

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MOPOLI RAYA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh :

NURUL DELA GUSTIANI
NPM : 1305160584



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Nurul Dela Gustiani, NPM 1305160584. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan. 2017.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konflik merupakan perbedaan, pertentangan, perselisihan yang dialami oleh karyawan dapat timbul dalam berbagai macam bentuk yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja ataupun membangun kondisi yang baik bergantung kepada persepsi individu. Sedangkan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan, pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan, dan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang terdapat pada PT. Mopoli Raya Medan yang berjumlah 107 orang. Sedangkan sampel yang digunakan dengan proporsional random sampling . Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, dan koefisien determinasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik (X_1) $t_{hitung} = 2,584 > t_{tabel} = 1,989$ artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan variabel konflik terhadap kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. variabel Stres Kerja (X_2) $t_{hitung} = 2,608 > t_{tabel} = 1,989$ artinya memiliki pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil pengujian uji-f diperoleh $F_{hitung} = 9,904 > F_{tabel} = 3,11$ artinya secara simultan juga memiliki pengaruh signifikan antara variabel konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mopoli Raya Medan dengan nilai koefisien determinasi (*R-square*) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,195. Hal ini memiliki arti bahwa 19,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik dan stres kerja, dan selebihnya 80,5% dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikut sertakan dalam penelitian ini.

Kesimpulan penelitian secara parsial ada pengaruh signifikan antara konflik terhadap kinerja dan ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja. Secara simultan ada pengaruh signifikan antara konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Konflik, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr.Wb.

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini berjudul: **“Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya Medan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Susilo Irawadi dan Ibu Linda Wati selaku Kedua Orang Tua tercinta yang telah memberikan motivasi dalam penyusunan proposal ini .
2. Bapak Dr. Agusssani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, S.E.,M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak H. Januri, S.E., M.M.,M.Si, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E.,M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E.,M.Si, selaku sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Aswin Bancin, S.E., M.Pd, sebagai dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan sehingga terwujud penulisan Proposal ini.
9. Bapak Radiman, S.E.,M.Si, Sebagai dosen pembimbing Akademik VII J Manajemen pagi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Fauziah Ridhani, S.Sos, teman yang selalu menemani hingga selesai skripsi ini.
11. Sustika Wulandari, S.Kom, keluarga penulis yang telah banyak memberi semangat.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapkan maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua. Amin. Wassalamu'alaikumWr.Wb.

Medan, Januari 2017

Penulis

Nurul Dela Gustiani

NPM. 130516058

DAFTAR ISI

| | Hal |
|--|------------|
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR TABEL | vii |
| DAFTAR GAMBAR | ix |
| BAB I : PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan dan Rumusan Masalah | 5 |
| 1. Batasan Masalah | 5 |
| 2. Rumusan Masalah..... | 6 |
| D. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 6 |
| 1. Tujuan Penelitian | 6 |
| 2. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II : LANDASAN TEORITIS | 8 |
| A. Uraian Teori | 8 |
| 1. Kinerja | 8 |
| a. Pengertian Kinerja | 8 |
| b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja | 9 |
| c. Indikator Kinerja..... | 11 |
| 2. Konflik | 15 |

| | |
|---|-----------|
| a. Pengertian Konflik | 15 |
| b. Sebab-Sebab Timbulnya Konflik | 15 |
| c. Indikator Konflik | 17 |
| d. Jenis-Jenis Konflik..... | 19 |
| 3. Stres Kerja..... | 22 |
| a. Pengertian Stres | 22 |
| b. Faktor-Faktor Penyebab Stres | 22 |
| c. Indikator Stres..... | 24 |
| d. Pendekatan Stres..... | 25 |
| B. Kerangka Konseptual | 27 |
| C. Hipotesis | 30 |
| | |
| BAB III : METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Pendekatan Penelitian | 32 |
| B. Defenisi Operasional | 32 |
| C. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 34 |
| D. Populasi dan Sampel | 35 |
| E. Teknik Pengumpulan Data | 37 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 43 |
| 1. Analisis Regresi Linier Berganda | 43 |
| 2. Hipotesis | 45 |
| 3. Koefisien Determinasi | 47 |

| | |
|--|-----------|
| BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 48 |
| A. Hasil Penelitian | 48 |
| 1. Deskripsi Hasil Penelitian.. | 48 |
| 2. Analisis Data Penelitian | 63 |
| a. Uji Asumsi Klasik | 63 |
| b. Analisis Hipotesis penelitian | 68 |
| c. Uji t | 70 |
| d. Uji F..... | 72 |
| e. Koefisien Determinasi | 73 |
| B. Pembahasan..... | 74 |
| BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN..... | 77 |
| A. Kesimpulan..... | 77 |
| B. Saran | 77 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | Hal |
|---|------------|
| TABEL III.1 : Indikator Kinerja | 33 |
| TABEL III.2 : Indikator Konflik | 33 |
| TABEL III.3 : Indikator Stres Kerja..... | 34 |
| TABEL III.4 : Jadwal Penelitian | 35 |
| TABEL III.5 : Jumlah Karyawan | 35 |
| TABEL III.6 : Populasi dan Sampel | 37 |
| TABEL III.7 : Skala Likert | 38 |
| TABEL III.8 : Uji Validitas Variabel Konflik | 39 |
| TABEL III.9 : Uji Validitas Variabel Stres Kerja..... | 40 |
| TABEL III.10 : Uji Validitas Variabel Kinerja | 41 |
| TABEL III.11 : Uji Reliabilitas | 42 |
| TABEL IV.1 : Karakteristik Responden Jenis Kelamin | 49 |
| TABEL IV.2 : Karakteristik Responden Usia | 49 |
| TABEL IV.3 : Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan | 50 |

| | | |
|-------------|--|----|
| TABEL IV.4 | : Karakteristik Responden Lama Bekerja..... | 50 |
| TABEL IV.5 | : Penyajian Data Variabel Konflik | 51 |
| TABEL IV.6 | : Penyajian Data Variabel Stres Kerja..... | 56 |
| TABEL IV.7 | : Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan | 59 |
| TABEL IV.8 | : Uji Normalitas Kolmogrof-Smirnov..... | 65 |
| TABEL IV.9 | : Uji Multikolineritas..... | 66 |
| TABEL IV.10 | : Variabel Entred..... | 69 |
| TABEL IV.11 | : Regresi Linier Berganda..... | 69 |
| TABEL IV.12 | : Uji t Hasil Hipotesisi I | 70 |
| TABEL IV.13 | : Uji t Hasil Hipotesis II..... | 71 |
| TABEL IV.14 | : Uji F | 73 |
| TABEL IV.15 | : Koefisien Determinasi | 74 |

DAFTAR GAMBAR

| | Hal |
|---|------------|
| GAMBAR II.1 : Hubungan Konflik terhadap Kinerja | 28 |
| GAMBAR II.2 : Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja | 29 |
| GAMBAR II.3 : Kerangka Konseptual | 30 |
| GAMBAR IV.1 : Pengujian Histogram Normalitas | 64 |
| GAMBAR IV.2 : Pendekatan Grafik Normalitas | 65 |
| GAMBAR IV.3 : Scatterplot Uji Heterokedastisitas | 68 |

`BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset yang sangat penting bagi perusahaan, tetapi kadang sering diabaikan sebagai asset yang berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan salah satu yang paling menentukan sukses tidaknya kelangsungan hidup suatu perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun perusahaan publik karena manusia merupakan unsur pengatur dan pelaksana dari setiap kegiatan perusahaan.

Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2009:10).

Kinerja adalah suatu bentuk multidimensional yang sangat kompres, dengan banyaknya perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang di evaluasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat

dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan (Mangkunegara, 2013:67).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain konflik dan stres kerja yang terjadi didalam perusahaan dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Tetapi dengan adanya konflik dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerjanya meningkat lebih baik karena karyawan merasa kinerjanya menurun dan selalu dapat teguran dari perusahaan, sehingga karyawan temotivasi untuk melakukan setiap pekerjaan lebih baik dari sebelumnya sehingga tujuan perusahaan tercapai.

Konflik merupakan perbedaan, pertentangan, perselisihan yang dialami oleh karyawan dapat timbul dalam berbagai macam bentuk yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja ataupun membangun kondisi yang baik bergantung kepada persepsi individu.

Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonis antara dua atau lebih pihak. Anoraga dan Sri Suyati (dalam Pabundu Tika, 2010:80).

Faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja yaitu konflik. Konflik kerja dalam suatu perusahaan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Konflik dapat membuat karyawan tidak memiliki rasa senang, kohesi (persatuan), dan

tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan, sehingga akan menurunkan produktivitas kinerja. Dalam hal lain konflik juga bisa berpengaruh baik terhadap kinerja. Konflik dikatakan baik dilihat dengan meningkatnya energy kelompok-kelompok atau individu dengan menjalin hubungan yang baik terhadap kelompok atau individu dan adanya muncul ide-ide untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

Secara umum stres dapat didefinisikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kerja karyawan.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. (Handoko, 2011:200).

