

Volume 9 Nomor 1 April 2024

E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI  
**JURKAMI**

**JURKAMI**

**VOLUME 9  
NOMOR 1**

**SINTANG  
APRIL  
2024**

**DOI  
10.31932**

**E-ISSN  
2541-0938  
P-ISSN  
2657-1528**



**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
PEKERJA GEN Z DI BANDAR LAMPUNG**

**Shintia Rahma Santoso<sup>✉</sup>, Febrian Eko Saputra<sup>2</sup>**

Program Studi Manajemen Universitas Teknokrat Indonesia<sup>12</sup>

<sup>✉</sup>Corresponding Author Email: shintiarahma5@gmail.com

Author Email: febrian.eko@teknokrat.ac.id

*Article History:*

Received: March 2024

Revision: March 2024

Accepted: March 2024

Published: April 2024

*Keywords:*

Work Conflict;

Job Stress;

Employee Performance

**Abstract:**

*Human resources are the most important asset of a company, in order to achieve the desired goals a company requires good management, especially human resources. Good human resource management is believed to be able to provide optimal performance for the company. This research aims to examine the influence of work conflict and work stress on the performance of Gen Z workers in Bandar Lampung. This type of research is quantitative research. The research was conducted on all Bandar Lampung employees with a total of 160 respondents. The data collection technique is using a questionnaire distributed to Gen Z workers with employee status in Bandar Lampung. Data processing and analysis techniques use validity tests, reliability tests, partial tests (T), simultaneous tests (F), multiple linear regression analysis and coefficient of determination. The research results show that partially work conflict has no significant effect on employee performance and partially work stress has a significant effect on employee performance. Simultaneously, work conflict and work stress have a significant effect on employee performance.*

**Abstrak:**

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan, guna mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan memerlukan manajemen yang baik khususnya sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diyakini mampu menghadirkan kinerja optimal bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di seluruh pekerja karyawan Bandar Lampung dengan jumlah responden sebanyak 160 orang. Teknik pengumpulan data yaitu menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pekerja gen z berstatus karyawan di Bandar Lampung. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial (T), uji simultan (F), analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*Sejarah Artikel*

Diterima: March 2024

Direvisi: March 2024

Disetujui: March 2024

Diterbitkan: April 2024

*Kata kunci:*

Konflik Kerja;

Stres Kerja;

Kinerja Karyawan



*How to Cite:* Santoso, S.R., Saputra, F.E. 2024. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pekerja Gen Z di Bandar Lampung*. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 9 (1) DOI : 10.31932/jpe.v9i1.3353



## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan bagi Perusahaan atau organisasi untuk tetap dapat bertahan oleh Sumber Daya Manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas Perusahaan maupun organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wenur et al. 2018). Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu perusahaan, pada hakikatnya ia berperan sebagai faktor penggerak segala aktivitas dalam perusahaan. Untuk menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan, suatu perusahaan memerlukan manajemen yang baik khususnya sumber daya manusia. SDM memiliki fungsi mengatur serta mengelola sumber daya yang lainnya, termasuk sumber daya keuangan untuk mendukung pencapaian kinerja karyawan (Werdayanti, 2008). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik diyakini mampu menghadirkan kinerja optimal bagi perusahaan (Fahmi, 2017). Menurut (Hasibuan, 2016) sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut (Suyantiningsih, 2020) pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar tidak terjadi konflik dan stres kerja yang berlebihan sehingga karyawan dapat mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan tepat waktu untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Perusahaan merupakan bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan

maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum maupun bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia (Dalimunthe et al., 2023). Pada umumnya kinerja karyawan suatu perusahaan/organisasi tidak selalu meningkat, kinerja karyawan ada dimana mengalami penurunan. Menurut (Juartini, 2021). Kinerja karyawan yang baik diharapkan oleh setiap perusahaan atau organisasi yang mampu menjaga, mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia yang profesional sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Ada juga kinerja yang buruk, saat seseorang menunjukkan kinerja yang tidak optimal dari semestinya, sehingga mengganggu rekan kerja atau divisi yang lain, maka konflik kerja pun tak terhindarkan, kejadian itu akan menimbulkan stres kerja terhadap para pekerja (Addin, 2022).

