



Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi

Dede Desika Ananda¹, Anip Solihin²

Program Studi Manajemen Kampus Serang, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Pamulang, Kota Serang, Indonesia^{1,2}

*Email: desikaananda290502@gmail.com¹, dosen02741@unpam.ac.id²

Diterima: 13-06-2026 | Disetujui: 17-06-2026 | Diterbitkan: 19-06-2026

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work stress and work conflict on employee loyalty at PT Kompak Sukses Abadi. Employee loyalty is one of the company's strategic assets, but it is often faced with challenges from internal factors such as work stress and work conflicts. This study empirically tested the role of these two variables, both partially and simultaneously, in shaping employee loyalty. The research method used is quantitative with descriptive and associative approaches. The research population consisted of 63 employees of PT Kompak Sukses Abadi, so the sampling technique used was a random sampling method using the slovin formula and a sample of 54 respondents was obtained. Data were collected through a questionnaire distributed to all respondents and analyzed using SPSS software version 25 with validity, reliability, normality test, linearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression test, determination coefficient (R^2) test, and partial significance (t -test) and simultaneous (F test) test. The results showed that partial work stress had a positive and significant influence on employee loyalty, with a significance value of $0.011 < 0.05$. Similarly, partial work conflicts also have a positive and significant influence on employee loyalty, as evidenced by a significance value of $0.000 < 0.05$. Furthermore, the results of the simultaneous test (F test) showed that work stress and work conflict together had a positive and significant influence on employee loyalty, with a significance value of $0.001 < 0.05$. A determination coefficient (R^2) of 0.221 indicates that the two independent variables were able to explain 22.1% of the variation in employee loyalty, while the remaining 77.9% were influenced by other factors not examined in this study. The implication of these findings is that PT Kompak Sukses Abadi has a work environment where stress and conflict can be managed productively, which in turn strengthens employees' emotional bonds and commitment to the company.

Keywords: Work Stress; Work Conflict; Employee Loyalty.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap loyalitas karyawan di PT Kompak Sukses Abadi. Loyalitas karyawan menjadi salah satu aset strategis perusahaan, namun sering kali dihadapkan pada tantangan dari faktor internal seperti stres kerja dan konflik kerja. Studi ini menguji secara empiris seberapa besar peran kedua variabel tersebut, baik secara parsial maupun simultan, dalam membentuk loyalitas karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Populasi penelitian terdiri dari 63 karyawan PT Kompak Sukses Abadi, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling acak dengan memakai rumus slovin dan didapatkan sampel berjumlah 54 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada seluruh responden dan dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 25 dengan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji heteroskedastisitas, uji regresi linier berganda, uji koefisien determinasi (R^2), serta uji signifikansi parsial (uji t) dan simultan (uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$. Demikian pula, konflik kerja secara parsial juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Selanjutnya, hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,221 mengindikasikan bahwa kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan 22,1% variasi pada loyalitas karyawan, sedangkan 77,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa PT Kompak Sukses Abadi memiliki lingkungan kerja di mana stres dan konflik dapat dikelola secara produktif, yang justru memperkuat ikatan emosional dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Kata kunci: Stres Kerja; Konflik Kerja; Loyalitas Karyawan.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Ananda, D. D., & Solihin, A. . (2026). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 1110-1122. <https://doi.org/10.63822/9zr26d48>

