

## Analisis Faktor Pengaruh Kinerja Karyawan

Zhanda Dinda Sarrani<sup>1</sup>, Sutrisno<sup>2</sup>, Rita Meiriyanti<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang<sup>1,2,3</sup>

[zhanda.dinda@gmail.com](mailto:zhanda.dinda@gmail.com)<sup>1</sup>, [sutrisno@upgris.ac.id](mailto:sutrisno@upgris.ac.id)<sup>2</sup>, [ritameiriyanti@upgris.ac.id](mailto:ritameiriyanti@upgris.ac.id)<sup>3</sup>

### ABSTRACT

*This study aims to examine the performance of employees of PT. Bapa Tama Rahayu. This research was conducted because it was known that there were several problems, namely the low and fluctuating performance of PT. Bapa Tama Rahayu, it is also known that most employees do not experience work conflict and work stress, but their performance still fluctuates. In addition, from the results of previous studies, it was found that there were differences in research results between one researcher and another regarding the relationship between the variables examined in this study. The population in this study were all employees with a total sample of 127 respondents. The variables in this study are employee personality (X1), employee engagement (X2), work conflict (X3), work stress (X4), and employee performance (Y). The data collection technique uses the total sampling method by distributing questionnaires to employees. The analysis used is multiple regression analysis using IBM SPSS 20. The results of this study indicate that partially employee personality, employee engagement, work conflict, and job stress have an influence on employee performance. Employee personality has a positive effect on employee performance, employee engagement has a positive effect on employee performance, work conflict has a negative effect on employee performance, work stress has a negative effect on employee performance.*

**Keywords:** Employee personality, Employee engagement, Work conflict, Work stress, Employee performance.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Bapa Tama Rahayu. Penelitian ini dilakukan karena diketahui ada beberapa masalah yaitu masih rendah dan fluktuatifnya kinerja karyawan PT. Bapa Tama Rahayu, diketahui pula bahwa sebagian besar karyawan tidak mengalami faktor konflik kerja dan stres kerja namun kinerja mereka masih mengalami fluktuasi. Selain itu dari hasil penelitian terdahulu, ditemukan adanya perbedaan hasil penelitian antara peneliti satu dengan lainnya mengenai hubungan antar variabel yang diteliti pada penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel sebanyak 127 responden. Variabel dalam penelitian ini adalah kepribadian karyawan (X1), *employee engagement* (X2), konflik kerja (X3), stres kerja (X4), dan kinerja karyawan (Y). Adapun teknik pengumpulan data menggunakan metode *total sampling* dengan membagikan kuesioner para para karyawan. Analisis yang digunakan menggunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan IBM SPSS 20. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepribadian karyawan, *employee engagement*, konflik kerja, dan stres kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, *employee engagement* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kepribadian karyawan, Employee engagement, Konflik kerja, Stres kerja, Kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Manusia memainkan peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Globalisasi telah membawa banyak rintangan bagi organisasi dalam mengatur kinerja karyawan untuk menggapai tujuan organisasi (Gorondutse & Hilman, 2019). Kinerja mencerminkan seberapa jauh kemampuan seorang atau kelompok tersebut mencapai kualifikasi dalam suatu misi pencapaian tujuan organisasi pada waktu tertentu. (Al-Omari & Okasheh, 2017).

PT. Bapa Tama Rahayu adalah perusahaan berbadan hukum jasa yang beroperasi dalam bidang pengendalian dan pembasmian hama, yang beralamat di Jalan Puri Anjasmoro Blok P9 No. 30A Tawangsari, Semarang Barat. Berdasar hasil *pre-study* yang telah dilakukan terhadap 35 orang responden diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki kepribadian yang baik, memiliki keterikatan dengan perusahaan, jarang menemui konflik, serta minim stres kerja. Akan tetapi dari hasil tersebut juga diketahui bahwa para responden menyatakan bahwa memiliki kinerja yang kurang baik, berdasarkan hasil observasi berupa data yang disampaikan oleh HRD juga ditemukan bahwa nilai rata-rata kinerja pegawai masih belum sesuai dengan harapan perusahaan.

## TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja mengacu pada hasil individu berdasarkan kemampuan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada organisasi tempat mereka bekerja (Simorangkir et al., 2018). Kinerja karyawan ialah hasil kerja seseorang atau kelompok suatu organisasi. Pencapaian karyawan ini sangat berkaitan erat dengan kepribadian karyawan karena menjadi bentuk tanggung jawab mereka terhadap tugas mereka.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, menurut Fatmala et al (2019) salah satu faktor pengaruhnya ialah kepribadian.

