar 0,192 yang $>0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara Y dan M linear dan memenuhi asumsi linearitas.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Sederhana X-Y

Model		Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
X-Y	Constant	32.854	1.785		18.406	0.000
	X	0.250	0.168	0.165	1.482	0.142

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Dari hasil tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,250, dapat disimpulkan bahwa variabel X memiliki pengaruh positif terhadap variabel Y.

Tabel 10. Hasil Regresi Linear Sederhana X-M

Model		Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
X-M	Constant	16.761	1.636		10.243	0.000
	X	1.370	0.154	0.709	8.873	0.000

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Dari hasil tabel 10 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 1,370, dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh positif terhadap variabel M.

Tabel 11. Hasil Regresi Linear Sederhana M-Y

Model		Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
M-Y	Constant	30.420	2.698		11.247	0.000
	X	0.162	0.086	0.208	1.874	0.065

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Dari hasil tabel 12 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,162, dapat disimpulkan bahwa variabel X berpengaruh positif terhadap Y.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)Tabel 12. Hasil uji (R -Square)

No.	Variabel	R^2	Adjuster R^2
1.	Konflik Kerja (X) – Kinerja Karyawan (Y)	0.027	0.015
2.	Konflik Kerja (X) – Stres Kerja (M)	0.502	0.496
3.	Stres Kerja (M) – Kinerja Karyawan (Y)	0.043	0.031

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Hasil uji koefisien determinasi atau R^2 , terdapat pengaruh konflik kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sangat rendah dengan nilai R^2 sebesar 0,027, sehingga kontribusinya sangat kecil. Pengaruh konflik kerja (X) terhadap stres kerja (M) memiliki nilai R^2 sebesar 0,502, dapat disimpulkan X memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan M. Selanjutnya pengaruh stres kerja (M) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki nilai R^2 sebesar 0,043, kontribusinya sangat kecil.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t) X-Y

Model		Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
X-Y	Constant	32.854	1.785		18.406	.000
	X	0.250	0.168	0.165	1.482	0.142

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 13 diatas menunjukkan nilai signifikansi berada diatas batas signifikan 0,142 > 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan H1 ditolak.

Tabel 14. Hasil Uji Parsial (Uji t) X-M

Model		Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
X-M	Constant	16.761	1.636		10.243	0.000
	X	1.370	0.154	0.709	8.873	0.000

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 14 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih rendah dari batas signifikansi 0,00 < 0,05, dengan demikian H2 diterima.

Tabel 15. Hasil Uji Parsial (Uji t) M-Y

Model		Unstandardized B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig
M-Y	constant	30.420	2.698		11.274	0.000
	M	0.162	0.086	0.208	1.874	0.065

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel 15 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikan 0,065 > 0,05, dengan demikian dapat dikatakan H3 ditolak.

Uji Sobel

Tabel 16. Hasil Uji Sobel

A: ?

B: ?

SE_A: ?

SE_B: ?

Calculate!

Sobel test statistic: 1.84286006

One-tailed probability: 0.03267472

Two-tailed probability: 0.06534944

(Sumber: Data Primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji sobel diperoleh nilai statistik Z sebesar 1,843 dan nilai signifikansi p sebesar 0,065. Stres kerja tidak berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan ini karna nilai p lebih besar dari 0,05. Kesimpulannya adalah bahwa pengaruh tidak langsung antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan.

Pengaruh Konflik Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah konflik kerja terhadap kinerja karyawan. hasil uji t menunjukkan variabel konflik kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,142. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain hipotesis pertama (H1) ditolak. Hal ini menggambarkan bahwa konflik yang terjadi berada pada tingkat ringan dan cenderung berupa task conflict yang justru memicu diskusi atau klarifikasi tugas tanpa mengganggu hasil kerja kondisi ini sejalan dengan temuan (Nagara *et al*, 2025). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan positif antara konflik kerja dan kinerja karyawan, tingkat konflik yang terjadi belum mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. Artinya konflik kerja yang terjadi di RS PKU Muhammadiyah Gamping tergolong kecil atau ringan, sehingga tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap output kerja karyawan. Jika dikaitkan dengan data reponden, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 5-10 tahun dan 25-30 tahun yang menunjukan bahwa mereka pada usia produktif dan telah berpengalaman dengan dinamika kerja. Kondisi ini membuat karyawan mampu mengelola konflik dengan baik tanpa mengganggu kinerja. Selain itu, sebagian besar pendidikan SMA/SMK/MA (47,5%) dan sarjana (36,2%) yang mendukung kemampuan komunikasi dan penyelesaian masalah di tempat kerja (Wicaksono & Lestari., 2022). Penelitian ini sejalan dengan (Yofani & Chaira., 2024), yang menunjukan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa peningkatan konflik kerja tidak secara nyata menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karya.

Pengaruh Konflik Kerja (X) terhadap Stres Kerja (M)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji T diperoleh nilai nilai signifikansi sebesar 0,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja atau dengan kata lain hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya semakin tinggi konflik kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Jika dikaitkan dengan data responden, sebagian besar karyawan berusia 25-30 tahun (42%) dan dengan masa kerja 5-10 tahun (32,9%). Kelompok dalam usia ini termasuk usia produktif yang aktif dan penuh tanggung jawab. Namun juga rentan terhadap konflik ditempat kerja. Selain itu, mayoritas karyawan berjenis kelamin perempuan (52,5%), yang secara umum lebih rentan terhadap stres emosional, sehingga tingkat stres dapat meningkat ketika menghadapi konflik pekerjaan (Susetyo & Prabowo., 2020). Penelitian ini sejalan dengan (Kapita & Dwi., 2019) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang alami karyawan maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan karyawan.

