



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 9354-9365

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Konflik Interpersonal, Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bpr Pijer Podi Kekelengen Cab.Simpang Selayang Medan

Jenica Priscilla Br Bangun¹, Sondang N. B. Marbun², Toman Panggabean³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

jenicapriscilla1206@gmail.com¹, sondangnibulanmarbun@gmail.com², tomanpanggabean2205@gmail.com³

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik interpersonal, work-family conflict, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan tersebut, dengan jumlah sampel sebanyak 42 responden yang ditentukan melalui teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik interpersonal dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik dan stres dalam tingkat tertentu dapat mendorong peningkatan kinerja. Sebaliknya, work-family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Secara simultan, konflik interpersonal, work-family conflict, dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,867 menunjukkan bahwa sebesar 86,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam mengelola konflik dan stres kerja secara efektif serta menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga guna meningkatkan kinerja karyawan secara optimal.

Kata kunci: Konflik Interpersonal, Work-Family Conflict, Stres Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perubahan yang cepat, persaingan yang ketat, dan harapan konsumen yang semakin tinggi terhadap kualitas layanan. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan tidak hanya perlu memiliki strategi bisnis yang tepat, tetapi juga harus mampu mengelola karyawan secara efektif. Hal ini sesuai dengan pandangan bahwa karyawan adalah aset utama yang menentukan apakah suatu organisasi berhasil atau tidak. Karyawan yang bekerja baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya, sedangkan karyawan yang kurang berprestasi bisa menghambat pencapaian visi dan misi perusahaan.

Kinerja seorang karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari diri sendiri, lingkungan kerja, maupun hal-hal di luar pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2020:67), kinerja adalah hasil kerja yang diukur dari kualitas dan kuantitas tugas yang dikerjakan karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan. Semakin baik kinerja karyawan, semakin besar pula kontribusinya terhadap kesuksesan perusahaan. Namun saat melaksanakannya, ada beberapa hambatan yang bisa membuat kinerja karyawan menurun.

Salah satu faktor yang sering menjadi tantangan dalam dunia kerja adalah konflik antar individu atau konflik interpersonal. Konflik ini terjadi ketika terdapat perbedaan atau perlawanan antara dua orang atau lebih, yang disebabkan oleh perbedaan kepentingan, nilai, tujuan, atau pendapat. Menurut Robbins & Judge (2018), konflik antar individu yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti mengganggu proses komunikasi, menurunkan kerja sama dalam tim, hingga menciptakan suasana kerja yang tidak harmonis. Kondisi seperti ini, jika berlangsung dalam jangka panjang, akan memengaruhi efektivitas kerja baik

Pengaruh Konflik Interpersonal, Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.
Bpr Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan

individu maupun organisasi secara keseluruhan. Meskipun konflik tidak selalu memiliki dampak yang merugikan, tetapi bila konflik tersebut terus-menerus dan memiliki intensitas yang tinggi, maka hal ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

Selain konflik interpersonal, karyawan juga sering mengalami tantangan berupa konflik antara pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*). Hal ini terjadi ketika tuntutan pekerjaan mengganggu peran dalam keluarga, atau sebaliknya, tugas keluarga menghambat kewajiban di tempat kerja. Seperti yang dijelaskan oleh Greenhaus dan Beutell (Romauli, 2020:73), konflik ini bisa terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan sehingga sulit diseimbangkan. Kondisi ini sering membuat karyawan merasa kurang waktu untuk keluarga, sehingga menimbulkan rasa stres, bersalah, dan kelelahan. Hal ini bisa berdampak negatif pada semangat bekerja. Jika tidak ditangani, konflik ini tidak hanya mengganggu kualitas hidup keluarga, tetapi juga menurunkan produktivitas kerja dan motivasi kerja karyawan terhadap perusahaan.