Stres dalam hubungannya dengan kinerja bisa tinggi rendah dan dapat berpengaruh pada berbagai macam faktor, stres dalam tingkat sedang dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi stres kerja tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan kinerja karyawan. Berbagai tekanan stres bersifat relatif bagi seseorang, akan tergantung pada kemampuan orang tersebut dalam menghadapi stres kerja. Tetapi karyawan yang mampu menghadapi stres akan memberikan pengaruh positif. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan dan akan mempengaruhi kualitas kerja buruk. Namun, jika dilihat dari sisi positif, stres dianggap sebagai motivasi bagi kinerja karyawan untuk

melakukan pekerjaan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan sehingga menghasilkan kualitas kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Dimas, Hamida, Arik, 2016) menyimpulkan bahwa ada pengaruh negatif konflik terhadap kinerja karyawan, hal ini selaras dengan pendapat peneliti oleh (Amelia, Hamida, Arik, 2015). Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saina, 2013) menyimpulkan bahwa ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja, hal ini selaras dengan pendapat peneliti oleh (Sinambela, 2016). Berdasarkan hasil peneliti yang dilakukan oleh (Ria Puspita) menyimpulkan bahwa ada pengaruh negatif simultan konflik dan stres kerja terhadap kinerja, hal ini selaras dengan pendapat peneliti oleh (Diah, 2015).

PT. Mopoli Raya Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, yang berdiri pada tahun 1980. Untuk lebih memudahkan urusan administrasi maka kantor direksi ditempatkan di medan, yaitu Jl. Sunggal No 91 Medan. Sedangkan lokasi pabrik ditempatkan di Kuala Simpang Aceh Tamiang. PT. Mopoli Raya adalah salah satu perusahaan incaran para pencari kerja memiliki tujuan menjadi perusahaan berkinerja tinggi dan berkelanjutan dengan basis agribisnis yang kuat dikawasan regional, serta mengembangkan SDM secara professional di bidang perkebunan yang bermanfaat bagi seluruh pemangku kepentingan.

Berdasarkan riset pendahulu yang penulis lakukan, terdapat permasalahan yang menyangkut kinerja, konflik dan stres kerja antara lain, karyawan belum mengoptimalkan hasil kerja yang disebabkan oleh adanya konflik dan stres kerja yang dialami karyawan. Indikasi terjadi konflik dilihat dari adanya hubungan yang

kurang baik terhadap sesama karyawan, yaitu adanya komunikasi sesama karyawan tidak berjalan dengan lancar sehingga sering sekali menimbulkan kesalahpahaman dan perbedaan pendapat dan berujung pada perdebatan atau percekocokan (kontroversi). Selain konflik, indikasi terjadi stres kerja dilihat dari beban kerja yang berlebih dan desakan waktu dalam pengumpulan tugas.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan peneliti dengan judul **“Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebih mengakibatkan stres pada karyawan.
2. Desakan waktu yang terlalu singkat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.
3. Adanya hubungan yang kurang baik terhadap sesama karyawan mengakibatkan kurangnya komunikasi dan koordinasi yang baik.

C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di uraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah peneliti hanya pada pengaruh konflik dan stres kerja.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah di uraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah berpengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan?
- b. Apakah berpengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan?
- c. Apakah berpengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan?

D. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk :

- a. Menganalisis pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
- b. Menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
- c. Menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat mengembangkan dan memperluas ilmu, memperkaya teori, dan literatur terutama dalam konflik dan stres kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk PT. Mopoli Raya Medan.

b. Manfaat Praktis

Hasil peneliti ini diharapkan agar dapat menjadi masukan dan bahan pemikiran serta membantu mengidentifikasi dan memberikan pertimbangan secara lebih lanjut dalam menyangkut konflik dan stres kerja agar terbentuknya kinerja karyawan yang baik dalam bekerja.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu bentuk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyaknya perbedaan dalam arti tergantung kepada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud disini adalah dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus di selesaikan karyawan.

Menurut Pabundu Tika (2010:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:7) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas dalam mencapai tujuan yang ditetapkan selama periode waktu tertentu dan dapat dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang baik. Menurut Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2014:84) adalah sebagai berikut:

- 1) Personal factor yaitu ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) Leadership Factor yaitu ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) Team Factor yaitu ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 4) System factor yaitu ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- 5) Contextual/Situational Factor yaitu dilihat dari tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Mangkunegara (2013:67) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan prestasi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan

yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut Wirawan (dalam Arif, 2016:101) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Faktor Internal Karyawan

Faktor internal karyawan yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika karyawan itu berkembang. Faktor bawaannya misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Karyawan dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi di tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya

yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta system manajemen dan kompensasi.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, Krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkat inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau performance indicators kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measure*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang di kuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian. Indikator kinerja menurut Wibowo (2014:85) adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.

2) Standar

Mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3) Umpan balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau sarana

Merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.

5) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Merupakan alasan atau pendorong bagi seorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu, melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7) Peluang

Peluang perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kinerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Menurut Kasmir (2016:208) terdapat indikator kinerja adalah

sebagai berikut:

1) Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan

yang dihasilkan rendah maka kinerjanya rendah. Dalam praktiknya kualitas suatu pekerjaan dapat dilihat dalam nilai tertentu.

2) Kuantitas (jumlah)

Kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang dicapai. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

3) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya, ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas ketepatan waktu merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk jenis pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya. Begitu juga dengan sebaliknya.

4) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah di anggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya

yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian sebaliknya. Oleh karena itu, perlakukan efektivitas biaya di seluruh bidang pekerjaan yang memiliki anggaran biaya. Biaya yang dikeluarkan biasanya untuk biaya tetap, biaya variabel atau biaya semi variabel. biaya yang berkaitan untuk pengeluaran bagi sumber daya, seperti biaya produksi, teknologi, bahan baku atau biaya lainnya.

5) Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik.

6) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seseorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik. Hubungan antar karyawan ini merupakan perilaku kerja yang yang dihasilkan seorang karyawan.

2. Konflik

a. Pengertian Konflik

Konflik merupakan perbedaan, pertentangan, perselisihan yang dialami oleh karyawan dapat timbul dalam berbagai macam bentuk yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja ataupun membangun kondisi yang baik bergantung kepada persepsi setiap individu.

Menurut Anoraga dan Sri Suyati (dalam Pabundu Tika, 2010:80) konflik adalah segala macam interaksi pertentangan antagonistik antara dua atau lebih pihak.

Menurut Hasibuan (2009:199) Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Menurut Mangkunegara (2013:155) konflik adalah pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik adalah terjadinya suatu pertentangan antara individu dengan individu yang lain atau adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai yang dapat timbul karena adanya ketegangan, perkelahian, frustrasi, yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja.

b. Sebab-Sebab Timbulnya Konflik

Menurut Mangkunegara(2013:156) terdapat penyebab terjadinya konflik dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Koordinasi kerja yang tidak dilakukan.
- 2) Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas,
- 3) Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan).
- 4) Perbedaan dalam orientasi kerja.
- 5) Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.
- 6) Perbedaan persepsi.
- 7) System kompetensi insentif (reward).
- 8) Strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Menurut Handoko (2000:345) secara ringkas penyebab timbulnya konflik dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Komunikasi

Salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.

2) Struktur

Pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang pertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumberdaya-sumberdaya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3) Pribadi

Ketidakseimbangan atau nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

Menurut Hasibuan (2009:199) terdapat penyebab timbulnya konflik diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Tujuan

Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya persaingan dan konflik diantara individu atau kelompok karyawan.

Setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya persaingan atau konflik dalam memperoleh prestasi yang terbaik.

- 2) Ego Manusia
Ego manusia yang selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia yang lainnya akan menimbulkan persaingan atau konflik.
- 3) Kebutuhan
Kebutuhan material dan nonmaterial yang terbatas akan menyebabkan timbulnya persaingan atau konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan nonmaterial yang lebih baik dari orang lain sehingga timbul persaingan atau konflik.
- 4) Perbedaan Pendapat
Perbedaan pendapat akan menimbulkan persaingan atau konflik. Karena setiap orang atau kelompok terlalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan timbul persaingan atau konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.
- 5) Salah Paham
Salah paham sering terjadi diantara orang-orang yang bekerjasama. Karena salah paham (salah persepsi) ini timbullah persaingan atau konflik diantara individu karyawan atau kelompok.
- 6) Perasaan Dirugikan
Perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan persaingan atau konflik. Setiap orang tidak dapat menerima kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu, perbuatan yang merugikan orang lain hendaknya dicegah supaya tidak timbul konflik di antara sesamanya. Jika terjadi konflik pasti akan merugikan kedua belah pihak, bahkan akan merusak kerja sama.
- 7) Perasaan Sensitif
Persaingan sensitif atau mudah tersinggung akan menimbulkan konflik. Perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan konflik atau perselisihan, bahkan dapat menimbulkan perkelahian di antara karyawan.

c. Indikator Konflik

Menurut Sedarmayanti (2015:255) Konflik biasanya diukur dan dapat timbul dalam suatu organisasi sebagai akibatnya adanya masalah sebagai berikut:

1) Masalah komunikasi

Penyebab konflik yang pertama ini di akibatkan karena salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang kurang atau sulit dimengerti, atau informasi yang mendua dan tidak lengkap serta gaya individu yang tidak konsisten.