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu aset paling berharga dalam sebuah organisasi. Tanpa keterlibatan dan kontribusi aktif dari karyawan, pencapaian tujuan perusahaan akan sulit terwujud. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, loyalitas karyawan menjadi tolak ukur utama yang mencerminkan sejauh mana karyawan terikat secara emosional dan psikologis terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Yanti, 2020). Loyalitas karyawan bukan hanya diukur dari masa kerja, tetapi dari kesediaan mereka untuk berkontribusi lebih, mempertahankan citra perusahaan, dan bertahan dalam situasi sulit sekalipun. Berbagai fenomena di dunia kerja menunjukkan tren menurunnya loyalitas karyawan, terutama di kalangan generasi muda yang cenderung lebih selektif terhadap beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan perusahaan. Fenomena ini diperkuat dengan munculnya istilah “quiet quitting”, yaitu kondisi ketika karyawan hanya menjalankan pekerjaan sesuai kewajiban minimum tanpa keterlibatan lebih (Gallup, 2023). Hal ini menjadi tanda bahwa loyalitas tidak lagi dapat diasumsikan sebagai sesuatu yang otomatis muncul seiring masa kerja. Salah satu penyebab utama menurunnya loyalitas karyawan adalah stres kerja. Stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan dianggap melebihi kapasitas individu untuk mengatasinya, sehingga menimbulkan tekanan mental, fisik, bahkan emosional (Robbins, 2019). Selain stres, konflik kerja juga menjadi variabel krusial yang memengaruhi loyalitas. Konflik dalam dunia kerja dapat terjadi karena berbagai faktor seperti perbedaan persepsi, ketidakjelasan peran, persaingan internal, atau gaya komunikasi yang tidak efektif. Konflik yang tidak diselesaikan secara konstruktif akan berdampak pada penurunan kerja sama tim, meningkatnya kesalahan kerja, bahkan niat karyawan untuk mengundurkan diri (Ivancevich, 2014). Namun, tidak semua stres dan konflik berdampak negatif. Dalam literatur manajemen, dikenal istilah “challenge stressor” dan “hindrance stressor”. Challenge stressor adalah stres yang mendorong motivasi, seperti tenggat waktu yang menantang atau target kerja yang tinggi. Sementara hindrance stressor merupakan stres penghambat, seperti konflik internal, ambiguitas peran, atau ketidakjelasan struktur kerja (Suryani, 2021). Jika perusahaan mampu mengelola stres dan konflik dengan pendekatan yang tepat, keduanya justru dapat menjadi katalis peningkatan loyalitas dan semangat kerja.

Salah satu perusahaan yang menghadapi tantangan ini adalah PT Kompak Sukses Abadi, sebuah perusahaan distributor beragam buah import unggulan yang beroperasi dengan intensitas sedang dengan jumlah pekerja sekitar 80 karyawan. Lingkungan kerja yang dinamis, target distribusi harian, serta tekanan dari prinsipal produk membuat karyawan rentan mengalami stres dan konflik. Berdasarkan pengamatan awal, terdapat kecenderungan meningkatnya turnover dalam dua tahun terakhir serta penurunan motivasi kerja di beberapa divisi. Dalam kondisi seperti ini, loyalitas karyawan menjadi faktor yang sangat krusial untuk dipertahankan. Perusahaan perlu memiliki pemahaman yang utuh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi loyalitas karyawan, termasuk stres dan konflik kerja yang mereka hadapi setiap hari. Penelitian ini hadir untuk menjawab pertanyaan tersebut: sejauh mana stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di lingkungan kerja yang kompetitif seperti PT Kompak Sukses Abadi.

Penelitian ini penting tidak hanya dari sisi akademik tetapi juga praktis. Dengan memahami pengaruh stres dan konflik terhadap loyalitas, perusahaan dapat membentuk kebijakan yang lebih humanis, menyesuaikan beban kerja, memperbaiki alur komunikasi, serta membangun budaya kerja yang lebih sehat. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya mempertahankan karyawan terbaik, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang produktif dan harmonis.

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang masalah yang sudah dijabarkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut; Pertama, Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Kedua, Apakah Konflik Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Ketiga, Apakah Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Adapun tujuan dari penelitian ini; Pertama, Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Kedua, Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Konflik Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Ketiga, Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara simultan antara Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis merasa ingin melaksanakan penelitian terkait indikator tersebut. Penelitian ini akan mengamati apakah ada pengaruh terhadap loyalitas pada karyawan. Dengan mengambil judul penelitian yaitu “*Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT. Kompak Sukses Abadi*”.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres Kerja

Stres kerja pada hakikatnya adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seorang karyawan. (Handoko, 2020) menegaskan bahwa tekanan kerja yang berlebihan berdampak langsung pada penurunan motivasi, meningkatnya kelelahan emosional, hingga berujung pada penurunan loyalitas. Menurut (Tewal, 2017), stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami karyawan akibat interaksi antara manusia dan pekerjaan mereka, yang ditandai dengan perubahan pada diri karyawan sehingga mereka menyimpang dari fungsi normalnya. Stres kerja muncul karena adanya tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau sumber daya karyawan, baik dari lingkungan kerja maupun faktor internal individu. Stres kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan di organisasi modern. Hal senada juga diungkapkan oleh (Edy Sutrisno, 2019) yang menjelaskan bahwa stres kerja muncul karena adanya tekanan pekerjaan yang terus-menerus, baik dari beban kerja yang tinggi, peran ganda, target yang sulit tercapai, maupun hubungan interpersonal yang kurang harmonis di lingkungan kerja.