Menurut (Adisiswanto, 2015) pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dari orang yang mempekerjakan. Pekerja di Bandar Lampung memiliki populasi sebanyak 4.595.900 orang pada tahun 2022 yang menjadikan peluang untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi, angka ini menunjukkan dalam menghadapi persaingan mendorong pertumbuhan produktivitas yang berdampak pada perekonomian di Indonesia (Khoiriah, 2022).

Saat ini di Bandar Lampung lebih diutamakan mencari pekerja generasi Z, generasi Z mengacu pada generasi yang lahir antara 1995-2010, setelah generasi milenium atau gen Y. Karena generasi Z tumbuh di era teknologi modern dan semua menggunakan teknologi berbasis internet



yang memudahkan kehidupan sehari-hari dengan berbagai kemudahan memberikan keuntungan yang dirasakan generasi Z (Mahardika et al. 2022). Generasi Z memiliki kesamaan dengan generasi milenial atau generasi Y, tetapi generasi Z atau kerap disebut dengan iGeneration ini mampu mempraktikkan beberapa kegiatan dalam satu waktu (multi-tasking) seperti menjalankan sosial media menggunakan ponsel, browsing menggunakan PC, dan mendengarkan musik menggunakan headset. Segala hal yang dilakukan oleh generasi Z selalu berkaitan dengan dunia maya. Oleh sebab itu kepribadian, nilai-nilai, pandangan bahkan tujuan hidupnya pun sangat dipengaruhi oleh teknologi dan internet (Putra, 2018). Menurut (Rayya et al., 2023) perbedaan antara generasi lain dengan generasi Z tentang pandangan hidup yang paling tidak positif, termasuk tingkat kesejahteraan emosional dan sosial yang lebih rendah dari pada generasi yang lebih

tua, Gen Z lebih mengalami gangguan kondisi mental dari pada Gen X atau baby Boomer, Gen Z juga lebih banyak kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi, yang meliputi pendapatan, pekerjaan, pendidikan, makanan, perumahan, transportasi, dukungan sosial, dan keamanan. Menurut (Mahardika et al. 2022) saat memasuki dunia kerja generasi Z lebih rentan mengalami konflik kerja dan stres kerja. Alasan peneliti melakukan studi pada Gen Z karena problematika yang dihadapi Gen Z lebih mengarah pada keadaan emosional mereka yang belum stabil dan paling mudah merasa tertekan. Tekanan kerja yang berlebihan menjadi pemicu stres, keadaan stres yang berlarut-larut menyebabkan karyawan tidak fokus dalam melaksanakan tugasnya. Stres kerja yang dialami Gen Z tentunya akan mempengaruhi semangat dalam bekerja yang dimana akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

**Tabel 1. Jumlah Pekerja Berdasarkan Status Pekerjaan Utama di Kota Bandar Lampung**

No	Status Pekerjaan Utama	Orang	Persentase
1	Buruh/Karyawan/Pegawai	283.233	55,48%
2	Berusaha sendiri	114.432	22,41%
3	Pekerja keluarga/tak dibayar	41.962	8,22%
4	Berusaha dibantu buruh tidak tetap	39.694	7,78%
5	Pekerja bebas di non pertanian	18.861	3,69%
6	Berusaha dibantu buruh tetap	11.504	2,25%
7	Pekerja bebas di pertanian	835	0,16%
<b>Total</b>		<b>510.521</b>	<b>100,00%</b>