Faktor lain yang memengaruhi karyawan adalah stres kerja yang timbul karena ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan seseorang untuk menangani pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2019:87), stres kerja adalah kondisi yang membuat seseorang merasa tegang, yang bisa memengaruhi emosinya, cara berpikirnya, serta kesehatan fisiknya. Gejalanya bisa terlihat dalam bentuk perasaan cemas, emosi yang meningkat, hingga semangat kerja yang menurun. Jika stres kerja terus berlanjut, tidak hanya merugikan karyawan secara pribadi, tetapi juga bisa menyebabkan masalah pada perusahaan secara keseluruhan, seperti menurunnya kinerja dan produktivitas karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini, antara lain :

1. Apakah konflik interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan?
2. Apakah *work-family conflict* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan?
3. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan?
4. Apakah konflik interpersonal, *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan jawaban dari rumusan masalah untuk menunjukkan hasil dari keseluruhan proses penelitian. Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik interpersonal secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik interpersonal, *work-family conflict* dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Penulis
Dapat mengetahui dan memperoleh masukan dalam ilmu pengetahuan dengan menambah wawasan luas tentang apa yang diperoleh selama penulisan skripsi mengenai pengaruh konflik interpersonal, *work-family conflict*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan
2. Bagi Perusahaan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mempertimbangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan terutama konflik interpersonal, *work-family conflict*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti Lain

Dapat dijadikan bahan referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi pada pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama di masa yang akan datang. Penelitian ini juga dapat dijadikan sumber wawasan, informasi, sumber referensi pembelajaran, serta ilmu pengetahuan baru yang dapat memperluas pola pikir pembaca mengenai pengaruh konflik interpersonal, *work-family conflict*, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan

Kajian Teori

Kerangka Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Manalu, Marbun & Sinurat (2021:187) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari berbagai masalah yang berhubungan dengan karyawan, serta menerapkan proses pengembangan, pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun perusahaan.

Menurut Nadapdap NMK (2022:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Menurut Sinambela (2019:8) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah ruang lingkup karyawan, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Konflik Interpersonal

Teori Konflik Organisasi

Teori konflik organisasi menjelaskan bahwa konflik adalah hal yang wajar dan tidak bisa dihindari dalam kehidupan organisasi. Menurut Robbins (2017), konflik organisasi adalah sebuah proses yang terjadi ketika seseorang merasa bahwa pihak lain telah, atau akan segera, mengganggu sesuatu yang penting baginya. Konflik bisa muncul karena adanya perbedaan kepentingan, persepsi, nilai, tujuan, maupun cara kerja antara individu atau kelompok dalam organisasi.

Indikator Konflik Interpersonal

Konflik yang ada di tempat kerja sering kali tidak dapat dihindari lagi. Ada banyak hal yang dapat menyebabkan terjadinya konflik dan untuk itu untuk dapat mengatasi konflik kita perlu mengidentifikasi penyebab terjadinya konflik. Menurut Pekik (2021) Konflik ini dapat terjadi karena adanya perbedaan kepribadian, sikap, nilai, dan harapan dalam pemecahan masalah. Berikut beberapa indikator konflik interpersonal, antara lain:

1. Kesalahpahaman
Konflik interpersonal sering kali terjadi karena kesalahpahaman antara individu yang terlibat. Orang-orang yang terlibat dalam konflik ini mungkin memiliki tujuan yang sama, tetapi berbeda dalam cara menyampaikan dan menafsirkannya.
2. Perbedaan pendapat
Konflik interpersonal juga dapat muncul karena adanya perbedaan pendapat antara individu.
3. Krisis kepercayaan
Konflik interpersonal dapat terjadi karena kurangnya kepercayaan antara individu yang terlibat. Misalnya, jika seseorang tidak percaya dengan rekan kerja satu timnya.
4. Perbedaan nilai dan harapan
Konflik interpersonal juga dapat muncul karena adanya perbedaan nilai harapan antara individu. Ketika individu memiliki pandangan yang berbeda tentang apa yang penting dan bagaimana sesuatu seharusnya dilakukan, konflik interpersonal dapat terjadi.
5. Persaingan
Persaingan antara individu juga dapat menjadi indikator konflik interpersonal. Ketika individu merasa bersaing satu sama lain untuk mencapai tujuan atau mendapatkan sumber daya yang terbatas.