2) Masalah struktur organisasi

Penyebab yang kedua ini disebabkan karena adanya pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau system penilaian yang bertentangan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya-sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3) Masalah pribadi

Penyebab yang ketiga ini disebabkan karena tidak sesuai dengan tujuan atau nilai-nilai pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai persepsi.

Menurut Siswandi (2011:105) terdapat indikator konflik yang sering menimbulkan terjadinya konflik adalah sebagai berikut:

- 1) Adanya kepribadian yang saling bertentangan.
- 2) Adanya system nilai yang saling bertentangan.
- 3) Adanya tugas yang batasannya kurang jelas dan sering bersifat tumpang tindih.
- 4) Adanya persaingan yang tidak fair.
- 5) Adanya persaingan yang diberi fasilitas yang sangat terbatas (tidak cukup).
- 6) Proses komunikasi yang tidak tepat.
- 7) Adanya tugas yang saling bergantung satu sama lain.
- 8) Kompleksitas organisasi yang sangat tinggi.

- 9) Adanya kebijakan-kebijakan yang kurang jelas dan tidak dapat diterima secara rasional.
- 10) Adanya berbagai tekanan yang cukup besar.
- 11) Adanya keputusan yang dibuat berdasarkan kolektif. Dalam hal ini umumnya kelompok mayoritas yang mempunyai dominan.
- 12) Adanya keputusan yang dibuat berdasarkan consensus.
- 13) Adanya harapan yang sangat sulit dipenuhi.
- 14) Permasalahan dilematis yang sangat sulit dipecahkan.

d. Jenis-Jenis Konflik

Menurut Pandji Anoraga (dalam Pabundu Tika, 2010:81) jenis konflik dalam kehidupan organisasi, yaitu:

1) Konflik dalam diri individu

Hal ini terjadi bila seseorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang akan dilaksanakan, seperti pekerjaan tidak sesuai dengan bidang keahlian seseorang atau kualitas dan kuantitas pekerjaan melebihi kemampuan seseorang.

2) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

Konflik ini terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan kepribadian baik antar karyawan maupun antar karyawan dan atasan.

3) Konflik antar individu dan kelompok

Berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka, seperti hukuman individu oleh kelompok karena melanggar norma-norma organisasi kelompok.

4) Konflik antar organisasi antar kelompok

Konflik yang timbul karena adanya persaingan antar organisasi, seperti persaingan produk, kerja, teknologi, dan sebagainya.

Menurut Mangkunegara (2013:155) terdapat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Konflik Hierarki (Hierarchical Conflict), yaitu konflik terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajer, dan pengurus dengan karyawan.
- 2) Konflik Fungsional (functional Conflict), yaitu konflik yang terjadi dari berbagai macam fungsi department dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.
- 3) Konflik Staf dengan Kepala Unit (Line Staff Conflict), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan staff nya terutama staff yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contohnya, karyawan staff secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
- 4) Konflik Formal-Informal (Formal-Informal Conflict), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contohnya, pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Menurut Handoko (2000:349) terdapat jenis konflik dalam kehidupan organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seseorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang dia harapkan

untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

- 2) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti, antara manajer dengan bawahan).
- 3) Konflik antar individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.
- 4) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.
- 5) Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam system perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Secara umum stres dapat didefinisikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kerja karyawan.

Menurut Siagian (2010:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Menurut Mangkunegara (2013:157) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut Handoko (2011:200) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah adanya tekanan yang mempengaruhi kondisi fisik yang dialami seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang membuat seseorang merasa tidak tenang dalam melakukan aktivitas.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres

Adapun faktor penyebab stres menurut Hasibuan (2000:204) adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja kurang memadai.
- 4) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa terlalu rendah.

- 6) Masalah-masalah keluarga seperti: anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Siagian (2010:301) sumber-sumber terjadinya stres dapat digolongkan menjadi dua yaitu:

- 1) Berasal dari pekerjaan

Bebagai hal dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyediaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa yang tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yangterlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh organisasi atau perusahaan yang terjadi pada umumnya menimbulkan rasa ketidakpastian.

- 2) Berasal dari luar pekerjaan

Situasi lingkungan berasal dari luar pekerjaan dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi oleh seseorang, seperti: masalah keuangan, perilaku negatif, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan.

Menurut Wirawan (2015:1008) terdapat penyebab stres juga disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stres off the job misalnya:

- 1) Kekhawatiran financial.
- 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah-masalah fisik.
- 4) Masalah perkawinan (misalnya, perceraian).
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal.
- 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak-saudara.

c. Indikator Stres

Ada beberapa indikator stres kerja menurut Handoko (2011:201) sebagai berikut:

- 1) Beban kerja berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Iklim politis yang tidak aman.
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- 7) Kemenduaan Peranan (role ambiguity).
- 8) Frustrasi.
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 10) Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan.

Menurut Arif (2016:244) terdapat beberapa indikator stres adalah sebagai berikut:

- 1) Lingkungan fisik, seperti suasana bising, penerangan, lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi dan kualitas udara yang buruk.
- 2) Stres karena peran atau tugas, yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu besar.

- 3) Penyebab stres antar pribadi, berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.

d. Pendekatan Stres

Menurut Rivai (2014:724) terdapat pendekatan stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Pendekatan individu meliputi:
 - a) Meningkatkan keimanan.
 - b) Melakukan meditasi dan pernapasan.
 - c) Melakukan kegiatan olahraga.
 - d) Melakukan relaksasi.
 - e) Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga.
 - f) Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.
- 2) Pendekatan perusahaan meliputi:
 - a) Melakukan perbaikan iklim organisasi.
 - b) Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik.
 - c) Menyediakan sarana olahraga.
 - d) Melakukan analisis dan kejelasan tugas.
 - e) Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan.
 - f) Melakukan restrukturisasi tugas.
 - g) Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran

Menurut Mangkunegara (2013:157) terdapat pendekatan stres kerja yaitu sebagai berikut:

1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya, bermain game, lelucon, dan bodor kerja.

2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Pendekatan ini dapat dilakukan selama dua

periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan diruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah sholat Dzuhur melalui doa dan dzikir kepada Allah SWT.

3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melauai bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres dialaminya.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

Menurut Umam 2012 (dalam Arif, 2016: 247) terdapat pendekatan stres kerja di kelompokkan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1) Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

2) Pendekatan Organisasional

Penyebab-penyebab stres adalah tuntutan dari tugas-tugas serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga faktor-faktor itu dapat diubah. Strategi-strategi yang

dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasi, dan program kesejahteraan.

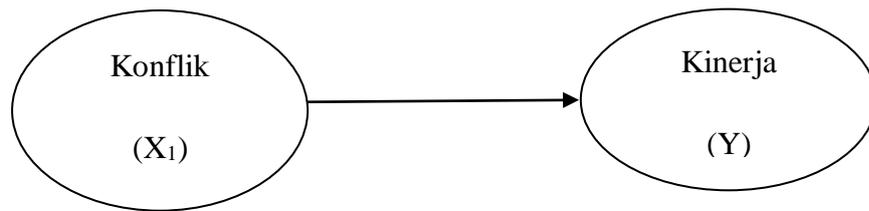
B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja

Semakin baik pengolahan konflik maka semakin baik kinerja di suatu perusahaan. Konflik dikatakan baik dilihat dengan meningkatnya energy kelompok-kelompok atau individu dengan menjalin hubungan yang baik terhadap kelompok atau individu dan adanya muncul ide-ide untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Namun, konflik dapat membuat karyawan tidak memiliki rasa senang, kohesi (persatuan), dan tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan, sehingga akan menurunkan produktivitas kerja dan merugikan perusahaan. Hal ini lah yang mengharuskan pemimpin sedini mungkin harus mengatasi konflik yang terjadi pada perusahaan agar kerjasama tetap terpelihara dengan baik. (Hasibuan 2009:199).

Perusahaan akan lebih lambat menyelesaikan pekerjaan karena karyawannya terlibat konflik, artinya konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja (Dimas, Hamida, Arik, 2016).

Peneliti di atas selaras dengan pendapat (Amelia, Hamida, Arik, 2015) ada pengaruh negatif konflik terhadap kinerja.



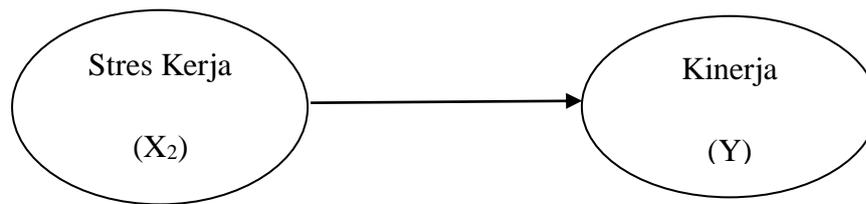
Gambar II.1
Hubungan Konflik terhadap Kinerja

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Stres sangat mempengaruhi prestasi karyawan yang pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan perilaku yang aneh, pemaarah, dan suka menyendiri. Semakin baik mengelola stres maka semakin baik kinerja. Stres dilihat dari sisi positif dianggap sebagai motivasi bagi kinerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, sehingga menghasilkan kualitas kinerja karyawan yang baik. Jelaslah, bahwa meskipun stres dapat berperan positif dalam pekerjaannya, perlu selalu diwaspadai agar jenis, bentuk, intensitas stres itu berada pada tingkat yang dapat teratasi, baik oleh karyawan secara mandiri maupun organisasi, dalam hal ini terutama bagian kepegawaian dan atasan langsung karyawan yang bersangkutan. (Siagian, 2010:303).

Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan tidak sesuai standar yang ditentukan akan mempengaruhi kualitas kerja yang buruk. Artinya, stres berpengaruh negatif terhadap kinerja (Saina, 2013).

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Sinambela, 2016) ada pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.2
Hubungan Stres terhadap Kinerja

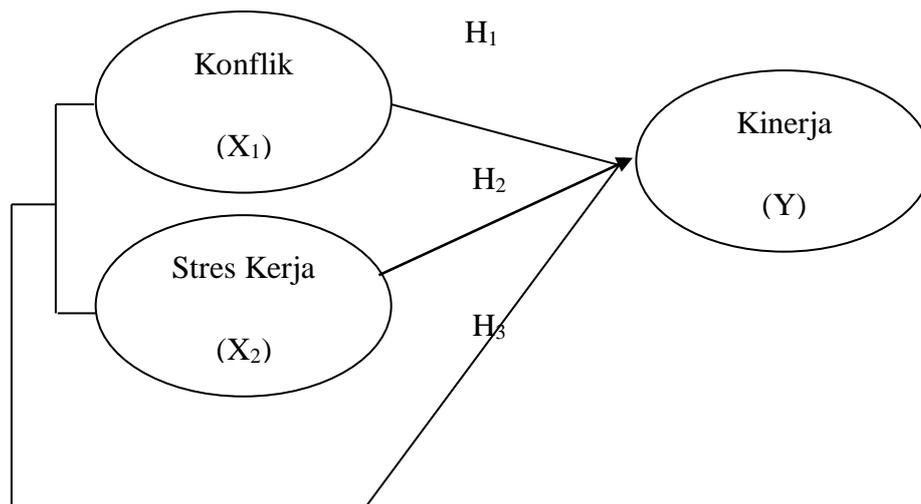
3. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja

Mengelola konflik dan stres kerja di suatu perusahaan dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Jadi, semakin baik mengelola konflik dan stres kerja maka semakin baik kinerja. Namun, konflik yang terjadi di lingkungan pekerjaan juga merupakan pemicu sumber stres, hubungan yang kurang baik terhadap sesama karyawan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak kondusif. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan bersama-sama terbengkalai karena masing-masing karyawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain. Secara sederhana, berarti konflik mempunyai potensi bagi pengembangan dan pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi, tergantung pada bagaimana konflik tersebut dikelola. (Handoko, 2000:347).

Stres kerja yang di sertai dengan konflik menciptakan suasana yang tidak kondusif. Beban kerja yang berlebih ditambah desakan waktu dalam penyelesaian tugas dapat menurunkan gairah dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, konflik dan stres kerja mempengaruhi kualitas dan produktivitas kinerja menurun. Artinya konflik dan stres berpengaruh negatif simultan terhadap kinerja (Ria Puspita, 2015).

Pendapat di atas selaras dengan pendapat (Diah, 2015) ada pengaruh antara konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan secara negatif simultan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, jika konflik dan stres kerja meningkat, maka kinerja akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas kerangka penelitian digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil teoritis, seperti yang telah di uraikan di atas dan untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
3. Secara simultan ada pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian kuantitatif umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Data kuantitatif adalah data-data yang berwujud angka-angka tertentu, yang dapat dioperasikan secara matematis. (Azuar dan Irfan, 2013:66).

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi defenisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Kinerja (Y) adalah suatu bentuk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyaknya perbedaan dalam arti pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi dan aspek apa yang dievaluasi. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Indikator Kinerja menurut Wibowo (2014:85) dan Kasmir (2016:208) sebagai berikut:

Tabel III.1
Indikator kinerja

| No | Indikator | Nomor Item Pernyataan |
|----|-------------------------|-----------------------|
| 1 | Tujuan | 29 |
| 2 | Standar | 30 |
| 3 | Umpan balik | 31 |
| 4 | Alat atau sarana | 32 |
| 5 | Kompetensi | 33,34,35 |
| 6 | Motif | 36 |
| 7 | Kualitas | 37,38 |
| 8 | Kuantitas | 39,40,41,42 |
| 9 | Pengawasan | 43,44 |
| 10 | Hubungan antar karyawan | 45,46 |

2. Konflik (X_1) merupakan perbedaan, pertentangan, perselisihan yang dialami oleh karyawan dapat timbul dalam berbagai macam bentuk yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja ataupun membangun kondisi yang baik bergantung kepada persepsi setiap individu. Indikator konflik menurut Sedarmayanti (2015:255) dan Siswandi (2011:105) sebagai berikut:

Tabel III.2
Indikator Konflik

| NO | Indikator | Nomor Item Pernyataan |
|----|--|-----------------------|
| 1 | Adanya kepribadian yang saling bertentangan. | 1,2 |
| 2 | Adanya system nilai yang saling bertentangan. | 3 |
| 3 | Adanya tugas yang batasannya kurang jelas dan sering kali bersifat tumpang tindih. | 4 |
| 4 | Adanya persaingan yang tidak fair. | 5 |
| 5 | Adanya persaingan yang diberi fasilitas yang sangat terbatas. | 6,7 |
| 6 | Proses komunikasi yang tidak tepat. | 8,9 |
| 7 | Adanya tugas yang saling bergantung satu sama lain. | 10 |
| 8 | Kompleksitas organisasi yang cukup tinggi. | 11 |
| 9 | Adanya kebijakan-kebijakan yang kurang jelas dan tidak dapat diterima secara rasional. | 12 |
| 10 | Adanya berbagai tekanan yang cukup besar. | 13 |

| | | |
|----|--|-------|
| 11 | Adanya keputusan yang dibuat berdasarkan kolektif. | 14 |
| 12 | Adanya keputusan yang dibuat berdasarkan konsensus. | 15 |
| 13 | Adanya harapan yang sangat sulit dipenuhi. | 16,17 |
| 14 | Permasalahan dilematis yang sangat sulit dipecahkan. | 18 |

3. Stres Kerja (X_2) didefinisikan sebagai gangguan kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan. Stres juga merupakan masalah yang perlu diatasi karena dapat mengganggu prestasi kerja karyawan. Ada beberapa indikator stres kerja menurut Handoko (2011:201) dan Arif (2016:244) sebagai berikut:

Tabel III.3
Indikator Stres Kerja

| No | Indikator | Nomor Item Pernyataan |
|----|--|-----------------------|
| 1 | Beban kerja berlebihan | 19 |
| 2 | Tekanan atau desakan waktu. | 20 |
| 3 | Kualitas supervisi yang jelek. | 21 |
| 4 | Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. | 22 |
| 5 | Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab. | 23 |
| 6 | Kemenduaan peranan (role ambiguity) | 24,25 |
| 7 | Frustrasi | 26 |
| 8 | Konflik antar pribadi dan antar kelompok | 27 |
| 9 | Perbedaan antar nilai-nilai perusahaan dan karyawan. | 28 |

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Mopoli Raya Medan yang beralamat di JL.Sunggal No 91 Medan. Sedangkan, waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai selesai. Dapat dilihat dengan tabel sebagai berikut:

Tabel III.4
Tabel Jadwal Penelitian

| No | Kegiatan | Bulan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-------------------------------|----------|---|---|---|---------|---|---|---|----------|---|---|---|-------|---|---|---|-------|---|---|---|
| | | Desember | | | | Januari | | | | Februari | | | | Maret | | | | April | | | |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Penelitian Awal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan & Seminar Proposal | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Pengumpulan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Pengolahan Data | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Menyusun Laporan Penelitian | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar dan irfan (2013:50) mengatakan bahwa “populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam wilayah penelitian”. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan sebanyak 107 orang. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.5
Jumlah Karyawan

| No | Kantor Direksi | Jumlah Karyawan |
|---------------|--------------------------------|-----------------|
| 1 | Biro Komisaris | 6 |
| 2 | Sekretaris Perusahaan | 6 |
| 3 | Bagian Internal Audit | 3 |
| 4 | Bagian ISPO | 3 |
| 5 | Bagian MIS | 3 |
| 6 | Bagian Pemasaran dan Pengadaan | 7 |
| 7 | Bagain SDM/Umum | 45 |
| 8 | Bagian Keuangan | 17 |
| 9 | Bagian Tanaman | 11 |
| 10 | Bagian Teknik/Pengolahan | 6 |
| Jumlah | | 107 |