Sumber : Data Badan Pusat Statistik Bandar Lampung 2022

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa pekerja utama di Bandar Lampung adalah sebagai yang bekerja pada orang lain atau perusahaan yang menerima upah secara tetap atau instansi/kantor/perusahaan secara tetap dengan menerima upah/gaji baik berupa uang maupun barang dengan jumlah 283.233 jiwa orang. Dari total penduduk usia kerja (15 tahun ke atas),

lebih dari separuh penduduk Bandar Lampung memiliki status pekerjaan utama sebagai buruh/karyawan/pegawai. Untuk itu peneliti melakukan penelitian dengan bantuan kuesioner *online* menggunakan *Google Form* terhadap pekerja yang berstatus buruh/karyawan/pegawai di Bandar Lampung untuk membuktikan permasalahan konflik kerja dan stres kerja



tersebut benar terjadi pada pekerja buruh/karyawan/pegawai di Bandar Lampung. Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain stres kerja dan konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan dan harus dihadapi oleh para karyawan tersebut (Suyatiningsih et al. 2020).

Menurut (Margareth, 2017) kinerja karyawan menurun biasanya diakibatkan oleh stres pekerjaan yang berlebihan, tingkat pekerjaan yang terlalu sulit, lingkungan kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman dan kurangnya gathering/refreshing dari perusahaan, sehingga kinerja karyawan menurun maka karyawan tidak akan mampu bekerja secara optimal. Capaian kinerja indikator sasaran BPS periode tahun 2017 hingga 2021 bergerak secara fluktuatif. Meski demikian, hampir seluruhnya berada pada angka diatas 100 persen kecuali di tahun 2017. Capaian kinerja indikator ditahun 2018 di angka 104,96% sedangkan capaian kinerja indikator sempat menurun di tahun 2019 dan kembali meningkat ke angka 107,30 persen di tahun 2020 namun kembali menurun di tahun 2021 ke angka 100,88 persen. Sehingga dapat dikatakan BPS menurun kinerjanya dari tahun sebelumnya, sedangkan maksimal target capaian kinerja sampai di 120 persen, capaian kinerja mencapai lebih dari 100 persen dikarenakan pencapaian gabungan dari beberapa target yang berbeda sehingga kombinasi ini menghasilkan presentase yang lebih dari 100 persen. Capaian Nilai Kinerja Keseluruhan (NKK) tahun 2017 dinyatakan kinerja tercapai sebagian dengan persentase 91,38%, pada tahun 2018-2020 dinyatakan kinerja tercapai dengan persentase melebihi 101%, sedangkan pada tahun 2021 persentase kembali menurun yang

dinyatakan kinerja tercapai sebagian dengan persentase 100,88%. (BPS, 2021)

Salah satu faktor yang menyebabkan capaian kinerja bergerak secara fluktuatif yaitu konflik kerja, menurut (Gaol, 2015) konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi/Perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi yang dapat menyebabkan perselisihan. Salah satu konflik kerja yang ada di Bandar Lampung yaitu Pekerja Harian Lepas (PHL) dipecah secara sepihak yang sudah bekerja sebagai petugas kebersihan selama 18 tahun, enam Pekerja Harian Lepas (PHL) di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) menggugat Pemkot Bandar Lampung, mereka menggugat pemkot yang memecat secara sepihak karena dianggap mempermalukan pemkot karena mengikuti demo. Menurut kuasa hukum enam PHL penggugat, pemecatan pekerja sangat tidak rasional dan dilakukan secara sepihak pemecatan tersebut dinilai tidak memiliki rasa keadilan. Berdasarkan keterangan PHL, selama bekerja di DLH para pekerja mendapatkan upah sebesar Rp 2 juta per bulan. Namun seiring waktu, upah PHL mengalami penunggakan selama dua bulan. Akhirnya PHL menagih janji kepada wali kota Bandar Lampung. Belum juga dipenuhi, beberapa PHL menggelar aksi turun ke jalan berunjuk rasa di jalan dan kantor Pemkot Bandar Lampung. Tuntutan mereka agar pemkota dapat membayarkan tunggakan gaji honor dua bulan tersebut (La'lang, 2022). Selain itu, konflik kerja yang terjadi di Bandar Lampung yaitu, 2 Asisten Rumah Tangga (ART) dianiaya oleh majikan, mereka kerap dianiaya oleh pelaku yakni dengan cara dipukul bagian



pipi dan kepala hingga ditendang. Korban dianiaya karena majikan tidak puas atas hasil kerja korban. Selain itu selama empat bulan bekerja, korban tidak menerima gaji sebagai ART. Selain itu mereka mendapatkan pelecehan yakni saat sedang mandi, korban dipaksa membersihkan lantai tanpa mengenakan pakaian (Rachmawati, 2023).