Work-Family Conflict

Teori Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik peran terjadi ketika seseorang harus memenuhi berbagai harapan yang datang dari peran yang berbeda sekaligus, sehingga membuat individu kesulitan dalam menjalankan peran tersebut secara efektif (Tewal

dkk, 1019). Situasi ini sering muncul ketika karyawan diminta untuk memenuhi harapan pekerjaan sekaligus harapan dari peran lainnya, baik dalam konteks pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Indikator *Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell dalam (Romauli E. G. Siallagan, 2020:73) ada tiga indikator dalam *work-family conflict*, yakni:

1. *Time Based Conflict*. Konflik disebabkan waktu yang dipakai untuk memenuhi tanggung jawab, sedangkan tanggung jawab lainnya tidak dapat dikerjakan secara bersamaan. Antara lain seperti: energi, majerial waktu, serta kesempatan antar beban pekerjaan dan keluarga. *Time based conflict* dikategorikan menjadi dua jenis.
2. *Strain Based Conflict*. Suatu permasalahan yang tidak lain disebabkan dengan adanya ketegangan. Ketika ketegangan beban tersebut mengganggu tanggung jawab terhadap beban pekerjaan lain.
3. *Behavior Based Conflict*. Konflik ini disebabkan oleh adanya sesuatu realita, dan diikuti dengan ketidaksesuaian dengan ekspektasi karakter pada peran lain.

Stres Kerja

Teori *Job Demand Resources*

Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) dikemukakan oleh Bakker dan Demerouti, 2007 (Robbins, 2021) sebagai suatu kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana ciri-ciri dari pekerjaan mempengaruhi tingkat stres kerja serta hasil dalam organisasi. Teori ini menegaskan bahwa setiap jenis pekerjaan memiliki faktor-faktor tertentu yang dapat menyebabkan stres, yang umumnya dibagi dalam dua kategori utama, yaitu *job demands* (tuntutan kerja) dan *job resources* (sumber daya kerja).

Indikator Stres Kerja

Dunia pekerjaan dan kehidupan yang penuh dengan tuntutan dan tekanan dapat menyebabkan seseorang mengalami stres.

Menurut Afandi (2018:179-180) indikator stres kerja ialah sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas. Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, dan tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan Peran. Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan Antar Pribadi. Merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi. Gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan Organisasi. Memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitas dan kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan dikemukakan oleh Vroom (Burso, 2018:66). tingkat kinerja seseorang dipengaruhi oleh keyakinan dan motivasi bahwa usaha yang dilakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan hasil atau imbalan yang bernilai bagi dirinya. Teori ini memiliki tiga komponen utama, yaitu *expectancy*, yang merujuk pada harapan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik. *Instrumentality*, yang menunjukkan keyakinan bahwa kinerja yang baik akan mengarah pada penerimaan imbalan. *Valence*, yang menggambarkan nilai atau daya tarik dari imbalan tersebut bagi individu.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro dan Daryanto (2020:107), indikator kinerja terdiri dari:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari

- sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaiki hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
 5. Kemandirian. Seseorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2. Metode Penelitian

Jenis Penelitian Dan Sumber Data

Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Aktivitas penelitian kuantitatif diawali dari teori, hipotesis, desain penelitian, subjek penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, dan menarik kesimpulan.

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2019:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam menentukan populasi penelitian, seorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam penentuan populasi yang berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan, dimana seluruh populasi berjumlah 42 Karyawan.

Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan sampel. Sampel populasi yaitu keseluruhan populasi yang dijadikan sampel. Sampel dari penelitian ini sebanyak 42 Karyawan karena semua populasi dijadikan sampel.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019:85) *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik Analisa Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:175) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Alat ukur yang digunakan di dalam pengujian validitas adalah daftar pernyataan yang telah diisi oleh responden, dan akan diuji hasilnya guna menunjukkan valid tidaknya suatu data.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:185) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2021:196) Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah variabel residual berdistribusi secara normal dalam suatu model regresi.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021:36) *tolerance* mengukur variabilitas variabel independent terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. jadi *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dapat dinyatakan sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independent. Menurut Ghozali (2018:95) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Ghozali (2018:99) menyatakan bahwa uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Signifikan Simultan (Uji-F)

Menurut Sugiyono (2018:98), Uji simultan F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

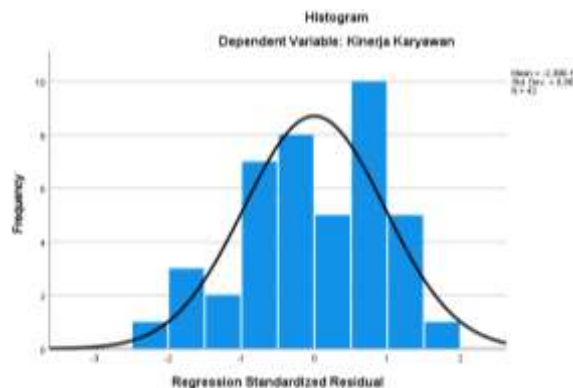
Koefisien determinasi (*adjust R²*) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($-1 \leq R^2 \leq 1$).

3. Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

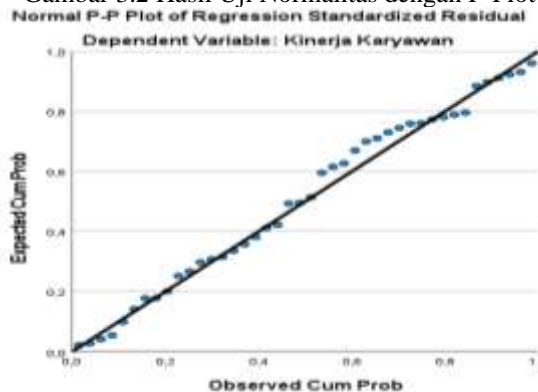
Gambar 3.1 Hasil Uji Normalitas Dengan Kurva Histogram



Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 3.1 kurva histogram membentuk pola lonceng atau dan tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Gambar 3.2 Hasil Uji Normalitas dengan P-Plot



Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 3.2 dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,56746237
Most Extreme Differences	Absolute	,087
	Positive	,053
	Negative	-,087
Test Statistic		,087
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.14 diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig (2-tailed)* berjumlah $0.200 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel 3. 2 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,623	3,892		
	Konflik Interpersonal	,229	,084	,359	2,789
	Work-Family Conflict	-,246	,111	,888	1,126
	Stres kerja	,487	,067	,379	2,637

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.15 semua variabel independen memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Konflik interpersonal memiliki nilai tolerance 0,359 dan VIF 2,789, work-family conflict memiliki nilai tolerance 0,888 dan VIF 1,126, serta stres kerja memiliki nilai tolerance 0,379 dan VIF 2,637. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas, sehingga layak digunakan dalam analisis regresi linear berganda.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3. 3 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

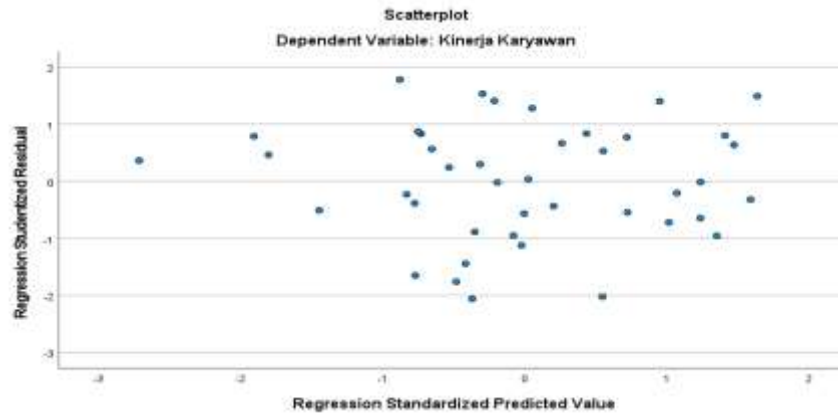
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,293	2,146		,602	,550
	Konflik Interpersonal	,002	,047	,013	,050	,961
	Work-Family Conflict	-,001	,061	-,002	-,014	,989
	Stres kerja	-,002	,037	-,011	-,042	,966