Kepribadian karyawan mencerminkan gabungan antara sifat fisik dan mental dalam menentukan ciri identitas unik seseorang yang membedakan dari orang lain. Karakteristik ini meliputi cara pandang, pikiran, tindakan, dan perasaan yang mencerminkan hasil dari interaksi antara faktor genetik dengan lingkungan. Dari hal ini dapat disimpulkan bila kepribadian karyawan mempengaruhi kinerjanya.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa kepribadian mencerminkan susunan dinamis sistem psikologis dalam diri individu yang menentukan kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Berdasarkan definisi tersebut menjelaskan bahwa kepribadian adalah sistem psikologis yang dapat dikembangkan pada individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya.

Berdasar dengan hal tersebut Sya'baniah et al (2019) mengungkapkan bahwa kepribadian memiliki berpengaruh positif pada kinerja. Penelitian serupa juga dilakukan Fatmala et al (2019) yang menemukan jika kepribadian karyawan memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Yang et al (2020) menyatakan bahwa kepribadian karyawan terhadap kinerja karyawan juga memiliki pengaruh. Akan tetapi, pada penelitian Ratnasari & Septiani (2020) menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara kepribadian dan kinerja pegawai.

Terdapat hal lain yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai yaitu *employee engagement*. Karyawan dapat dikatakan *engaged* apabila mampu memberikan pelayanan terbaik dan mampu mengerjakan tugasnya dengan baik (Bella & Widjaja, 2018). Keterikatan kerja mengindikasikan kondisi mental yang stabil dan memuaskan yang ditandai dengan antusiasme, pengabdian, dan kinerja yang optimal. (Guan & Frenkel, 2018).

*Employee engagement* sebagai bentuk keterikatan karyawan dengan perusahaannya. *Employee engagement* adalah situasi dimana anggota organisasi melakukan pekerjaan dan menunjukkan dirinya secara fisik, kognitif, serta emosional. Kondisi *employee engagement* ini sangat penting dalam membangun kinerja, keterikatan ini dapat menciptakan kinerja karyawan yang semakin meningkat.

*Employee engagement* didefinisikan sebagai loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang menghasilkan komitmen, semangat, dan energi yang tercermin dalam tekad tinggi bahkan dalam menjalankan pekerjaan yang sulit sekalipun. Hal tersebut melebihi ekspektasi dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif.

Bella & Widjaja (2018) mengungkapkan bahwa *employee engagement* mencerminkan konsep penting untuk meningkatkan prestasi kerja individu. Konsep tersebut membantu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang memfasilitasi inovasi dan pengembangan, serta memudahkan kerja sama antar karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Sejalan dengan hal tersebut Cahyandani (2021) dalam penelitiannya menemukan jika *employee engagement* dan kinerja berpengaruh positif. Serupa dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Rahmawati (2020) juga menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian dengan hasil yang sama dikemukakan oleh Park et al (2021). Namun hasil penelitian yang berbeda ditemukan oleh Yusuf et al (2019) dimana dalam penelitiannya menemukan bahwa *employee engagement* dan kinerja karyawan tidak terdapat pengaruh.

Terdapat beberapa permasalahan yang perlu diperbaiki terkait kinerja karyawan dan untuk mencapai hal tersebut harus memperhatikan beberapa faktor yang mempunyai peranan penting, antara lain yaitu konflik. Konflik mengacu pada persaingan tidak sehat yang dihasilkan dari ambisi dan perselisihan, ketidakcocokan, maupun ketegangan antar individu atau kelompok (Hasibuan, 2019).

Pramudia et al. (2019) menyatakan dalam penanganan konflik yang ada di perusahaan harus tertangani dengan baik dan tepat, karena terdapat kesenjangan status, nilai atau persepsi, hal tersebut dapat mengakibatkan mangkirnya karyawan. Mangkirnya karyawan dari pekerjaan membuat kinerja karyawan tersebut menurun yang berdampak pula pada kinerja perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut, Pramudia et al (2019) dalam penelitiannya menemukan adanya hubungan antara konflik kerja dengan kinerja pegawai. Serupa dengan hal tersebut, penelitian yang dilakukan oleh Nassal (2021) juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh adanya konflik kerja. Lalu, Ye et al (2019) dalam penelitiannya juga menyatakan hal yang serupa. Adapun hasil penelitian berbeda

ditemukan E P Tobing & Zamora (2018) dalam penelitiannya menemukan jika tidak ditemukan pengaruh antara konflik kerja dengan kinerja pegawai. Adanya konflik antar karyawan, pemberian tugas yang berlebihan dapat menyebabkan stres atau kondisi tidak menyenangkan secara mental atau fisik yang dialami oleh karyawan (Hasibuan, 2019). Maka dari itu perusahaan harus bisa mengontrol stres kerja para karyawan mereka.