Adanya konflik kerja yang terjadi di beberapa perusahaan dapat menimbulkan stres kerja, menurut (Rivai et al., 2014) stres kerja suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan, dan hilang daya. Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Daerah Lampung menyatakan, karena banyak menghabiskan waktu di tempat kerja yang tidak nyaman, banyak pekerja di Lampung mengidap gangguan jiwa. Tempat dan suasana kerja yang tidak kondusif memengaruhi kesehatan jiwa pekerja, hal tersebut di karenakan stres kerja pada pekerja, jika pekerja jiwanya sakit, produktivitas menurun dan dapat merugikan perusahaan. Sebisa mungkin seluruh instansi baik pemerintah, BUMN, dan swasta dapat meningkatkan perhatian terhadap pemenuhan fasilitas bagi karyawan. Misalnya, cek kesehatan rutin, konseling, dan rekreasi bagi penyegaran mental (Republika, 2017). Selain itu pekerja sebagai Jurnalis perempuan di Bandar Lampung juga mengalami stres kerja sebanyak 26 dari 30 jurnalis perempuan (86,7%) pernah stres karena pekerjaan. Hanya empat orang yang tidak pernah mengalami stres. Lalu, 10 dari 30 jurnalis perempuan (33,3%) telah berserikat (bergabung dengan organisasi). Sisanya, 20 jurnalis perempuan di Lampung tidak berserikat (AJI, 2021).

Dalam perusahaan juga dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, karena kinerja karyawan yang baik salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Menurut (Busro, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Beberapa dimensi beserta indikator kinerja karyawan yaitu, merupakan cara kerja karyawan dalam suatu Perusahaan selama periode tertentu. Suatu Perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja Perusahaan (Tamauka et al. 2015). Menurut (Busro, 2018) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja yaitu 1) Hasil kerja dengan indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan efisiensi melaksanakan tugas; 2) Pelaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif dan ketelitian; 3) Sifat pribadi, dengan indikator kejujuran dan kreativitas.

Menurut (Mangkunegara, 2015), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkannya. Adanya perbedaan pendapat dan perbedaan karakter antar individu mengakibatkan kurang efektifnya kinerja yang kerap menimbulkan konflik di perusahaan. Konflik kerja adalah segala macam interaksi pertentangan dua orang atau lebih baik di antara individu, kelompok



ataupun organisasi yang dapat berdampak negative (Agustian & Nugroho, 2020). Sedangkan menurut (Rivai et al. 2014) konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Menurut (Rivai et al. 2015) dimensi dan indikator dari konflik kerja yaitu, 1) Konflik dalam diri seseorang, dengan indikator tuntutan tugas yang melebihi kemampuan; 2) Konflik antar individu, dengan indikator adanya perbedaan tujuan; 3) Konflik antar anggota, dengan indikator konflik yang terjadi karena latar belakang yang berbeda; 4) Konflik antar kelompok, dengan indikator mengejar kepentingan atau tujuan kelompok masing-masing.

Setiap orang pernah merasakan adanya tekanan pekerjaan yang menimbulkan stres kerja. Ketika stres kerja yang sudah berlebihan akan menjadi berbahaya bagi kesehatan fisik dan emosional. Menurut (Gaol, 2015) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2017). Sedangkan menurut (Robbins, 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti

dan penting. Menurut (Hasibuan, 2014) beberapa dimensi dan indikator stres kerja yaitu, 1) Beban Kerja, dengan indikator beban kerja yang dirasakan berlebihan; 2) Sikap Pimpinan, dengan indikator sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas; 3) Waktu Kerja, dengan indikator waktu kerja yang dirasakan berlebihan; 4) Konflik, dengan indikator perbedaan tujuan yang menyebabkan konflik.