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah situasi di mana terjadi perbedaan kepentingan, nilai, atau persepsi antara dua pihak atau lebih dalam organisasi yang dapat mengganggu efektivitas kerja jika tidak dikelola dengan baik. Konflik kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketidakselarasan yang muncul akibat perbedaan persepsi, kepentingan, atau tujuan antar individu maupun kelompok dalam organisasi (Robbins, 2019). Konflik dalam organisasi sebenarnya tidak selalu negatif; (Robbins, 2019) menjelaskan bahwa konflik fungsional dapat merangsang inovasi dan meningkatkan kinerja kelompok. Menurut (Rivai, 2021), konflik kerja tidak selalu bersifat destruktif, karena dalam intensitas tertentu dapat menimbulkan ide-ide kreatif dan mendorong inovasi dalam penyelesaian masalah.

Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan dapat diartikan juga sebagai bentuk kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Edy Sutrisno, 2019). Loyalitas karyawan adalah komitmen mendalam seorang individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, bekerja sepenuh hati, serta mendukung tujuan bersama (Hasibuan, 2020). (Nasution, 2020) menunjukkan loyalitas dapat menurun drastis apabila stres kerja tinggi dan konflik sering terjadi. Indikator loyalitas: Kesetiaan bertahan, Kepatuhan kebijakan, Kebanggaan pada organisasi, Partisipasi aktif, Kemauan memberi kinerja optimal.

Penelitian Terdahulu

Penelitian dahulu merujuk pada penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan relevan dengan topik yang sedang diteliti, ini mencakup analisis serta pemahaman hasil penelitian untuk mengidentifikasi temuan penting, dan metodologi yang digunakan. Berikut dibawah ini mengenai tabel penelitian terdahulu:

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul	Perbedaan Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Damayanti & Kurniawati (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif, Regresi Linier Berganda	Stres kerja & motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2	Bella Nur Erawati dkk, (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UD. Fighter Corporation.	Lingkungan Kerja	Kuantitatif, eksplanatif	Konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap loyalitas karyawan.
3	Josephine Diana & Jofrey Ramos (2024). Modeling the Relationship Between Employee Conflict, Work Stresss, and Turnover Intention in the food-Service Industry.	Turnover Intention	Kuantitatif, SEM-PLS	Hasil menunjukkan bahwa stres kerja, konflik karyawan, berpengaruh positif terhadap turnover intention.
4	Mardhatila Fitri Sopali dkk, (2021). Pengaruh Konflik, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rumah Sakit Tk. III Dr. Reksodiwiryo Padang (studi kasus pada seluruh staff non medis)	Konflik Organisasi, dan Kepuasan Kerja	Kuantitatif, Analisi Regresi Berganda	Secara bersamaan ada pengaruh signifikan antara konflik, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan.
5	Pratama, & Saputro (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung: Bahasa Indonesia	Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja	Kuantitatif, Path Analysis	Secara parsial stres kerja berpengaruh positif terhadap loyalitas karyawan
6	Gunawan & Remiasa (2019). Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Hotel Sheraton Surabaya	Kinerja Karyawan	Studi Kasus, Deskriptif Kualitatif	Stres kerja berpengaruh negatif pada kinerja karyawan hotel

Sumber: Dokumentasi Penulis

Indikator Variabel

Operasionalisasi variabel merupakan proses penguraian konsep teoritis ke dalam indikator yang dapat diukur. Menurut Sugiyono (2019), operasionalisasi variabel dilakukan agar setiap variabel dapat diukur dengan jelas, sehingga data yang dikumpulkan akurat dan sesuai tujuan penelitian.

