

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA, TBK MEDAN

Vergio Clinton Banes Purba¹, Surya Pergas², Dedi Sutrisno³, Melkyory Andronicus⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia

ABSTRAK

Objek penelitian berada di PT. Central Proteina Prima, Tbk Medan pemilihan objek disebabkan karena terjadinya penurunan kinerja karyawan di perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan. Konflik ialah proses sosial dimana individu atau kelompok mencapai tujuan mereka secara langsung menantang pihak lain dengan cara mengacu pada perjuangan di antara pihak yang bersaing untuk menghilangkan lawan dengan membuat pihak lain tak berdaya. Teori yang digunakan dalam penelitian adalah teori-teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan stress kerja, konflik dan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Teknik pengujian data menggunakan teknik rumus slovin. Metode pengumpulan data dengan wawancara, pembagian kuesioner dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, koefisien determinasi dan menggunakan pengujian secara simultan (Uji-F) dan secara parsial (Uji-t). Populasi yang digunakan sebesar 224 karyawan dan jumlah sampel yang digunakan adalah 144 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan konflik secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi 42,9%.

Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($54,779 > 3,06$) dan nilai uji $t_{hitung} > t_{tabel}$ variabel stress kerja ($7.313 > 1,976$) dan variabel konflik ($2.149 > 1,976$). Dengan demikian stress kerja dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk Medan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik, Kinerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, pencapaian laba dan sebagainya. Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu system evaluasi kinerja manajemen yang digunakan sering kali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer sebagai pusat pertanggung jawaban yang dinilai. Kinerja atau performance perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh perandari kinerja karyawan yang berada di dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya hasil penilaian kinerja dapat menunjukkan apakah sumber daya manusia telah memenuhi tuntutan yang dikehendaki perusahaan, baik dilihat dari sisi kualitas maupun kuantitas. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya stress kerja dan konflik.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan.

Konflik ialah proses sosial dimana individu atau kelompok mencapai tujuan mereka secara langsung menantang pihak lain dengan cara mengacu pada perjuangan di antara pihak yang bersaing untuk menghilangkan lawan dengan membuat pihak lain tak berdaya.

PT. Central Proteina Prima Tbk Medan (CP Prima) merupakan perusahaan akuakultur terkemuka di Indonesia yang bergerak dibidang pakan budi daya perikanan dan makanan olahan. Perusahaan didirikan berdasarkan Akta Nomor 59 tanggal 30 April 1990 di hadapan notaris Drs. Gde Ngurah Rai, S.H. Kegiatan usaha perusahaan meliputi bidang pertambakan udang terpadu, produksi dan perdagangan pakan udang, pakan ikan dan pakan ternak lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka peneliti telah untuk melakukan penelitian di PT. Central Protein Prima Tbk Medan yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan”**.

Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat di buat identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

1. Keadaan stres kerja pada karyawan tinggi terlihat dari masih banyaknya karyawan yang *resign* sepanjang tahun.
2. Konflik yang sering terjadi terlihat dari masih banyaknya konflik antar divisi dan karyawan sepanjang tahun.
3. Kinerja yang tidak maksimal terlihat dari tidak tercapainya target penjualan perusahaan.

Perumusan masalah.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas dapat di buat, perumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Protein Prima Tbk Medan ?
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Protein Prima Tbk Medan ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Protein Prima Tbk Medan ?

Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti
2. Bagi PT. Central Proteina Prima Tbk Medan
3. Bagi Universitas Prima Indonesia
4. Bagi Peneliti Lain

LANDASAN TEORI

Teori Tentang Stres Kerja Pengertian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Hasibuan (2011:204), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan keuletan kronis.

Menurut Sunyoto (2018:63), indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Penyebab fisik.
2. Beban kerja.
3. Sifat pekerjaan.
4. Kebebasan.
5. Kesulitan

Teori Konflik Pengertian Konflik

Menurut Mangkunegara (2017:155), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2017:156), indikator-indikator yang melatarbelakangi munculnya konflik yaitu sebagai berikut :

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan.
2. Ketergantungan dalam melaksanakan tugas.
3. Perbedaan dalam orientasi kerja.
4. Tugas yang tidak jelas.