Berdasarkan paparan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Penelitian ini juga memberikan manfaat bagi para pembaca dan memberikan kesimpulan atau hasil akhir dari penelitian

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Menurut (Sugiyono, 2016) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dalam penelitian ini tidak terbatas karena jumlah pekerja Gen Z di Bandar Lampung tidak diketahui pasti. Sampel responden ditentukan dengan menggunakan Non-Probability Sampling, di mana teknik pengambilan sampel tidak memberikan kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2018).



Jenis sampling yang digunakan adalah Purposive Sampling, di mana sampel dipilih berdasarkan kriteria tertentu atau ciri-ciri spesifik (Sugiyono, 2016). Adapun kriteria yang ditetapkan untuk dapat menentukan sampel dalam penelitian ini yaitu pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Sampel menurut (Hair et al. 2017) jumlah minimum sampel yang sebaiknya dipakai yaitu 10 kali dari jumlah seluruh indikator. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Hair. Metode sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Hair, di mana jumlah sampel dihitung berdasarkan jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian (Hair et al. 2019) rumus, kemudian dikalikan dengan faktor 10. Dalam konteks ini, penelitian menggunakan 16 indikator, sehingga jumlah sampel yang diperlukan adalah 160. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 160 responden.

Teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan kuesioner, sumber data berasal dari data primer yaitu sumber data berasal dari hasil kuesioner beberapa pekerja Gen Z di Bandar Lampung, selain itu ada data sekunder yang didapatkan dari beberapa jurnal penelitian terdahulu. Pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert. Terdapat empat skala yang digunakan yaitu SS = Sangat

Setuju (4), S = Setuju (3), TS = Tidak Setuju (2), STS = Sangat Tidak Setuju (1).

Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan model matematis:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana Y adalah Kinerja, a = konstanta,  $b_1$  = koefisien regresi antara Konflik Kerja dengan Kinerja,  $b_2$  = koefisien regresi antara Stres Kerja dengan Kinerja,  $X_1$  = variabel Konflik Kerja  $X_2$  = variabel Stres Kerja, e = *standard error*. Serta pengujian hipotesis berupa Uji Parsial (T), Uji Simultan (F) dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Penelitian melakukan pengolahan dan analisis data peneliti menggunakan program aplikasi IBM SPSS versi 29.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil data olahan peneliti, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden kinerja pekerja Gen Z yang berstatus karyawan berjenis kelamin perempuan sebanyak 102 atau sebesar 63,7%, sedangkan yang berjenis laki-laki sebanyak 58 atau sebesar 36,3%

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menginvestigasi hubungan antara variabel bebas, yakni Konflik Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ), dengan variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	19.166	1.398		13.705	<.001
	Konflik (X1)	.242	.128	.165	1.898	.060
	Stres (X2)	.406	.125	.283	3.241	.001

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024



Hasil analisis regresi linear berganda disajikan dalam Tabel 2, yang menunjukkan hasil persamaan sebagai berikut:  $Y = 19,166 + 0,242 X_1 + 0,406 X_2 + e$ . Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan Konstanta 19,166 mengindikasikan bahwa ketika nilai rata-rata Konflik Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) diasumsikan sebagai 0, nilai Kinerja Karyawan ( $Y$ ) diperkirakan mencapai 19,166. Koefisien variabel Konflik Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,242 menandakan bahwa peningkatan satu tingkat dalam Konflik Kerja ( $X_1$ ) akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,242. Koefisien variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,406 menunjukkan bahwa kenaikan satu tingkat

dalam Stres Kerja ( $X_2$ ) akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,406.