Tabel 2. Indikator Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Stres Kerja (X1)	Menurut (Tewal, 2017), stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami karyawan akibat interaksi antara manusia dan pekerjaan mereka, yang ditandai dengan perubahan pada diri karyawan sehingga mereka menyimpang dari fungsi normalnya.	1. Beban kerja, 2. Tekanan waktu, 3. Ketidakjelasan peran, 4. Dukungan atasan (Tewal, 2017)	Likert 1–5
Konflik Kerja (X2)	Konflik kerja adalah situasi di mana terjadi perbedaan kepentingan, nilai, atau persepsi antara dua pihak atau lebih dalam organisasi yang dapat mengganggu efektivitas kerja jika tidak dikelola dengan baik. Konflik kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketidakselarasan yang muncul akibat perbedaan persepsi, kepentingan, atau tujuan antar individu maupun kelompok dalam organisasi (Robbins, 2019).	1. Konflik tugas, 2. Konflik peran, 3. Konflik hubungan interpersonal (Robbins, 2019).	Likert 1–5
Loyalitas Karyawan (Y)	Loyalitas karyawan dapat diartikan juga sebagai bentuk kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi (Edy Sutrisno, 2019).	1. Keterikatan emosional, 2. Niat untuk tetap bekerja, 3. Partisipasi aktif, 4. Kepuasan kerja (Edy Sutrisno, 2019)	Likert 1–5

Sumber: Dokumentasi Penulis

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Menurut (Sugiyono, 2019), populasi didefinisikan sebagai "wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kompak Sukses Abadi Tangerang yang berjumlah 63 orang karyawan. Menurut (Sugiyono, 2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sampling acak yaitu 54 karyawan pada PT. Kompak Sukses Abadi.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup menggunakan pengukuran skala sikert lima tingkat. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Kolerasi	Rtabel	Sig. (2-tailed)	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	Item X1.1	0,701	0,268	0,000	Valid
	Item X1.2	0,613	0,268	0,000	Valid
	Item X1.3	0,672	0,268	0,000	Valid
	Item X1.4	0,593	0,268	0,000	Valid
	Item X1.5	0,726	0,268	0,000	Valid
	Item X1.6	0,533	0,268	0,000	Valid
	Item X1.7	0,471	0,268	0,000	Valid
	Item X1.8	0,638	0,268	0,000	Valid
	Item X1.9	0,624	0,268	0,000	Valid
	Item X1.10	0,536	0,268	0,000	Valid
Konflik Kerja (X2)	Item X2.1	0,363	0,268	0,000	Valid
	Item X2.2	0,722	0,268	0,000	Valid
	Item X2.3	0,713	0,268	0,000	Valid
	Item X2.4	0,481	0,268	0,000	Valid
	Item X2.5	0,539	0,268	0,000	Valid
	Item X2.6	0,816	0,268	0,000	Valid
	Item X2.7	0,701	0,268	0,000	Valid
	Item X2.8	0,469	0,268	0,000	Valid
	Item X2.9	0,584	0,268	0,000	Valid
	Item X2.10	0,697	0,268	0,000	Valid
Loyalitas Karyawan (Y)	Item Y1.1	0,524	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.2	0,723	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.3	0,858	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.4	0,738	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.5	0,554	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.6	0,636	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.7	0,586	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.8	0,555	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.9	0,669	0,268	0,000	Valid
	Item Y1.10	0,618	0,268	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah item	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Stres Kerja (X ₁)	10	0,809	0,70	Reliabel
Konflik Kerja (X ₂)	10	0,810	0,70	Reliabel
Loyalitas Karyawan (Y)	10	0,841	0,70	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada hasil uji reliabilitas variabel Stres Kerja (X₁), Konflik Kerja (X₂), dan Loyalitas Karyawan (Y), menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dari ketiga variabel melebihi 0,70. Yang berarti bahwa butir item pernyataan yang sudah di uji bisa dipastikan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Pada penelitian ini uji normalitas dilakukan pada variabel Stres Kerja (X₁), Konflik Kerja (X₂), Loyalitas Karyawan (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		54
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	4.96435118
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,078
	<i>Positive</i>	0,050
	<i>Negative</i>	-0,078
<i>Test Statistic</i>		0,078
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		0,200
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	17.364	5.721		3.035	.004
Stres Kerja	-.167	.211	-.164	-.792	.432
Konflik Kerjai	.714	.237	.624	3.012	.004