5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.
6. Perbedaan persepsi.

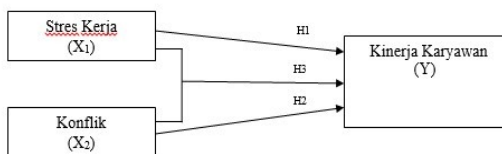
Teori Kinerja Karyawan Pengertian Kinerja

Menurut Abdullah (2014:3), kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana yang oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Edison (2016:179), indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Target kualitas.
2. Kualitas dari hasil.
3. ketepatan waktu dari hasil.
4. Taat Asas.

Kerangka Konseptual



Gambar II.1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah :

- H1 : Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.
- H2 : Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.
- H3 : Stres Kerja dan konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima Tbk Medan.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, dan konflik terhadap kinerja karyawan PT. Central Protein Prima Tbk Medan. Dalam penelitian ini penelitian akan membagikan kuesioner kepada karyawan PT. Central Protein Prima Tbk Medan yang beralamat di jln.Pulau Pinang V No.01 Kawasan industri – Medan II medan.

Metode Penelitian Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif

Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif

Sifat Penelitian

Analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan . Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari sama yang ada populasi, misal karena keterlambatan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi itu. Populasi dan sampel yang diambil untuk melakukan penelitian ini adalah 224 karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2014:149) menjelaskan bahwa “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut dapat digunakan rumus slovin (sunnyoto, 2013:16), yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + Ne_2^2}$$

Dimana

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e² = Presisi yang diharapkan (5%)

Berdasarkan rumus tersebut maka :

$$n = \frac{N}{1 + (224 \times 0,05^2)}$$

$$n = \frac{224}{1 + 5,7184}$$

$$n = \frac{224}{6,7184}$$

$$n = 143,58$$

Jumlah sampel dibulatkan sebanyak 144 orang. Sebanyak 30 dijadikan responden untuk uji validitas dan reliabilitas yang diambil dari sisa populasi penelitian.

Teknik Pengumpulan Data.

1. Angket / kuisisioner
2. Wawancara
3. Studi Dokumentasi

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk kata-kata, bukan dalam bentuk angka.

1. Data primer
2. Data sekunder

Uji Validitas dan Reabilitas

a) Uji validitas

Sugiyono (2012 : 188-189). *Item* yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r \geq 0,361$ ". Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,361 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak *valid*.

b) Uji reabilitas

Untuk menguji reliabilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini, adalah dengan menggunakan fasilitas spss, yakni dengan uji statistik *cronbach alpha*. suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60.

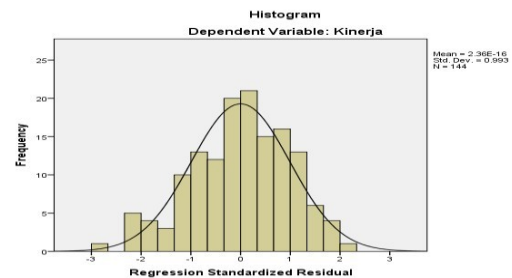
19,00 dan maximum sebesar 45,00 dengan standar 6,78117.

Variabel Konflik (X_2) dengan sampel sebanyak 144 orang memiliki rata-rata sebesar 32,70, nilai minimum 18,00 dan maximum sebesar 46,00 dengan standar deviasi 6,76693.

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 144 orang memiliki rata-rata sebesar 25,50, nilai minimum 13,00 dan maximum sebesar 86,00 dengan standar deviasi 5,38711.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak akan ditunjukkan dengan analisis grafik dan statistik. Analisis grafik yaitu grafik histogram dan grafik *Normal Probability Plot*.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 2. Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Dari Gambar 2 memperlihatkan bahwa data menyebar dan membentuk lonceng. Hal ini menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian Gambaran Umum PT. Central Proteina Prima, Tbk

PT. Central Proteina Prima Tbk (CP Prima) telah ada di Indonesia sejak 30 April 1980, dengan visi menjadi perusahaan akuakultur terbesar dan terdepan di dunia. Perusahaan didirikan berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 6 Tahun 1968 yang telah diubah dengan Undang-undang No. 12 Tahun 1970.