Apaun, uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi keseluruhan model. Jika nilai signifikansi (sig) kurang dari 0,05 atau nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Namun, jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X terhadap variabel Y. Dalam penelitian ini, nilai F tabel yang digunakan adalah 3,05.

**Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232.887	2	116.444	14.736	<.001b
	Residual	1240.613	157	7.902		
	Total	1473.500	159			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Stres (X2), Konflik (X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil uji F pada tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi (sig) untuk pengaruh variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara simultan terhadap variabel Y adalah 0,001, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05, serta nilai F hitung sebesar 14,736, yang lebih besar dari nilai F tabel 3,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima, mengindikasikan adanya pengaruh simultan dari  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap Y.

Selanjutnya, uji T digunakan untuk menguji pengaruh variabel X secara individu terhadap variabel Y. Pertama, dalam pengujian hipotesis  $H_1$ , ditemukan

bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk pengaruh  $X_1$  terhadap Y adalah 0,060, yang lebih besar dari 0,05, serta nilai t hitung 1,898, yang lebih kecil dari t tabel 1,975. Oleh karena itu,  $H_1$  ditolak, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari  $X_1$  terhadap Y.

Kemudian, dalam pengujian hipotesis  $H_2$ , didapati bahwa nilai signifikansi (Sig) untuk pengaruh  $X_2$  terhadap Y adalah 0,001, yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung 3,241, yang lebih besar dari t tabel 1,975. Sehingga,  $H_2$  diterima, menandakan adanya pengaruh yang signifikan dari  $X_2$  terhadap Y.

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.398 <sup>a</sup>	.158	.147	2.811

a. Predictors: (Constant), Stres (X2), Konflik (X1)

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Dari tabel tersebut, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,398 dan R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,158. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh variabel X1 dan X2 secara simultan terhadap variabel Y mencapai 15,8%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa baik Konflik Kerja maupun Stres Kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lebih lanjut, hasil pengujian secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pekerja Generasi Z di Bandar Lampung. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Irfanudin (2021), yang juga menemukan bahwa secara bersama-sama (simultan) Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Tri et al. (2022) juga mengkonfirmasi bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Generasi Z di Bandar Lampung. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi perlu memperhatikan manajemen stres kerja bagi pekerja Generasi Z guna meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, meskipun Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan secara individu, perusahaan tetap perlu mengelola dan meminimalisir konflik kerja agar tidak mempengaruhi kinerja pekerja secara

negatif. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pekerja Generasi Z, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru bagi perusahaan dan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam mengoptimalkan kinerja pekerja muda di Bandar Lampung.

## PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pekerja Gen Z di Bandar Lampung. Variabel Konflik Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Konflik Kerja, maka tidak akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pekerja merasa memiliki konflik kerja dalam setiap pekerjaan, saat terjadi konflik maka dapat memicu motivasi untuk melakukan yang lebih baik atau membuktikan diri. Saat individu merasa ditantang oleh konflik, mereka lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Variabel Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Gen Z di Bandar Lampung. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Stres Kerja, maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pekerja merasa memiliki Stres Kerja



tersendiri saat mereka melakukan pekerjaan mereka sendiri, hal ini dikarenakan pekerjaan yang mereka lakukan membutuhkan kerja tim maupun individu yang menuntut target pekerjaan tersebut cepat diselesaikan terlebih lagi stres kerja yang ditimbulkan berasal dari pribadi pekerja sehingga akan menurunkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

Addin, S. (2022). Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online). *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(10), 718–735. <http://e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/578/509>

Adisiswanto, E. (2015). Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Wanita Yang Bekerja Pada MALAM HARI DI PERUSAHAAN. *Jurnal Imliah IUS Fakultas Hukum*, 3(1), 69–75.

Agustian, W., & Nugroho, K. (2020). Analisis Dampak Negatif Dari Terjadinya Konflik Antar Karyawan Pada Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Kota Palembang. *Jibm*, 3(2), 122–133.