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 17.364 - 0,167X_1 + 0,714X_2$, di mana variabel (Y) merupakan Loyalitas Karyawan, variabel (X1) adalah Stres Kerja, dan variabel (X2) adalah Konflik Kerja. Nilai konstanta sebesar 17.364 menunjukkan bahwa apabila Stres Kerja dan Konflik Kerjai bernilai nol, maka Loyalitas Karyawan berada pada angka 17.364. Koefisien β_1 Stres Kerja (X1) sebesar -0.167 artinya, ketika stres kerja dianalisis bersama-sama dengan konflik kerja setiap ada peningkatan satu satuan maka diprediksi akan mengalami penurunan Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 0.167. Munculnya nilai negatif ini menunjukkan bahwa ketika tingkat konflik kerja sudah dikontrol, lalu stres kerja yang berlebihan justru akan menimbulkan potensi penurunan loyalitas karyawan jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Sementara itu, Koefisien β_2 Konflik Kerja (X2) sebesar 0.714 menunjukkan bahwa jika variabel Konflik Kerja (X2) setiap ada peningkatan satu satuan maka Loyalitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.714. Hal ini berarti perbedaan pendapat atau konflik tugas tidak dipandang sebagai perusak hubungan, melainkan sebagai sarana untuk memberikan masukan demi kemajuan perusahaan. Karyawan merasa bahwa dengan adanya dinamika tersebut, mereka dapat berpartisipasi lebih aktif dalam memperbaiki operasional perusahaan yang pada akhirnya akan meningkatkan loyalitas karyawan.

Uji T Parsial

Tabel 7. Hasil Uji T Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	25.804	5.361		4.813	.000
Stres Kerja	.349	.133	.342	2.625	.011
Konflik Kerja	.562	.138	.491	4.065	.000

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial) variabel X1 memiliki nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.625 > t$ tabel yaitu 2.007, maka penulisan hipotesisnya yaitu H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Artinya Stres Kerja (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan

terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Kompak Sukses Abadi. Kemudian, pada hasil uji t (parsial) variabel X2 memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $4,065 > t$ tabel yaitu 2.007, maka penulisan hipotesisnya yaitu H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Artinya Konflik Kerja (X2) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Kompak Sukses Abadi.

Uji F Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df		f	Sig.
1	Regression	1441.193	2	720.596	59.454	,000 ^b
	Residual	727.220	60	12.120		
	Total	2168.413	62			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output di atas menunjukkan bahwa hasil uji t (parsial) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai f hitung $8,516 > f$ tabel yaitu 3.18, maka penulisan hipotesisnya yaitu H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima Stres Kerja (X₁) dan Konflik Kerja (X₂) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada PT. Kompak Sukses Abadi.

Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.500 ^a	,250	,221	5.061

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil output di atas diketahui nilai koefisien *Adjusted R Square* sebesar 0,221 atau 22,1%, maka dapat ditarik kesimpulan besarnya pengaruh variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Loyalitas Karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi sebesar 0,221 atau 22,1%, sedangkan sisanya sebesar 77,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis uji t parsial yang telah dilakukan diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sesuai dengan literatur manajemen, dikenal istilah “*challenge stressor*” dan

“hindrance stressor”. *Challenge stressor* adalah stres yang mendorong motivasi, seperti tenggat waktu yang menantang atau target kerja yang tinggi. Sementara *Hindrance Stressor* merupakan stres penghambat, seperti konflik internal, ambiguitas peran, atau ketidakjelasan struktur kerja (Suryani, 2021). Temuan ini mengindikasikan bahwa bagi karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi, adanya tekanan dan tantangan kerja justru mendorong mereka untuk menunjukkan komitmen dan loyalitas yang lebih tinggi. Bisa jadi, karyawan menganggap stres dan tekanan sebagai bagian dari dinamika pekerjaan yang menantang, yang jika berhasil mereka atasi, justru akan memperkuat rasa kepemilikan dan keterikatan mereka pada perusahaan. Dengan kata lain, karyawan melihat tantangan ini sebagai peluang untuk membuktikan diri dan berkembang, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Temuan ini selaras dengan penelitian terdahulu dari Pratama dan (Frizky Pratama & Hendra Saputro, 2024) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung: Bahasa Indonesia”. Hasil dapat disimpulkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas Karyawan di divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung.