Analisis Statistik Deskriptif

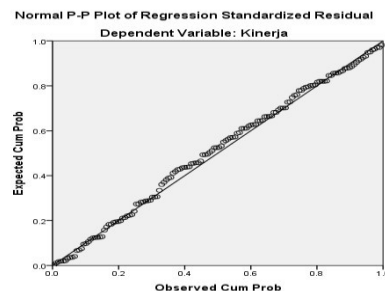
Tabel 1 Hasil Analisis Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Stres	144	19.00	45.00	30.7083	6.78117
Konflik	144	18.00	46.00	32.7014	6.76693
Kinerja	144	13.00	36.00	25.5069	5.38711
Valid N (listwise)	144				

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel 1 dapat diketahui hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Stres (X_1), Konflik (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Pada Tabel 1 diketahui bahwa variabel Stres (X_1) dengan sampel sebanyak 144 orang memiliki rata-rata sebesar 30,70, nilai minimum



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot

Pada Gambar 3 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data berdistribusi normal.

Adapun untuk menguji uji normalitas dalam perhitungan statistik yaitu menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Hasil uji *One Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada

Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Pengujian Normalitas One Sample

Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	144
Normal Parameters ^{a,b}	.0000000
Mean	
Std. Deviation	4.04120070
Most Extreme Differences	.051
Absolute	
Positive	.030
Negative	-.051
Test Statistic	.051
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)
Berdasarkan hasil *output* pada Tabel 1 diperoleh nilai (*Asymp. Sig. 2tailed*) sebesar 0.200. Karena signifikansi lebih besar dari 5% (0.05) maka residual terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

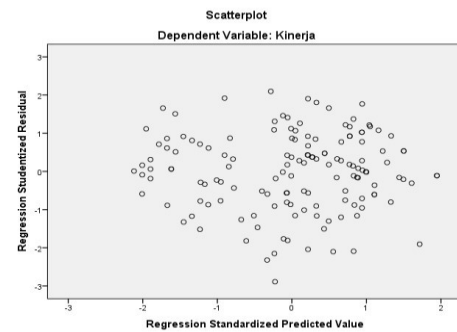
Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Stres	.738	1.355
Konflik	.738	1.355

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)
Pada Tabel 3 hasil variabel kompetensi dan budaya organisasi memiliki nilai VIF sebesar 1,355 lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* sebesar 0,738 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas

Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dengan grafik *Scatter Plot* dapat dilihat pada Gambar 4.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)
Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Pada Gambar 4, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan variabel independen. Adapun uji dengan menggunakan statistik yaitu dengan metode *Glejser*

Tabel 4
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Glejser Coefficients^a

Model	Sig.
1 (Constant)	.003
Stres	.618
Konflik	.739

a. Dependent Variable: ABSUT
Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel 4 di atas, dapat diketahui bahwa nilai probabilitas (*Sig.*) untuk variabel stres adalah sebesar 0.618 dan variabel konflik adalah sebesar 0.739. Hal ini terlihat bahwa nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05), maka model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Data Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda
Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	
1 (Constant)	6.448	1.866	.001
Stres	.201	.058	.001
Konflik	.394	.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)
 Berdasarkan Tabel 4 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

Kinerja Karyawan = 6.448 + 0,201 Stres + 0,394 Konflik

1. Nilai konstanta a sebesar 6.448 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel stress (X₁) dan konflik (X₂) dianggap konstan, 0 maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 6.448 satuan.
2. Variabel stres (X₁) sebesar 0,201 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel stres sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0, 201 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
3. Variabel konflik (X₂) sebesar 0,394 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel konflik sebesar 1 satuan, maka nilai pada kinerja karyawan akan naik sebesar 0,394 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Tabel 5