AJI, 2021. (n.d.). *Potret Kusam Jurnalis Perempuan di Lampung*. Cnnindonesia.Com. Retrieved May 24, 2021, from <https://www.cnnindonesia.com/nasional/20210524063308-20-646008/potret-kusam-jurnalis-perempuan-di-lampung>

Arditya Afrizal Mahardika, Ingarianti, T., & Uun Zulfiana. (2022). Work-life balance pada karyawan generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/10.58959/cjss.v1i1.8>

BPS. (2018). *Laporan Kinerja BPS Tahun 2017*.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen*

*Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group.

Dalimunthe, N., Kholid Azhari, A., Habib Wahyudi, I., Tareq Aziz, M., Dwi Cintana, A., Syahfitri, M., & Adila, P. (2023). Penerapan Perjanjian Kerja Dalam Perusahaan Terhadap Hak Ketenagakerjaan. *Jura : Jurnal Riset Akuntansi*, 1(3), 83–106. <https://doi.org/10.54066/jura-itb.v1i2>

Fahmi, S. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), 107. <https://doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>

Gaol. (2015). *Human Capital Management Sumber Daya Manusia Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Public Dan Bisnis*. PT Grasindo Anggota IKP.

Hair, J. . (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. SAGE.

Hair, J. . (2019). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling Based Discrete Choice Modeling*.

Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 12–23. <https://doi.org/10.33753/madani.v4i1.150>

Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik Dan



- Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 22(2).  
<https://doi.org/10.35137/jei.v22i2.584>
- Khoiriah. (2022). *Jumlah Tenaga Kerja di Lampung Naik 101 Ribu Orang*. Kupastuntas.Co.  
<https://www.kupastuntas.co/2022/11/07/bps-jumlah-tenaga-kerja-di-lampung-naik-101-ribu-orang>
- La'lang. (n.d.). *Enam PHL Dipecat karena Ikut Demo Gugat Pemkot Bandar Lampung*. News.Republika.Co.Id. Retrieved October 12, 2022, from <https://news.republika.co.id/berita/rjlc9436/enam-phl-dipecat-karena-ikut-demo-gugat-pemkot-bandar-lampung>
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Margareth, H. (2017). No Title طرق العرب ية ال لعة ت دريس Экономика Региона, 32.
- Putra, Y. S. (2018). Perbedaan Psychological Capital Pada Karyawan Generasi Y Dan Z Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 6(2), 1–12.  
<https://doi.org/10.35829/magisma.v6i2.29>
- Rachmawati. (n.d.). *2 ART di Lampung Dianiaya Majikannya, Ada Korban yang Berusia 15 Tahun, Pelaku Berstatus ASN*. Kompas.Com.  
<https://regional.kompas.com/read/2023/05/28/173700778/2-art-di-lampung-dianiaya-majikannya-ada-korban-yang-berusia-15-tahun?page=all>
- Rayya, A., Setiadji, A., Kusumaningtyas, S., & Juniarti, J. E. (2023). Persepsi Milenial terhadap Stereotipe Gen Z. *Prosiding Seminar Nasional*, 103–113.
- Republika. (n.d.). *Pekerja di Lampung Banyak Alami Gangguan Jiwa*. News.Republika.Co.Idrepublika.Co.Id. Retrieved October 10, 2017, from <https://news.republika.co.id/berita/oxl9pv384/pekerja-di-lampung-banyak-alami-gangguan-jiwa>
- Robbins, S. P. dan T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. IKAPI.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suyantiningsih, T. (2020). An Evaluation of the Effect of Work Stress and Work Conflict on Employee Performance: An Evidence from Indonesia. *Information and Knowledge Management*, 10(3), 28–35. <https://doi.org/10.7176/ikm/10-3-04>
- Tamauka et al. (2015). *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo.
- 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. *Jurnal EMBA*, 6(1), 51–60.
- Werdayanti, A. (2008). Jurnal Pendidikan Ekonomi. *Jurnal Pendidikan*



*Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun  
2008, 3(2), 79–92.*