Kemudian Konflik Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap terhadap loyalitas karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Temuan ini mengindikasikan bahwa di perusahaan ini, konflik kerja tidak selalu dilihat sebagai hal yang negatif. Sebaliknya, konflik kerja dapat mendorong karyawan untuk mencari solusi, berkomunikasi lebih terbuka, dan pada akhirnya memperkuat rasa kebersamaan. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi perbaikan dalam proses bekerja, meningkatkan pemahaman antar individu, dan menumbuhkan rasa solidaritas dalam menghadapi tantangan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Erawati, 2024), yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UD, Fighter Corporation”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan UD Fighter Corporation.

Berdasarkan hasil analisis uji f secara simultan yang telah dilakukan diketahui bahwa stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas karyawan di PT. Kompak Sukses Abadi. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja dan konflik kerja tidak selalu bersifat negatif, melainkan dapat mendorong karyawan untuk merasa lebih terikat dan loyal terhadap perusahaan. Kondisi ini bisa terjadi jika PT. Kompak Sukses Abadi mampu mengelola stres dan konflik dengan baik, misalnya melalui strategi penyelesaian konflik yang efektif dan dukungan manajemen yang kuat, sehingga karyawan merasa tantangan yang ada justru memperkuat hubungan mereka dengan perusahaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Safitri, 2019), yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aqua Tirta Abadi Madura Sumenep”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel konflik kerja, stres kerja dan loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Dapat dibuktikan pada hasil uji t Stres Kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan hal ini mengindikasikan bahwa ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Kemudian Konflik Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik kerja yang terjadi, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selanjutnya pada hasil pengujian uji *f* bersamaan, variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Loyalitas Karyawan (Y) di PT. Kompak Sukses Abadi. Ini menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang dinamis di mana stres dan konflik dapat dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan positif.

SARAN

Berdasarkan hasil temuan tersebut disarankan kepada PT. Kompak Sukses Abadi adalah harus meninjau ulang dan memperbarui deskripsi pekerjaan (*job description*) setiap karyawan. Pastikan setiap tugas, tanggung jawab, dan wewenang ditulis dengan sangat jelas dan terperinci, ini akan menjadi panduan yang tegas bagi karyawan dalam menjalankan peran mereka sehari-hari, lalu atasan secara rutin berkomunikasi dengan timnya, lakukan pertemuan harian, mingguan atau bulanan untuk membahas target, prioritas, dan ekspektasi yang harus dicapai.

Kemudian Perusahaan juga dapat mengadakan pelatihan khusus untuk karyawan, terutama para pemimpin tim, mengenai cara berkomunikasi yang efektif, mendengarkan secara aktif, dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Ini akan membantu mereka menyuarakan perbedaan pendapat tanpa memicu konflik.

Terakhir perusahaan perlu terapkan sistem penghargaan dan pengakuan yang adil, baik finansial maupun non-finansial, atas pencapaian atau kontribusi karyawan. Ini akan meningkatkan motivasi dan komitmen mereka untuk tetap bersama perusahaan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Erawati, B. N. , F. E. , & A. I. (2024). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan UD. Fighter Corporation. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(1), 2444–2451.
- Frizky Pratama, M., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 314–325. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1876>
- Gallup. (2023). *State of the global workplace: 2023 report*.
- Handoko, A. S. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap loyalitas karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 845–858.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Ivancevich, J. M. , K. R. , & M. M. T. (2014). *Organizational behavior and management* (10th ed). McGraw-Hill Education.
- Nasution, M. I. , & K. H. (2020). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap loyalitas karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 101–111.

- Rivai, Z. V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik (Edisi ke-4)*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. , & J. T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed). Pearson Education.
- Safitri, A. F. (2019). *PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN LOYALITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AQUA TIRTA ABADI MADURA SUMENEP*. Doctoral dissertation, Universitas Wiraraja.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Sugiyono, Ed.). Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2021). Pengaruh Challenge Stressor dan Hindrance Stressor Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 45–56.
- Tewal, R. H. E. , S. M. , T. W. J. F. A. , & P. M. H. C. (2017). *Perilaku organisasi*. Patra Media Grafindo.
- Yanti, N. , & H. M. R. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Transkon Jaya di Balikpapan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMB)*, 2(2), 101–112.