Stres kerja merujuk pada kondisi psikologis tak nyaman yang timbul ketika individu merasa bila tuntutan yang diberikan melebihi kemampuan mereka untuk memenuhinya. Kondisi tak nyaman inilah yang berdampak serius pada kinerja mereka. Jika stres yang dirasakan tak dapat teratasi, dampaknya kinerja akan menurun (Nelsi, 2021).

Nelsi (2021) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang serupa juga ditemukan Buulolo et al (2021) dan Bjaalid et al (2020). Akan tetapi, penelitian Bariroh et al (2017) memberikan kesimpulan dimana mereka tidak menemukan adanya pengaruh antara stres dengan kinerja karyawan.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif. Sugiyono (2017) berpendapat mengenai metode penelitian kuantitatif didasarkan pada filsafat positivisme, studi populasi atau sampel yang telah ditentukan, mengumpulkan informasi melalui alat penelitian, analisis data, dan menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif untuk menganalisis hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (kepribadian karyawan, *employee engagement*, konflik kerja, dan stres kerja) dengan variabel terikat (kinerja karyawan). West (dalam Darmawan, 2013) menjelaskan bahwa: Metode deskriptif ialah metode penelitian dimana pengumpulan data dan pengujian hipotesis berhubungan dengan kondisi atau peristiwa yang terjadi saat ini. Memberikan laporan yang tepat terkait dengan objek atau subjek yang sedang diteliti. Tujuan dari metode deskriptif ialah menjelaskan secara akurat dan sistematis mengenai karakteristik dan fakta dari subjek maupun objek yang diteliti.

Dalam penelitian ini digunakan metode *total sampling* yang mana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

### **Uji Instrumen dan Teknik Penelitian**

Uji penelitian yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Tujuan dari melakukan uji validitas adalah untuk menilai seberapa dapat diandalkan instrumen yang digunakan dalam penelitian ini. Validitas setiap indicator dapat dianggap signifikan apabila hubungan antar indicator kurang dari 0,05.

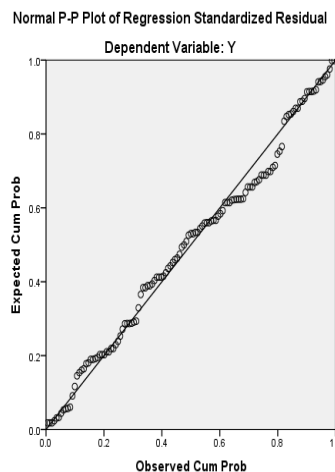
Sementara itu, reliabilitas dianggap baik jika kolom Cronbach's Alpha bernilai > 0,60 dan begitu pula sebaliknya. Berikut hasil uji pada penelitian ini:

**Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Syarat	Keterangan
1	Kepribadian Karyawan	0,684	0,60	Reliabel
2	<i>Employee Engagement</i>	0,636	0,60	Reliabel
3	Konflik Kerja	0,790	0,60	Reliabel
4	Stres kerja	0,790	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,688	0,60	Reliabel

Sumber : Data olah (2022)

### Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji P-Plot

Sumber : Data olah (2022)

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi normal ketika titik-titik pada grafik berdekatan dengan garis grafik dan merata sepanjang garis. , seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji normalitas p-plot

**Tabel 2 Hasil Uji Kolmogorov Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		127
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.09678592
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.078
	Negative	-.051
Kolmogorov-Smirnov Z		.881
Asymp. Sig. (2-tailed)		.419
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data olah (2022)

Dari hasil uji Kolmogorov, terlihat bahwa nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,051 maka disimpulkan bahwa data yang diperoleh berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas adalah sebuah teknik untuk mengevaluasi korelasi antar variabel bebas dalam sebuah model regresi. Keberhasilan sebuah model regresi dapat ditentukan dari ketiadaan multikolinieritas. Dalam proses pengujian tersebut, VIF (*Variance Inflation Factor*) atau TOL (*Tolerance*) dapat digunakan sebagai ukuran untuk mengukur seberapa kuat korelasi antar variabel bebas. Nilai VIF dapat ditoleransi bila nilainya kurang dari 10 dan sebaliknya. Berikut hasil pengujiannya:

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	15.522	5.798		2.677	.008		
X1	.305	.041	.506	7.494	.000	.766	1.305
X2	.323	.112	.197	2.891	.005	.754	1.326
X3	-.186	.079	-.143	-2.350	.020	.949	1.054
X4	-.334	.117	-.201	-2.855	.005	.708	1.413

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olah (2022)

Pada tabel 3 memperlihatkan *Tolerance* semua variabel independen nilainya lebih besar dari 0,10. Lalu VIF bernilai kurang dari 10. Diketahui bahwatidak ditemukan adanya gejala multikolinieritas pada pengujian ini.

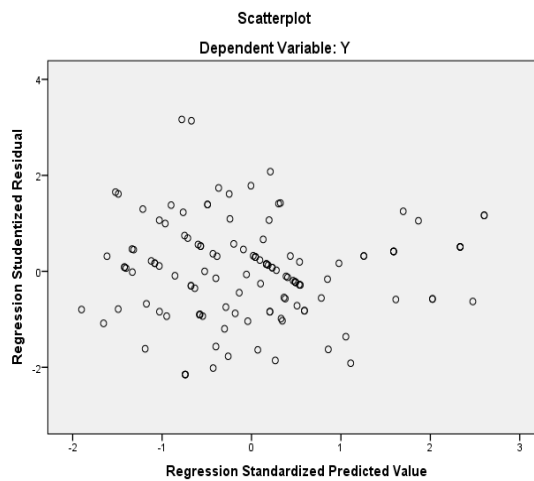
**Tabel Uji 4 Hasil Glejser**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>(Constant)</i>	3.960	3.646		1.086	.280
<i>X1</i>	-.046	.026	-.184	-1.806	.073
<i>X2</i>	.033	.070	.049	.474	.636
<i>X3</i>	-.025	.050	-.046	-.500	.618
<i>X4</i>	-.003	.073	-.005	-.047	.962

*a. Dependent Variable: RES2*

*Sumber : Data Diolah (2022)*

Dapat diambil kesimpulan dari tabel 4 di atas bahwa nilai signifikansi seluruh variabel independen lebih besar nilainya dari 0,05. Karena itu, pengujian ini tidak terdapat adanya bukti heteroskedastisitas.



**Gambar 2 Hasil Uji Scatterplot**  
*Sumber : Data olah (2022)*

Dari sebaran titik-titik pada Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa sebaran tidak mengikuti pola tertentu dan cenderung merata sepanjang sumbu x dan y. Maka tidak terbukti adanya indikasi heteroskedastisitas pada pengujian ini.

### Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear sederhana adalah metode yang dipakai jika analisis penelitian hanya melibatkan satu Namun penelitian ini memiliki empat variabel bebas, sehingga pengujiannya menggunakan regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah uji regresi yang mencakup lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda diperlukan untuk melihat arah dan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat (Ghozali, 2018).

Tujuan analisis regresi ialah untuk mengetahui korelasi antar variabel bebas dan variabel terikat secara parsial atau simultan dan untuk menganalisa besarnya korelasi antar variabel. Dalam melakukan analisa dan pengujian hipotesis digunakan *software* statistik IBM SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 20.

**Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	15.522	5.798		2.677	.008
X1	.305	.041	.506	7.494	.000
X2	.323	.112	.197	2.891	.005
X3	-.186	.079	-.143	2.350	.020
X4	-.334	.117	-.201	2.855	.005

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data olah (2022)

Berdasarkan pada tabel 5 maka ditulis persamaan sebagai berikut :

$$Y: \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_1$$

$$Y: 15.522 + 0,506 (X_1) + 0,197 (X_2) + (-0,143) (X_3) + (-0,201) (X_4) + 0.652$$

Kinerja karyawan: 15.522 + 0,506 kepribadian karyawan + 0,197 *employee engagement* + (-0,143) konflik kerja + (-0,201) stres kerja.

Koefisien regresi variabel kepribadian karyawan dan keterikatan karyawan sama-sama positif, artinya ketika kedua variabel ini meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Koefisien yang bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel independen dengan kinerja karyawan. Sedangkan koefisien regresi konflik kerja dan stres kerja bernilai negatif, artinya jika kedua variabel ini meningkat maka prestasi kerja karyawan akan menurun. Koefisien negatif menunjukkan bahwa ada hubungan negatif antara variabel independen dan kinerja karyawan.