Pengaruh Stres Kerja(M) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. hasil uji T menunjukan bahwa variabel stres kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,065. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, atau dengan kata lain hipotesis ketiga (H3) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres yang dialami karyawan berada pada level yang masih dapat dikendalikan, sehingga tidak menghambat hasil kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian (Aniversari., 2022). Hasil ini menunjukan bahwa meskipun terdapat korelasi positif antara stres kerja dan kinerja karyawan, tingkat stres kerja yang dialami karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping relatif rendah atau dapat dikelola dengan baik, sehingga tidak mengganggu pencapaian hasil kerja. Dengan kata lain stres kerja bukan merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini. Jika dikaitkan dengan data responden, sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 5-10 tahun (32,9%) dan 25-30 tahun (42%), yang menunjukan bahwa karyawan telah berpengalaman dan berada di usia produktif, sehingga mampu menyesuaikan diri dengan tekanan kerja. Selain itu, sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA/SMK/MA (47,5%) dan sarjana (36,2%), yang menunjukan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan tanggung jawab yang baik dalam mengelola stres ditempat kerja. Kondisi ini memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tekanan (Rivai & Basri.,2020). Penelitian ini sejalan dengan (Wenur *et al.*, 2018) yang menunjukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. ha ini menunjukan bahwa peningkatan stres kerja tidak secara nyata menurunkan atau meningkatkan kinerja karyawan. dengan kata lain, stres kerja yang dialami karyawan belum mencapai titik yang dapat mempengaruhi kualitas, kuantitas maupun efektivitas kinerja karyawan secara signifikan.

KESIMPULAN

Hasil hipotesis pada Variabel Independen Konflik Kerja (X) menggunakan (Uji t) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Artinya peningkatan konflik kerja tidak terbukti memberikan pengaruh nyata terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja. Kondisi ini menunjukan bahwa konflik yang terjadi di RS PKU Muhammadiyah Gamping cenderung ringan dan tidak mengganggu hasil kerja karyawan. Hasil hipotesis pada Variabel Independen Konflik Kerja (X) menggunakan (uji t) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Mediasi Stres Kerja (M) pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Artinya semakin tinggi konflik yang terjadi di lingkungan kerja, semakin meningkat pula tingkat Stres Kerja yang dirasakan oleh karyawan. kondisi ini menunjukan bahwa bahwa konflik merupakan salah satu faktor utama yang memicu munculnya stres kerja pada karyawan di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Hasil hipotesis pada variabel Mediasi Stres Kerja (M) menggunakan uji T berpengaruh positif dan tidak

signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Artinya peningkatan stres kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap tinggi rendahnya Kinerja Karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat Stres yang dialami karyawan masih dalam batas wajar sehingga tidak menurunkan kualitas kinerja secara nyata.

Saran dalam penelitian ini Bagi penelitian selanjutnya, untuk memperluas objek penelitian tidak hanya pada karyawan non-medis tetapi juga melibatkan karyawan medis seperti perawat dan tenaga medis lainnya. Oleh karena itu penting agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada lingkungan rumah sakit. Penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja. Tujuannya adalah untuk membuat model penelitian lebih luas serta mampu menjelaskan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado The Effect Of Conflict And Work Stress On Employees Performance Of PT. Bank Negara Vol. 6 Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. In Pengaruh Konflik... 51 *Jurnal EMBA* (, Issue 1).
- Aniversari, A. (2022). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Tangerang*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(1), 45–52.
- Dwi J., Angginaloy, K., Danny, V., Program, D. S. M., Ilmu, S., Bisnis, A., & Administrasi, J. I. (2024). Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jasa Raharja Cabang Sulawesi Utara (Vol. 5, Issue 1).
- Ihsan, N., Anwar, A., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (RSUK) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161-173.
- Hasan, H., Putra, M. A. P., & Yuliana, L. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Samsat Kabupaten Gowa. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 668-676.
- Khofifa, S., Arief, MY, & Fandiyanto, R. (2022). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tetap Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tekad karya putera situbondo. *Jurnal Mahasiswa Kewirausahaan (JME)*, 1 (11), 2209-2220.
- Masruro, A. & Musoli (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rs Pku Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis*, 9(2), 227-239.
- Nagara, CC, Windiyaningsih, C., & Kamaruzzaman, K. (2025). Analisis Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tk III Banjarmasin Tahun 2024. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSI)*, 9 (3), 276-289.
- Yofani, A. Z., & Chaira, T. M. I. (2024). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rizky Tanjung Mas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 145-158.
- Wicaksono, A., & Lestari, F. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kemampuan penyelesaian konflik di tempat kerja. *Jurnal Administrasi dan Manajemen*, 10(3), 211–220.
- Susetyo, Y., & Prabowo, D. (2020). Pengaruh usia dan tahap perkembangan karier terhadap kerentanan stres akibat konflik kerja. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(3), 177–186.
- Kapitan, A., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Aniversari, A. (2022). *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Sari Asih Tangerang*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, 7(1), 45–52.
- Rivai, A., & Basri, M. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap kemampuan coping stres pada karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(2), 87–96.

- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado The Effect Of Conflict And Work Stress On Employees Performance Of PT. Bank Negara Vol. 6 Indonesia (PERSERO) TBK Cabang Manado. In Pengaruh Konflik... 51 *Jurnal EMBA* (, Issue 1).
- Widjaja, Y. R, Widhiyanti, I. S., & Mubarok, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Perdana Jaya Creative Bandung. In *Jurnal Sain Manajemen* (Vol. 3, Issue 2).