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.16 memperlihatkan bahwa nilai signifikan setiap variabel bebas adalah 0.961, 0.989, dan 0.966, seluruh nilai sig > 0.05 sehingga hasil perhitungan ini memenuhi uji persyaratan gejala heteroskedastisitas.

Gambar 3. 3 Hasil Analisis Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. 4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,623	3,892		4,528	,000
	Konflik Interpersonal	,229	,084	,257	2,710	,010
	Work-Family Conflict	-,246	,111	-,133	-2,209	,033
	Stres kerja	,487	,067	,673	7,293	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.17 menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda pada penelitian ini adalah

$$Y = 17,623 + 0,229 X_1 - 0,246 X_2 + 0,487 X_3$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta sebesar 17,623 menunjukkan bahwa jika variabel konflik interpersonal (X_1), *work-family conflict* (X_2), serta stres kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau tetap pada nilai nol, maka hasil kinerja karyawan (Y) akan bernilai 17,623. Nilai konstanta ini menunjukkan performa dasar karyawan tanpa terpengaruh oleh ketiga variabel independen tersebut.
2. Koefisien regresi variabel konflik interpersonal (X_1) sebesar 0,229 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan konflik interpersonal sebesar 1 satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,229 satuan.
3. Koefisien regresi variabel konflik kerja-keluarga (X_2) sebesar -0,246 menunjukkan adanya pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan konflik antara pekerjaan dan keluarga sebesar 1 satuan akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,246 satuan.
4. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X_3) mencapai 0,487, yang menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap peningkatan tingkat stres kerja sebanyak 1 satuan akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,487 satuan.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji hipotesis ini dilakukan dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_1 ditolak pada $\alpha = 5\%$
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_1 diterima pada $\alpha = 5\%$

t_{tabel} dalam penelitian ini dihitung rumus $t_{tabel} = (\frac{\alpha}{2}; n-k-1)$

Berdasarkan rumus tersebut maka:

$$t_{tabel} = (\frac{0,05}{2}; 42 - 3 - 1)$$

$t_{tabel} = (0,025; 38)$, maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,024.

Tabel 3. 5 Hasil Uji Hipotesis Parsial t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,623	3,892		4,528	,000
	Konflik Interpersonal	,229	,084	,257	2,710	,010
	Work-Family Conflict	-,246	,111	-,133	-2,209	,033
	Stres kerja	,487	,067	,673	7,293	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.18 hasil uji t dapat disimpulkan bahwa setiap variabel independen mempunyai pengaruh yang berbeda terhadap hasil kerja karyawan.

1. Variabel konflik interpersonal memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,710 > 2,024 (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi 0,010 < 0,05. Maka dapat disimpulkan konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan.
2. *Work-Family conflict* memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,209 < 2,024 (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi 0,033 < 0,05. Maka dapat disimpulkan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan.
3. Variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,293 > 2,024 (t_{tabel}) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan.