### Uji t

Pengujian hipotesis parsial dilakukan dengan memakai t-statistik untuk menentukan besarnya korelasi variabel independen terhadap penjelasan perubahan variabel dependen



(Ghozali, 2018). Keputusan diambil berdasarkan nilai probabilitas signifikan, dimana jika probabilitas signifikansi adalah 0,05, maka ada pengaruh antara variabel independen dan dependen. Hasil pada Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai signifikan semua variabel kurang dari 0,05, sehingga hipotesis diterima.

### Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) digunakan Adjusted R<sup>2</sup>. Nilai Adjusted R<sup>2</sup> berkisar antara 0 sampai dengan 1, dimana makin tinggi nilainya maka makin kuat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin dekat nilai Adjusted R<sup>2</sup> ke 1, semakin kuat dan baik pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika nilainya nol, maka variabel bebas tak dapat sepenuhnya menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji koefisien determinasi:

**Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.757 <sup>a</sup>	.574	.560	2.131
a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber : Data olah (2022)

Dari tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,560 yang artinya perhitungan 56% yang diartikan keempat variabel independen yaitu kepribadian karyawan, *employee engagement*, konflik kerja, dan stres kerja sebesar 56%, sedangkan 44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar penelitian. 44% diperoleh dari 100% - 56% = 44%.

### Pembahasan

Berdasarkan pengujian analisis data yang telah dilakukan, variabel kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sya'baniah et al (2019) yang memperlihatkan adanya hubungan positif dan signifikan antara kepribadian dengan kinerja karyawan.

Variabel *employee engagement* mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan memiliki pengaruh positif yang berarti makin tinggi keterikatan karyawan, makin tinggi pula kinerjanya. Temuan tersebut konsisten dengan penelitian Cahyandani (2021) yang menemukan hubungan yang positif dan signifikan antara *employee engagement* dengan kinerja karyawan.

Variabel konflik kerja, nilai sig. 0,020 lebih rendah dari  $\alpha$  0,05 dan mempunyai nilai beta negatif sebesar -0,144. Dengan demikian dapat dikatakan variabel konflik memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Saat pengujian variabel stres kerja ditemukan nilai sig. 0,005 dimana lebih rendah  $\alpha$  0,05 dan nilai beta negatif sebesar -0,194. Dari hal tersebut, disimpulkan jika kinerja karyawan dan stres kerja mempunyai pengaruh negatif. Pengamatan ini konsisten dengan Nelsi (2021) dimana stres kerja dan kinerja karyawan terdapat pengaruh.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada Bab IV, disimpulkan bahwa:

1. Kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepribadian karyawan maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya.
2. *Employee engagement* berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kepribadian karyawan maka akan semakin mempengaruhi kinerjanya.
3. Konflik kerja berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi konflik kerja karyawan, maka semakin rendah prestasi kerjanya..
4. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja seorang karyawan, maka semakin rendah prestasi kerjanya.
5. Berdasarkan hasil  $R^2$  diperoleh nilai Adjusted R-squared sebesar 0,560. Dengan kata lain variabel kepribadian karyawan (X1), keterikatan karyawan (X2), konflik kerja (X3), stres kerja (X4) memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan sebesar 44%. Oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepribadian karyawan berpengaruh positif terhadap kinerjanya. Artinya semakin baik kepribadian karyawan maka semakin baik pula kinerjanya. *Employee engagement* juga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi *employee engagement* maka kinerja karyawan akan semakin baik. Namun, konflik berdampak negatif pada kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat konflik kerja yang dihadapi karyawan, maka semakin rendah kinerjanya. Hal yang sama berlaku untuk stres kerja, yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Semakin tinggi beban kerja seorang karyawan, semakin rendah kinerjanya. Nilai Adjusted R-squared yang diperoleh berdasarkan hasil uji koefisien determinasi adalah 0,560. Artinya status kepribadian karyawan (X1), komitmen karyawan (X2), konflik kerja (X3) dan stres kerja (X4) memberikan kontribusi sebesar 56% terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan, sedangkan faktor lain di luar penelitian menjelaskan sisanya 44%.