Tabel 5
Nilai Koefisien Determinasi (R

Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 ^a	.437	.429	4.06976

1	.661 ^a	.437	.429	4.06976
---	-------------------	------	------	---------

- a. Predictors: (Constant), Konflik, Stres
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 5 nilai *Adjusted R Square* adalah 0,429 artinya bahwa kemampuan variasi variabel stres (X₁) dan konflik (X₂) dapat menjelaskan variasi dari kinerja karyawan adalah sebesar 42,9% dan sisanya sebesar 57,1% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti komunikasi, disiplin dan stress kerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 144 dan keseluruhan variabel (k) adalah 3, sehingga diperoleh:

- 1) Df (pembilang) = k-1 df (pembilang) = 3-1 = 2
- 2) Df (penyebut) = n-k df (penyebut) = 144-3 = 142

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan software SPSS. Kemudian akan dibandingkan nilai F_{tabel} pada tingkat α = 5% (2:142) = 3,07

Tabel 6
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan ANOVA^a

Model	df	F	Sig.
1 Regression	2	54.779	.000
Residual	141		
Total	143		

- a. Dependent Variable: Kinerja
 b. Predictors: (Constant), Konflik, Stres
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 6 diperoleh hasil F_{hitung} 54,779 sedangkan F_{Tabel} pada α = 0,05 diperoleh dari sumber probabilitas F_{tabel} yang tersedia yaitu 3,06 dari hasil ini diketahui F_{hitung} > F_{tabel}, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari α = 0,05 jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H₀ atau dapat disimpulkan H₁ diterima yang artinya bahwa variabel stress dan konflik secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu stress dan konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Central Proteina Prima, Tbk.

Tabel 7
Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial / Uji t
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3.455	.001
Stres	3.438	.001
Konflik	6.735	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel 7, hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t hitung untuk variabel stres (3,438) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,97693) atau nilai sig t untuk variabel stres (0,001) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel stres. Dengan demikian, secara parsial stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa stres memberikan dampak pada kinerja karyawan.
2. Nilai t hitung untuk variabel konflik (6,735) lebih dominan dibandingkan dengan nilai t tabel (1,97693), atau nilai sig t untuk variabel konflik (0,000) lebih kecil dari α (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel konflik. Dengan demikian, secara parsial konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa konflik dari tempat kerja di perusahaan memberikan dampak pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk, Medan.
2. Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk, Medan.
3. Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa Stres Kerja dan

Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Central Proteina Prima Tbk, Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: komunikasi, disiplin dan pengawasan
3. Bagi perusahaan harus memperketat pengawasan yang ada di perusahaan. Stres kerja yang ada perlu ditekan dengan memberikan lingkungan kerja yang lebih baik, mendengarkan pendapat karyawan dalam menjalankan pekerjaan serta memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan. Selain itu, konflik perlu ditekan agar tidak terjadi pertentangan dan perbedaan pendapat yang membuat kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.
4. Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.M. Ma'ruf, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan, Penerbit Aswaja Pressindo, Yogyakarta.
- Badeni. 2014. Kepemimpinan & Perilaku Organisasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Edison, Emron; Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Fahmi, Irham, 2013. Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus, Cetakan Kesatu, Penerbit ALFABETA, Bandung.

Vergio Clinton Banes Purba, dkk: Pengaruh Stress Kerja dan Konflik

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Cetakan Kelima. Jakarta: Penerbit Universitas Diponegoro,
- Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Canter for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Munandar. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta. UI Press
- Priyatno, Duwi, 2013. Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS, Cetakan I, Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Keempat, Edisi-2. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P, 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Soetopo. Hendyat. 2010. Perilaku Organisasi. PT Remaja Rosdakarya. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto. Danang. 2018. Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Buku Seru
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Umam, Khaerul. 2012. Perilaku Organisasi. Cetakan Kedua, Bandung : Cv. Pustaka Setia
- Wirawan. 2009. Konflik Dan Manajemen Konflik : Teori, Aplikasi, dan Penelitian. Edisi Pertama, Jakarta: Salemba Humanika.