Hasil Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan dalam analisis regresi untuk menguji pengaruh variabel independent secara simultan terhadap variabel dependen. Pada penelitian inidiketahui jumlah sampel (n) sebanyak 42 responden dan jumlah variabel (k) sebanyak 4. sehingga diperoleh

F = (df1: df2)
 df = k-1, df2 = n-k
 n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel penelitian
 df1 = 4-1= 3
 df2 = 42-4 = 38
 F_{tabel} = 3;38 (2,85)

Tabel 3. 2 Hasil Uji Hipotesis Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	719,099	3	239,700	90,422	<,001 ^b
	Residual	100,734	38	2,651		
	Total	819,833	41			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stres kerja, Work-Family Conflict, Konflik Interpersonal

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.19 diperoleh F_{hitung} sebesar $90.422 > F_{tabel}$ 2.85 dan nilai signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$. Hal ini berarti variabel konflik interpersonal, *work-family conflict*, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cab. Simpang Selayang Medan.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 3. 7 Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.877	.867	1.628

a. Predictors: (Constant), Stres kerja, Work-Family Conflict, Konflik Interpersonal
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil *Output* SPSS, 2026

Berdasarkan Tabel 4.20 hasil pengujian koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan bahwa *Adjusted R Square* sebesar 0.867, yang berarti bahwa variabel konflik interpersonal, *work-family conflict*, dan stres kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 86,7%, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 86,7\% = 13,3\%$ dipengaruhi oleh variabel atau faktor lainnya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), variabel konflik interpersonal memiliki nilai t_{hitung} sebesar $2,710 > 2,024$ (t_{tabel}) dan tingkat signifikansi sebesar $0,010 < 0,05$. sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa konflik antar individu di lingkungan kerja memainkan peran dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan adanya hubungan antara konflik interpersonal yang terjadi dalam aktivitas kerja dengan perubahan kinerja karyawan.

Secara empiris, berdasarkan hasil jawaban para responden, konflik interpersonal yang terjadi lebih sering disebabkan oleh perbedaan pendapat dalam pelaksanaan tugas, kesalahpahaman dalam komunikasi, serta perbedaan cara pandang antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa konflik yang muncul bersifat situasional dan memiliki hubungan langsung dengan kegiatan pekerjaan sehari-hari. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori konflik organisasi yang menjelaskan bahwa konflik antar individu dalam sebuah organisasi bisa muncul karena adanya perbedaan kepentingan, perbedaan persepsi, serta cara berkomunikasi yang berbeda di antara anggota organisasi tersebut. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat mengganggu hubungan kerja, mengurangi kenyamanan dalam bekerja, serta mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas secara efektif. Pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan menghadapi dalam menjalankan pekerjaan perbankan, yaitu membutuhkan kerja sama yang baik antar bagian, koordinasi yang cukup baik, dan komunikasi yang jelas serta terus-menerus. Jika konflik antarmanusia sering terjadi, maka proses kerja bisa menjadi tidak efektif dan berpotensi menghambat pencapaian prestasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan manajemen konflik secara konstruktif agar konflik yang terjadi tidak merusak kinerja perusahaan.

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel *work-family conflict* memiliki nilai t_{hitung} sebesar $-2,209 < 2,024$ (t_{tabel}) dan tingkat signifikansi sebesar $0,033 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin besar konflik antara peran pekerjaan dan peran keluarga yang dirasakan oleh karyawan, semakin terjadi penurunan dalam kinerja karyawan. Berdasarkan hasil deskripsi jawaban responden, masih ada karyawan yang merasa kesulitan dalam mengatur waktu antara pekerjaan dan keluarga, merasa lelah setelah bekerja, serta mengakui bahwa tekanan pekerjaan memengaruhi peran mereka di dalam keluarga. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang cukup berat dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Dalam lingkungan PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan, memberikan tuntutan pekerjaan perbankan yang menekankan aspek ketelitian, kecepatan dalam pelayanan, serta pencapaian

target kerja, yang berpotensi memakan waktu dan energi para karyawan. Jika karyawan tidak mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga dengan baik, hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas serta hasil kerja mereka. Dengan demikian, konflik antara pekerjaan dan keluarga terbukti memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t), variabel stres kerja menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $7,293 > 2,024 (t_{tabel})$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Hasil dari pengujian ini menunjukkan adanya korelasi yang jelas antara tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan dan kemampuan kerja mereka. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres kerja berdampak pada peningkatan performa karyawan. Berdasarkan jawaban dari para responden, stres kerja yang dialami karyawan terutama disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, tekanan terhadap pencapaian target, serta tuntutan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja adalah bagian dari rutinitas pekerjaan yang terjadi di lingkungan kerja perusahaan. Dalam teori, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki oleh karyawan. Namun demikian, dalam kondisi tertentu, stres dapat bersifat positif, yaitu mampu mendorong karyawan agar lebih fokus, lebih disiplin, dan lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas.