### **Saran**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain :

1. Manajemen PT. Bapa Tama Rahayu diharapkan untuk dapat memperhatikan kepribadian yang dimiliki oleh para karyawan mereka sehingga bisa diarahkan menuju arah yang lebih baik sehingga bisa meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja sehingga akan meningkatkan keuntungan bagi perusahaan Manajemen PT. Bapa Tama Rahayu juga diharapkan untuk dapat meningkatkan *employee engagement* yang dimiliki oleh para karyawan mereka sehingga bisa memunculkan keterikatan karyawan dengan perusahaan yang akan menjadikan dedikasi dan loyalitas pada perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja.
2. Dari hasil penelitian, disarankan melakukan antisipasi pada konflik kerja karena adanya temuan negative yang berdampak pada kinerja karyawan. Sama halnya dengan stress kerja.
3. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa kelemahan dan keterbatasan yaitu sampel yang digunakan pada penelitian ini merupakan sampel acak yang diberikan kepada karyawan karena jumlah populasi yang terbatas sehingga tidak bisa memilah atau memberikan prasyarat khusus bagi responden. Oleh karena itu untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan objek yang memiliki populasi lebih banyak sehingga bisa menerapkan prasyarat khusus dalam pengambilan sampel. Berdasarkan nilai  $R^2$  diketahui keempat variabel independen yaitu kepribadian karyawan, *employee engagement*, konflik kerja, dan stres kerja sebesar 56%, sedangkan 44% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian. Penelitian selanjutnya disarankan untuk bisa menambahkan variabel lain untuk bisa menemukan variabel lain yang mempengaruhi kinerja, seperti kompensasi yang diterima karyawan, *work-life balance*, dan kepemimpinan yang ada di perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alsheikh, G. A. A., Halim, M. S. B. A., Shafeeq, M., Alremawi, A., & Tambi, A. M. B. A. (2017). The mediating role of organizational culture on the relationship between employee performance and antecedents in the hotel sector. *Journal of Reviews on Global Economics*, 6, 489–497. <https://doi.org/10.6000/1929-7092.2017.06.49>
- Bariroh, F., Hastari, S., & Dwiharto, J. (2017). Pengaruh Kepuasan Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kota Pasuruan). *Jurnal EMA*, 2(2), 27–39. <https://doi.org/10.47335/ema.v2i2.19>
- Bella, B., & Widjaja, D. C. (2018). Pengaruh Employee Engagment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Hotel Ibis .... *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 46–60.

<http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/7444>

- Bjaalid, G., Olsen, E., Melberg, K., & Mikkelsen, A. (2020). Institutional stress and job performance among hospital employees. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(2), 365–382. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2018-1560>
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Cahyandani, P. T. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 19. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p19-27>
- E P Tobing, J. P., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3), 549–562. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i3.1712>
- Fatmala, K., Lie, D., Efendi, E., & Nainggolan, L. E. (2019). Pengaruh Kepribadian Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 66–76. <https://doi.org/10.37403/maker.v5i1.108>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. In *Semarang, Universitas Diponegoro*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gorondutse, A. H., & Hilman, H. (2019). Does organizational culture matter in the relationship between trust and SMEs performance. *Management Decision*, 57(7), 1638–1658. <https://doi.org/10.1108/MD-05-2018-0557>
- Hasibuan, H. M. (2019). *manajemen sumber daya manusia*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nassal, N. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Media Grup Palopo Pos. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo*.
- Nelsi, M. (2021). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Area Pondok Aren, Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(3), 359–366. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i3.10533>
- Park, J., Han, S. J., Kim, J., & Kim, W. (2021). Structural relationships among transformational leadership, affective organizational commitment, and job performance: the mediating role of employee engagement. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-10-2020-0149>

- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., & I, F. R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 1–11. <http://ojs.uho.ac.id/>
- Ratnasari, S. langgeng, & Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, dan Penempatan terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Global Business and Management Review*, 2(1), 41. <https://doi.org/10.37253/jgbmr.v2i1.789>
- Simorangkir, M., Siburian, P., & Rahman, A. (2018). The effect of organizational culture, knowledge of educational management, work motivation and job satisfaction to performance of the state primary school principals in North Tapanuli district. *International Journal of Development and Sustainability*, 7(3), 1117–1142.
- Sya'baniah, S. I., Saryono, O., & Herlina, E. (2019). Pengaruh Sikap dan Kepribadian Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Sosial Kabupaten Ciamis). *Business Manajement and Entrepreneurship Journal*, 1(4), 162–177. <https://jurnal.unigal.ac.id>
- 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.
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Yang, C., Chen, Y., Zhao, X., & Hua, N. (2020). Transformational leadership, proactive personality and service performance: The mediating role of organizational embeddedness. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 32(1), 267–287. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-03-2019-0244>
- Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, 30(5), 706–728. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010>
- Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Pengaruh Employee Engagement, Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Indospice di Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.