Pada PT. BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan, tekanan kerja yang berasal dari tuntutan pencapaian target, tanggung jawab terhadap nasabah, serta tuntutan ketelitian dalam pekerjaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal selama tekanan tersebut masih berada dalam batas yang dapat ditangani. Oleh karena itu, stres kerja dalam penelitian ini terbukti berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Interpersonal, *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan (uji F), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $90,422 > F_{tabel}$ 2.85 dengan tingkat signifikansi $0.001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal, *work-family conflict*, dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT BPR Pijer Podi Kekelengen Cabang Simpang Selayang Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa prestasi karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu faktor saja, melainkan berasal dari penggabungan kondisi hubungan kerja antar karyawan, keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan keluarga, serta tingkat tekanan kerja yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,867. Hal ini menunjukkan bahwa konflik antar manusia, konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta stres kerja mampu menjelaskan perbedaan dalam kinerja karyawan sebesar 86,7%, sedangkan 13,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pada saat yang sama, konflik interpersonal memengaruhi kualitas hubungan kerja serta kemampuan berkomunikasi antar karyawan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga memengaruhi kesiapan mental dan konsentrasi karyawan saat bekerja. Sementara itu, tekanan kerja berdampak pada kondisi fisik dan mental karyawan saat mereka menjalani tugasnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa konflik antar manusia, konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta stres kerja secara bersama-sama memegang peranan yang sangat besar dalam memengaruhi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai *Adjusted R²* sebesar 0,867 menunjukkan bahwa 86,7% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konflik interpersonal, *work-family conflict*, dan stres kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Perusahaan disarankan untuk mengelola konflik interpersonal secara konstruktif melalui peningkatan komunikasi, kerja sama tim, serta pelatihan manajemen konflik. Selain itu, perusahaan perlu mengurangi *work-family conflict* dengan menciptakan keseimbangan kerja-kehidupan, seperti pengaturan beban kerja dan fleksibilitas kerja. Pengelolaan stres kerja juga perlu dilakukan dengan menyesuaikan beban kerja, memberikan dukungan atasan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Bagi karyawan, diharapkan mampu meningkatkan komunikasi, menjaga keseimbangan kerja dan keluarga, serta mengelola stres secara positif

agar kinerja tetap optimal. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja serta memperluas objek penelitian agar hasil lebih generalizable.

Referensi

1. Afandi. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Yogyakarta: Nusa Media.
2. Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
3. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). *The Job Demands–Resources model: State of the art*. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
4. Bintoro, Daryanto. 2020. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
5. Manalu, R. H., Marbun, S. N., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh pengawasan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pabrik teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 7(2), 185–205.
6. Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
7. Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2020). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan revisi). Bandung: Remaja Rosdakarya.
8. Nurhaini, N., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2019). Pengaruh konflik kerja keluarga, ambiguitas peran, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 8(17).
9. Pekik, H. (2021). 5 jenis konflik interpersonal dan cara mengatasinya. *Yoursy.id*. <https://yoursy.id>
10. Priansa, D. J. (2019). *Perilaku organisasi bisnis*. Bandung: Alfabeta.
11. Romauli, E. G. Siallagan. (2020). *Pengaruh terhadap kinerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan* (Laporan akademik). Universitas / Institusi terkait.
12. Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat
13. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
14. Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
15. Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
16. Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
17. Tewal, B., Adolfini, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2019). *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Patra Media Grafindo.