2. Sampel

Menurut Azuar dan Irfan (2013:50) mengatakan bahwa “Sampel adalah wakil-wakil dari populasi”. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2002) sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Batas kesalahan maksimal yang ditolerir dalam sampel (5%)

dimana diketahui :

$$n = \frac{107}{1 + 107 (0,05)^2} = \frac{107}{1 + 0,2675} = 84,41 \approx 85$$

berdasarkan perhitungan di atas, jumlah sampel sebesar 84 responden dari 107 jumlah karyawan. Pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportional Random Sampling*. Teknik *Proportional Random Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan anggota populasi yang dilakukan secara proporsional. Rumsus *Proportional Random Sampling* adalah sebagai berikut:

$$s = \frac{Ni}{n} \times N$$

Keterangan:

s = Ukuran sampel

Ni = Ukuran populasi

N = Ukuran (total) sampel

n = Ukuran (total) populasi

Sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel III.6
Populasi & Sampel

| NO | Kantor Direksi | Populasi | Teknik Pengambilan Sampel | Jumlah Sampel |
|---------------|--------------------------------|------------|---------------------------|---------------|
| 1 | Biro Komisaris | 6 | $6/107 \cdot 85 = 4.76$ | 5 |
| 2 | Sekretaris Perusahaan | 6 | $6/107 \cdot 85 = 4.76$ | 5 |
| 3 | Bagian Internal Audit | 3 | $3/107 \cdot 85 = 2.38$ | 2 |
| 4 | Bagian ISPO | 3 | $3/107 \cdot 85 = 2.38$ | 2 |
| 5 | Bagian MIS | 3 | $3/107 \cdot 85 = 2.38$ | 2 |
| 6 | Bagian Pemasaran dan Pengadaan | 7 | $7/107 \cdot 85 = 5.56$ | 6 |
| 7 | Bagian SDM/Umum | 45 | $45/107 \cdot 85 = 35.74$ | 36 |
| 8 | Bagian Keuangan | 17 | $17/107 \cdot 85 = 13.50$ | 13 |
| 9 | Bagian Tanaman | 11 | $11/107 \cdot 85 = 8.73$ | 9 |
| 10 | Bagian Teknik/pengolahan | 6 | $6/107 \cdot 85 = 4.76$ | 5 |
| Jumlah | | 107 | | 85 |

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

Angket (Kuesioner)

Merupakan pengumpulan data dengan pertanyaan/pernyataan yang disusun untuk mengetahui pendapat/presepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dapat digunakan apabila jumlah responden cukup banyak. (Azuar dan Irfan, 2013).

Dalam penelitian di PT. Mopoli Raya Medan teknik pengumpulan data dengan *skala likert* dalam bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi, yaitu: Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak Setuju, Sangat Tidak Setuju. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.7
Skala Likert

| No | Kategori | Skor |
|----|---------------------|------|
| 1 | Sangat Setuju | 5 |
| 2 | Setuju | 4 |
| 3 | Kurang Setuju | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | 1 |

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan realibel. Instrumen angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan reliabilitasnya, agar data yang akan di analisis memiliki derajat ketepatan dan keyakinan yang tinggi. (Azuar dan Irfan, 2013:77).

1. Validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian, jika instrumen valid/benar maka pengukuran kemungkinan akan benar. Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur dengan bantuan *SPSS*, jika nilai faktor loading $\geq 0,5$ maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu instrument. Dapat digunakan dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = korelasi Product Moment

n = Jumlah responden atau sampel

X = Jumlah jawaban variabel X

Y = Jumlah jawaban variabel Y

a. Uji Validitas Konflik

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel konflik (X_1), maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III. 8
Uji Validitas Variabel Konflik

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| VAR00001 | 191,3882 | 460,383 | ,718 | ,992 | Valid |
| VAR00002 | 191,3765 | 457,928 | ,735 | ,992 | Valid |
| VAR00003 | 191,4588 | 459,013 | ,767 | ,992 | Valid |
| VAR00004 | 191,4118 | 458,483 | ,732 | ,992 | Valid |
| VAR00005 | 191,3647 | 457,639 | ,883 | ,992 | Valid |
| VAR00006 | 191,4235 | 458,414 | ,825 | ,992 | Valid |
| VAR00007 | 191,3765 | 459,166 | ,861 | ,992 | Valid |
| VAR00008 | 191,4588 | 459,751 | ,647 | ,992 | Valid |
| VAR00009 | 191,3765 | 457,928 | ,879 | ,992 | Valid |
| VAR00010 | 191,4824 | 460,872 | ,619 | ,992 | Valid |
| VAR00011 | 191,3882 | 457,574 | ,867 | ,992 | Valid |
| VAR00012 | 191,4000 | 457,981 | ,796 | ,992 | Valid |
| VAR00013 | 191,4824 | 459,943 | ,696 | ,992 | Valid |
| VAR00014 | 191,4588 | 459,180 | ,710 | ,992 | Valid |
| VAR00015 | 191,4941 | 459,110 | ,713 | ,992 | Valid |
| VAR00016 | 191,4000 | 459,005 | ,814 | ,992 | Valid |
| VAR00017 | 191,3647 | 457,758 | ,878 | ,992 | Valid |
| VAR00018 | 191,3882 | 458,812 | ,783 | ,992 | Valid |

Dari pengujian data validitas pada tabel III.8 dinyatakan item di atas ternyata seluruh itemnya valid dan tidak ada item yang di buang dan seluruh item tersebut dapat digunakan pada uji selanjutnya.

b. Uji Validitas Stres Kerja

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel Stres Kerja (X_2), maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III. 9
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| VAR00019 | 191,3647 | 458,496 | ,845 | ,992 | Valid |
| VAR00020 | 191,3176 | 457,648 | ,889 | ,992 | Valid |
| VAR00021 | 191,3529 | 456,112 | ,982 | ,991 | Valid |
| VAR00022 | 191,4000 | 458,029 | ,857 | ,992 | Valid |
| VAR00023 | 191,3412 | 456,204 | ,969 | ,991 | Valid |
| VAR00024 | 191,3529 | 456,112 | ,982 | ,991 | Valid |
| VAR00025 | 191,3647 | 455,854 | ,962 | ,991 | Valid |
| VAR00026 | 191,3529 | 458,088 | ,935 | ,991 | Valid |
| VAR00027 | 191,3647 | 457,854 | ,873 | ,992 | Valid |
| VAR00028 | 191,3765 | 460,785 | ,786 | ,992 | Valid |

Dari pengujian data validitas pada tabel III.9 dinyatakan item di atas ternyata seluruh itemnya valid dan tidak ada item yang di buang dan seluruh item tersebut dapat digunakan pada uji selanjutnya.

c. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian validitas terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel III. 10
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted | Keterangan |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|------------|
| VAR00029 | 191,3412 | 456,394 | ,960 | ,991 | Valid |
| VAR00030 | 191,3294 | 458,509 | ,897 | ,992 | Valid |
| VAR00031 | 191,3412 | 458,251 | ,877 | ,992 | Valid |
| VAR00032 | 191,3647 | 455,854 | ,962 | ,991 | Valid |
| VAR00033 | 191,3529 | 457,041 | ,940 | ,991 | Valid |
| VAR00034 | 191,3529 | 456,112 | ,982 | ,991 | Valid |
| VAR00035 | 191,3294 | 457,557 | ,941 | ,991 | Valid |
| VAR00036 | 191,3294 | 456,628 | ,942 | ,991 | Valid |
| VAR00037 | 191,3412 | 456,394 | ,960 | ,991 | Valid |
| VAR00038 | 191,3647 | 456,830 | ,959 | ,991 | Valid |
| VAR00039 | 191,3529 | 456,112 | ,982 | ,991 | Valid |
| VAR00040 | 191,3176 | 457,838 | ,920 | ,992 | Valid |
| VAR00041 | 191,4588 | 461,346 | ,698 | ,992 | Valid |
| VAR00042 | 191,3529 | 456,088 | ,943 | ,991 | Valid |
| VAR00043 | 191,4118 | 458,959 | ,793 | ,992 | Valid |
| VAR00044 | 191,4353 | 460,654 | ,710 | ,992 | Valid |
| VAR00045 | 191,3412 | 456,204 | ,969 | ,991 | Valid |
| VAR00046 | 191,3882 | 455,097 | ,905 | ,992 | Valid |

Dari pengujian data validitas pada tabel III.10 dinyatakan item di atas ternyata seluruh itemnya valid dan tidak ada item yang di buang dan seluruh item tersebut dapat digunakan pada uji selanjutnya.

Berdasarkan tabel data uji validitas di atas variabel konflik (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y) dapat dipahami bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dengan ketentuan $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,361$ dengan tingkat probabilitas signifikan $< 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwan instrumen variabel (X_1), (X_2), dan

(Y) dalam penelitian ini valid atau dapat digunakan secara keseluruhan pada uji selanjutnya.

2. Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu penelitian dikatakan realibel/handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. (Azuar dan Irfan, 2013:83). Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis *Cronbach Alpha* (α) dari masing-masing instrumen dalam setiap variabel. Suatu variabel dikatakan realibel apabila memberikan nilai *cronbach alpha* $> 0,60$. Dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r_i = \left[\frac{K}{K-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_i = Reliabilitas instrumensent

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Tabel III. 11
Uji Reliabilitas

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 195,6353 | 478,449 | 21,87347 | 46 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel uji reliabilitas instrumen variabel penelitian sebelumnya dapat dipahami nilai ketentuan koefisien reabilitasnya $> 0,60$. Dapat disimpulkan bahwa instrumen pada variabel ini memiliki reliabilitas yang tinggi atau dengan kata lain memiliki kehandalan (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut untuk melihat rumus analisis regresi linier berganda:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

| | | |
|-------------------------|---|---|
| Y | = | Kinerja Karyawan |
| β | = | Konstanta |
| β_1 dan β_2 | = | Besaran Koefisien regresi dari masing – masing variabel |
| X_1 | = | Konflik |
| X_2 | = | Stres Kerja |
| e | = | Error |

a. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui data yang dianalisis dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik dan layak untuk dijadikan sebagai rekomendasi untuk tujuan pemecahan masalah praktis. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. (Azuar dan Irfan, 2013:169). Uji normalitas dapat diuji *Kolmogorof-Smirvon*. Dapat di uji dengan kriteria:

- a) Jika signifikan perhitungan data ($\text{sig} > 5\%$) maka data berdistribusi normal,
- b) Jika signifikan perhitungan data ($\text{sig} < 5\%$) maka data tidak berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. (Azuar dan Irfan, 2013:170). Uji Multikolinieritas juga terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai *tolerance and value inflation factor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari 10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas diantara variabel independen tersebut.

3) Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidakcocokan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Arief, 1993 (dalam Azuar dan Irfan, 2013:171). Model regresi tidak mengandung heterokedastisitas

jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik di atas $\alpha = 0.05$ atau diatas tingkat 5%.

2. Uji Hipotesis

Hipotesis yang diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel dependen (kinerja) baik secara parsial maupun simultan. Uji hipotesis untuk menganalisis apakah hipotesis diterima atau ditolak.

a. Uji Korelasi Parsial (Uji t)

Uji statistik t ditunjukkan untuk melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. Hal ini juga berarti bahwa apakah variabel bebas konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) masing-masing berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja (Y). Terdapat rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t = Nilai t hitung

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

Uji F hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Rumusnya sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Prosedur uji F hitung ini adalah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:

$H_0 : b = 0$, berarti tidak ada pengaruh X_1, X_2 terhadap Y ,

$H_a : b \neq 0$, berarti ada pengaruh X_1, X_2 terhadap Y .

2) Membuat keputusan uji F-hitung:

a) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

b) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen. Dapat dikatakan bahwa ketepatan model dapat diukur dengan nilai koefisien determinasi (R^2) yang bermakna besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel konflik dan stres kerja dalam menjelaskan variabel kinerja. Dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasis

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskriptif Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian ini menggunakan pendekatan *asosiatif*. Pendekatan *asosiatif* digunakan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel satu dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan instrumen dalam bentuk angket sebanyak 46 pernyataan yang terdiri dari 18 item pernyataan untuk variabel konflik (X_1) dan 10 item pernyataan untuk variabel stres kerja (X_2) dan 18 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket penelitian ini disebar dan diberikan kepada 85 orang karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

Hasil data angket penelitian yang disebar kemudian ditabulasi dan diolah dengan menggunakan SPSS, selanjutnya data penelitian dideskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah diuji dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel berikut:

a. Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kriteria penilaian jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa bekerja dari responden penelitian. Data identitas responden tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden
Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|----------------------|------------------|-------------------|
| Perempuan | 13 | 16% |
| Laki-laki | 72 | 84% |
| Total | 85 | 100% |

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data jenis kelamin, mayoritas responden pada PT. Mopoli Raya Medan berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 72 orang (84%) dan minoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 13 orang (16%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini lebih banyak didominasi pada jenis kelamin laki-laki.

Tabel IV.2
Karakteristik Responden
Usia

| Usia | Frekuensi | Presentase |
|-------------|------------------|-------------------|
| 20-30 | 24 | 28% |
| 31-40 | 22 | 26% |
| >40 | 39 | 46% |
| Total | 85 | 100% |

Sumber :Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik data usia mayoritas responden berusia pada kelompok umur dengan rentang > 40 tahun sebanyak 39 orang (46%) dan minoritas responden pada kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 22 orang (26%). Dan selebihnya pada kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 24 orang (28%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa berdasarkan karakteristik usia responden didominasi pada kelompok dengan rentang usia > 40 tahun .

Tabel IV.3
Karakteristik Responden
Tingkat Pendidikan

| Pendidikan | Frekuensi | Presentase |
|-------------------|------------------|-------------------|
| SMA | 21 | 25% |
| S1 | 64 | 75% |
| Total | 85 | 100% |

Sumber :Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data tingkat pendidikan responden mayoritas pada tingkat pendidikan S1 sebanyak 64 orang (75%) dan minoritas responden pada tingkat pendidikan SMA sebanyak 21 orang (25%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan berpendidikan S1.

Tabel IV.4
Karakteristik Responden
Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Frekuensi | Presentase |
|---------------------|------------------|-------------------|
| 1-5 | 35 | 41% |
| 6-10 | 12 | 14% |
| >10 | 38 | 45% |
| Total | 85 | 100% |

Sumber :Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa karakteristik data pada kategori lama bekerja, menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki masa bekerja dengan kategori pada rentang >10 tahun sebanyak 38 orang (45%) dan diikuti dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 35 orang (41%), dan minoritas responden pada masa kerja 6-10 sebanyak 12 orang (14%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan memiliki masa kerja pada rentang > 10 tahun.

b. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian ini terdiri dari 3 variabel, yaitu konflik (X_1), stres kerja (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari setiap pernyataan akan menampilkan opsi jawaban dengan penilaian skala likert pada setiap responden terhadap item pernyataan yang diberikan kepada responden penelitian.

1) Variabel Konflik (X_1)

Berikut di bawah ini merupakan deskripsi penyajian data berdasarkan jawaban kuisisioner dari penelitian variabel konflik (X_1) yang dirangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.5
Penyajian Data Variabel Konflik (X_1)

| No | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|------|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 24 | 28,2 | 20 | 23,5 | 13 | 15,2 | 25 | 29,4 | 3 | 3,5 | 85 | 100 |
| 2 | 20 | 23,5 | 21 | 24,7 | 14 | 16,4 | 25 | 29,4 | 5 | 5,8 | 85 | 100 |
| 3 | 8 | 9,4 | 18 | 21,1 | 16 | 18,8 | 32 | 37,6 | 11 | 12,9 | 85 | 100 |
| 4 | 12 | 14,1 | 21 | 24,7 | 16 | 18,8 | 24 | 28,2 | 12 | 14,1 | 85 | 100 |
| 5 | 20 | 23,5 | 25 | 29,4 | 17 | 20 | 19 | 22,3 | 4 | 4,7 | 85 | 100 |
| 6 | 7 | 8,2 | 16 | 18,8 | 30 | 35,2 | 21 | 24,7 | 11 | 12,9 | 85 | 100 |
| 7 | 4 | 4,7 | 9 | 10,5 | 32 | 37,6 | 24 | 28,2 | 16 | 18,8 | 85 | 100 |
| 8 | 11 | 12,9 | 41 | 48,2 | 4 | 4,7 | 23 | 27,0 | 6 | 7,0 | 85 | 100 |
| 9 | 16 | 18,8 | 39 | 45,8 | 8 | 9,4 | 20 | 23,5 | 1 | 1,1 | 85 | 100 |
| 10 | 32 | 37,6 | 30 | 35,2 | 9 | 10,5 | 12 | 14,1 | 2 | 2,3 | 85 | 100 |
| 11 | 31 | 36,4 | 40 | 47,0 | 4 | 4,7 | 7 | 8,23 | 3 | 3,5 | 85 | 100 |
| 12 | 33 | 38,8 | 26 | 30,5 | 10 | 11,7 | 19 | 22,3 | 7 | 8,2 | 85 | 100 |
| 13 | 23 | 27,0 | 33 | 38,8 | 8 | 9,4 | 16 | 18,8 | 5 | 5,8 | 85 | 100 |
| 14 | 14 | 16,4 | 37 | 43,5 | 9 | 10,5 | 20 | 23,5 | 2 | 2,3 | 85 | 100 |
| 15 | 9 | 10,5 | 32 | 37,6 | 12 | 14,1 | 22 | 25,8 | 10 | 11,7 | 85 | 100 |
| 16 | 3 | 3,5 | 12 | 14,1 | 12 | 14,1 | 27 | 31,7 | 31 | 36,4 | 85 | 100 |
| 17 | 14 | 16,4 | 35 | 41,1 | 4 | 4,7 | 20 | 23,5 | 12 | 14,1 | 85 | 100 |
| 18 | 13 | 15,2 | 18 | 21,1 | 3 | 3,5 | 21 | 24,7 | 30 | 35,2 | 85 | 100 |

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel sebelumnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasakan ketidaksesuaian bidang keahlian dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 responden (23,5%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa pekerjaan yang dibebankan kepada saya melebihi batas kemampuan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (24,7%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan saya terpaksa untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (21,1%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasakan target dan harapan tidak realistis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 21 responden (24,7%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasakan ada persaingan yang tidak sehat di tempat kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 25 responden (29,4%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa diperlakukan tidak adil oleh atasan saya, mayoritas

- responden menjawab setuju sebanyak 16 responden (18,8%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan di tempat saya bekerja tidak memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 9 responden (10,5%).
 8. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan saya sering tidak memberikan arahan yang jelas tentang teknis pekerjaan yang harus saya selesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden (48,2%).
 9. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa tidak nyaman dalam bekerja karena komunikasi dan koordinasi tidak berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (45,8%).
 10. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa bosan dan jenuh dalam bekerja karena pekerjaan yang diberikan tidak ada habis-habisnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 responden (35,2%).
 11. Jawaban responden tentang pernyataan saya memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dan memiliki pekerjaan yang membutuhkan target waktu penyelesaian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (47,0%).

12. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa peraturan yang dibuat perusahaan memberatkan bagi saya dan karyawan lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 26 responden (30,5%).
13. Jawaban responden tentang pernyataan tekanan dari atasan dapat mengganggu konsentrasi saya dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (38,8%).
14. Jawaban responden tentang pernyataan saya dan karyawan lain merasa tidak dilibatkan dalam pembuatan peraturan tata tertib perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 responden (43,5%).
15. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan sering mengambil keputusan berkaitan dengan permasalahan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (37,6 %).
16. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu merasa tidak dapat memenuhi atrget yang dibebankan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 12 responden (14,1%).
17. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasakan sia-sia melaksanakan pekerjaan dengan baik karena tidak dapat perhatian dan penghargaan dari pimpinan, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 35 responden (41,1%).

18. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan saya ditempat saya bekerja adalah pimpinan tidak bisa dijadikan teladan karena tidak sesuai perkataan dan pekerjaannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 18 responden (21,1%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel konflik (X_1) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan setuju 41 responden (48,2 %) pada pernyataan ke 8 tentang pimpinan saya sering tidak memberikan arahan yang jelas tentang teknis pekerjaan yang harus saya selesaikan. Dan minoritas responden yang menyatakan setuju 9 responden (10,5%) pada pernyataan ke 7 tentang perusahaan di tempat saya bekerja tidak memberikan jaminan kesehatan kepada karyawannya. Dan selebihnya normal.

2) Variabel Stres Kerja (X_2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel stres kerja (X_2) yang dirangkum dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV. 6
Penyajian Data Variabel Stres Kerja (X₂)

| No | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|------|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|------|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 32 | 37,6 | 31 | 36,4 | 6 | 7,0 | 12 | 14,1 | 4 | 4,7 | 85 | 100 |
| 2 | 28 | 32,9 | 34 | 40 | 12 | 14,1 | 10 | 11,7 | 1 | 1,17 | 85 | 100 |
| 3 | 17 | 20 | 17 | 20 | 16 | 18,8 | 26 | 30,5 | 9 | 10,5 | 85 | 100 |
| 4 | 9 | 10,5 | 17 | 20 | 7 | 8,2 | 28 | 32,9 | 24 | 28,2 | 85 | 100 |
| 5 | 13 | 15,2 | 23 | 27,0 | 5 | 5,8 | 29 | 34,1 | 15 | 17,6 | 85 | 100 |
| 6 | 11 | 12,9 | 13 | 15,2 | 11 | 12,9 | 27 | 31,7 | 23 | 27,0 | 85 | 100 |
| 7 | 16 | 18,8 | 9 | 10,5 | 12 | 14,1 | 29 | 34,1 | 19 | 22,3 | 85 | 100 |
| 8 | 22 | 25,8 | 33 | 38,8 | 8 | 9,4 | 13 | 15,2 | 9 | 10,5 | 85 | 100 |
| 9 | 20 | 23,5 | 42 | 49,4 | 6 | 7,0 | 13 | 15,2 | 4 | 4,7 | 85 | 100 |
| 10 | 21 | 24,7 | 33 | 38,8 | 9 | 10,5 | 15 | 17,6 | 7 | 8,2 | 85 | 100 |

Berdasarkan tabulasi data jawaban responden pada tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan tugas yang diberikan kepada saya berlebihan sehingga membuat lelah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 31 responden (36,4%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan tempat saya bekerja terlalu menuntut saya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 34 responden (40%).
3. Jawaban responden tentang pernyataan pimpinan saya sering tidak memberikan bimbingan arahan tentang teknis

pekerjaan yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (20 %).

4. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa tidak dapat memberikan hasil pekerjaan maksimal sesuai yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 responden (20%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa tanggung jawab yang diberikan kepada saya melebihi wewenang yang saya miliki, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 responden (27,0%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak bisa membedakan peran saya ditempat kerja dengan dirumah, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 13 responden (15,2%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak dapat membuat prioritas pekerjaan dirumah dan dikantor dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 9 responden (10,5%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa frustrasi bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak mencapai target, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (38,8%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa tidak nyaman dalam bekerja karena dikantor saya bekerja ada

disharmonisasi antara pegawai dan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 responden (49,4%).

10. Jawaban responden tentang pernyataan saya merasa perkembangan perusahaan belum didiringi dengan peningkatan kesejahteraan karyawannya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (38,8%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel stres kerja (X_2) sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 42 responden (49,4%) pada pernyataan ke 9 tentang saya merasa tidak nyaman dalam bekerja karena dikantor saya bekerja ada disharmonisasi antara pegawai dan pimpinan. Dan minoritas responden yang menyatakan setuju 9 responden (10,5%) pada pernyataan ke 7 tentang saya tidak dapat membuat prioritas pekerjaan dirumah dan dikantor dengan baik. Dan selebihnya normal.

3) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel kinerja karyawan (Y) yang dirangkum di dalam tabel frekwensi adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Penyajian Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Jawaban | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|-------|--------|------|---------------|------|--------------|------|---------------------|------|--------|-----|
| | Sangat Setuju | | Setuju | | Kurang setuju | | Tidak Setuju | | Sangat Tidak Setuju | | Jumlah | |
| | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | 47 | 55,2 | 27 | 31,7 | 3 | 3,5 | 7 | 8,2 | 1 | 1,1 | 85 | 100 |
| 2 | 44 | 51,7 | 33 | 38,8 | 4 | 4,7 | 3 | 3,5 | 1 | 1,1 | 85 | 100 |
| 3 | 45 | 52,9 | 33 | 38,8 | 5 | 5,8 | 1 | 1,1 | 1 | 1,1 | 85 | 100 |
| 4 | 26 | 30,5 | 39 | 45,8 | 13 | 15,2 | 5 | 5,8 | 2 | 2,3 | 85 | 100 |
| 5 | 29 | 34,11 | 52 | 61,1 | 4 | 4,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 6 | 30 | 35,2 | 53 | 62,3 | 2 | 2,3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 7 | 26 | 30,5 | 55 | 64,7 | 0 | 0 | 4 | 4,7 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 8 | 32 | 37,6 | 48 | 56,4 | 4 | 4,7 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 9 | 34 | 40 | 48 | 56,4 | 2 | 2,3 | 1 | 1,1 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 10 | 31 | 36,4 | 48 | 56,4 | 4 | 4 | 1 | 1,1 | 1 | 1,1 | 85 | 100 |
| 11 | 37 | 43,5 | 40 | 47,0 | 4 | 4 | 1 | 1,1 | 3 | 3,5 | 85 | 100 |
| 12 | 28 | 32,9 | 49 | 57,6 | 2 | 2,3 | 3 | 3,5 | 3 | 3,5 | 85 | 100 |
| 13 | 29 | 34,1 | 41 | 48,2 | 10 | 11,7 | 2 | 2,3 | 3 | 3,5 | 85 | 100 |
| 14 | 28 | 32,9 | 44 | 51,7 | 9 | 10,5 | 1 | 1,1 | 3 | 3,5 | 85 | 100 |
| 15 | 27 | 31,7 | 51 | 60 | 4 | 4,7 | 3 | 3,5 | 0 | 0 | 85 | 100 |
| 16 | 27 | 31,7 | 39 | 45,8 | 11 | 12,9 | 2 | 2,3 | 6 | 7,0 | 85 | 100 |
| 17 | 19 | 22,31 | 41 | 48,2 | 6 | 7,0 | 6 | 7,0 | 13 | 15,2 | 85 | 100 |
| 18 | 13 | 15,2 | 32 | 37,6 | 11 | 12,9 | 13 | 15,2 | 16 | 18,8 | 85 | 100 |

Sumber : Data diolah, 2017

Berdasarkan tabulasi dan jawaban responden variabel kinerja karyawan (Y) sebelumnya, dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja dengan baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 responden (31,7%).
2. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu melakukan pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (38,8%).

3. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 33 responden (38,8%).
4. Jawaban responden tentang pernyataan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan sangat membantu dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (45,8%).
5. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu mampu menyelesaikan tugas-tugas saya dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 responden (61,1%).
6. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu dan menguasai pekerjaan saya dan tugas-tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 responden (62,3%).
7. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu bekerja dengan baik sedang diawasi atau sedang tidak diawasi oleh pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 responden (64,7%).
8. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu berusaha bekerja dengan baik karena perusahaan menjanjikan reward

- dan jenjang kerja yang jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden (56,4%).
9. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden (56,4%).
 10. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan kepada saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 responden (56,4%).
 11. Jawaban responden tentang pernyataan saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 responden (47,0%).
 12. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu menetapkan target dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 49 responden (57,6%).
 13. Jawaban responden tentang pernyataan saya tidak pernah absen saat hari kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden (48,2%).
 14. Jawaban responden tentang pernyataan saya selalu masuk dan pulang tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 responden (51,7%).
 15. Jawaban responden tentang pernyataan dalam bekerja saya selalu mempertimbangkan azas efektifitas dan efesiensi,

mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 51 responden (60%).

16. Jawaban responden tentang pernyataan perusahaan ditempat saya bekerja menetapkan pengawasan melekat (waskat) dan evaluasi atas setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan karyawan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 responden (45,8%).
17. Jawaban responden tentang pernyataan saya mampu bekerjasama dengan atasan, bawahan, maupun rekan sejawat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 41 responden (48,2%).
18. Jawaban responden tentang pernyataan hubungan komunikasi dan koordinasi ditempat saya bekerja berjalan dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 32 responden (37,6%).

Berdasarkan distribusi jawaban responden tentang variabel kinerja karyawan (Y) di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dengan nilai tertinggi menyatakan setuju sebanyak 55 responden (64,7%) pada pernyataan ke 7 tentang saya selalu bekerja dengan baik sedang diawasi atau sedang tidak diawasi oleh pimpinan. Dan minoritas responden yang menyatakan setuju 27 responden (31,7%) pada pernyataan ke 1 tentang saya selalu bekerja dengan baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Dan selebihnya normal.

2. Analisis Data Penelitian

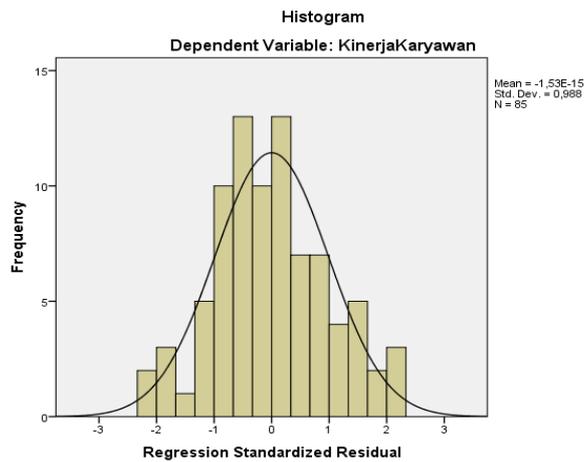
Analisis data penelitian ini bertujuan untuk menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah di deskripsikan dari data sebelumnya berdasarkan sub bab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependend dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Dengan ketentuan pengujian jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Ada dua cara untuk melihat apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Cara pengujiannya:

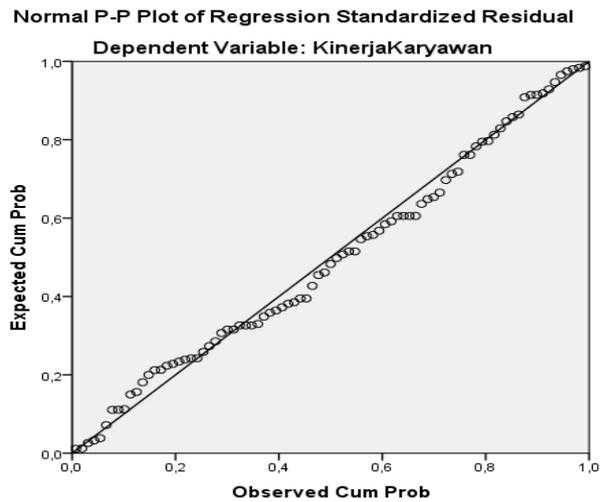
- a) Pada grafik histogram, dikatakan variabel berdistribusi normal atau tidak jika terbentuk lonceng yang melenceng ke kiri atau ke kanan. Hasil pengujian dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar IV.1
Pengujian Histogram Normalitas

Pada grafik histogram Gambar IV. 1 terlihat bahwa variabel berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh distribusi data tersebut tidak seimbang ke kiri atau ke kanan dan membentuk pola lonceng.

b) Apabila plot dari keduanya berbentuk linear, maka berindikasi bahwa residual menyebar normal. Bila pola titik-titik yang terletak selain di ujung-ujung plot masih berbentuk linear, meskipun ujung-ujung plot agak menyimpang dari garis lurus, dapat dikatakan bahwa sebaran data adalah berdistribusi normal. Berikut hasil Normal P-Plot of Regression Standardized Residual:



Gambar IV.2
Pendekatan Grafik Normalitas

Pada Gambar IV.2 dilihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan data berdistribusi normal.

Tabel IV.8
Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 85 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 3,18117934 |
| | Absolute | ,065 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,065 |
| | Negative | -,056 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,600 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,864 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Penelitian (diolah) SPSS, 2017

Berdasarkan Tabel IV.8 sebelumnya diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,864 dan di atas nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas variabel penelitian ini melalui perhitungan uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearty* statistis. Dengan tujuan multikolinieritas yaitu untuk melihat apakah diantara variabel tidak terjadi korelasi tinggi, perlu dilakukan hipotesis yaitu bahwa diterima H_0 apabila nilai $VIF < 10$ dan angka toleransi mendekati 1, dan ditolak H_0 bila nilai $VIF > 10$ dan nilai toleransi mendekati 0. Hasil uji interdependensi antara variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV. 9
Multikolinieritas

| Coefficients ^a | | | | | | | |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | 28,476 | 10,539 | | 2,702 | ,008 | | |
| 1 Konflik | ,313 | ,121 | ,270 | 2,584 | ,012 | ,898 | 1,114 |
| StresKerja | ,573 | ,220 | ,273 | 2,608 | ,011 | ,898 | 1,114 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber : Data Penelitian (diolah) 2017

Berdasarkan data tabel uji multikolinieritas di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) memiliki nilai collinerarity statistic VIF 1,114 nilai tersebut dapat dipahami dalam batas toleransi yang telah ditentukan,

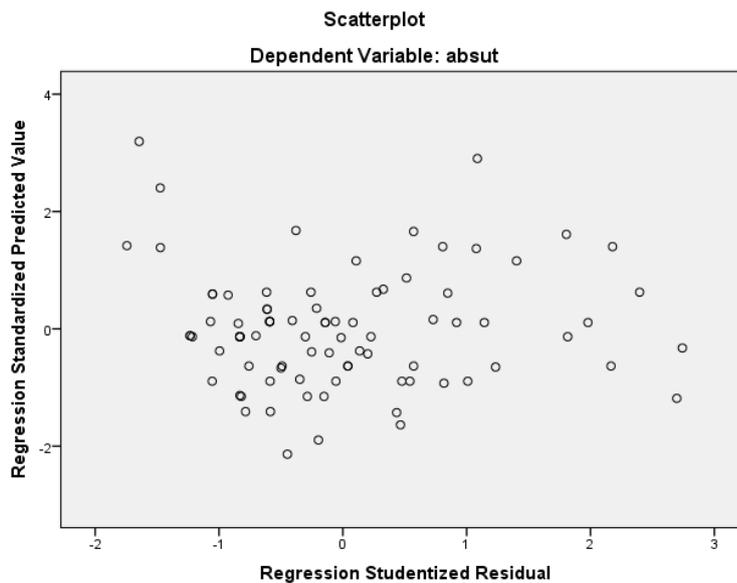
dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen dalam penelitian ini.

3) Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah variabel dependen mempunyai varian yang sama atau tidak. Heterokedastisitas mempunyai suatu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Dasar analisis penilaian heterokedastisitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk menganalisis datanya dapat dilihat pada gambar "*Scatterplot*" pada output data seperti berikut ini:

Scatterplot
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan



Gambar IV. 3
Scatterplot Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot di atas dapat di lihat bahwa variabel dalam penelitian ini berdasarkan data uji heterokedastisitas dapat dipahami bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas*. Sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat dikatakan uji *heterokedastisitas* pada variabel penelitian ini terpenuhi. Sehingga data variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

b. Analisis Hipotesis Penelitian

Hasil pengolahan menggunakan SPSS pada multiple regression analysis tentang pengaruh konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan maka dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 10
Variabel Entered

| Variables Entered/Removed ^a | | | |
|--|-------------------------------------|-------------------|--------|
| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
| 1 | StresKerja, Konflik ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
b. All requested variables entered.

Pada Tabel IV. 10 dapat dilihat bahwa seluruh variabel Independen dimasukkan dalam analisis ini, atau dengan kata lain tidak ada variabel independen yang digunakan, atau yang disebut metode enter.

Tabel IV. 11
Regresi Linear Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| | (Constant) | 28,476 | 10,539 | | 2,702 | ,008 |
| 1 | Konflik | ,313 | ,121 | ,270 | 2,584 | ,012 |
| | StresKerja | ,573 | ,220 | ,273 | 2,608 | ,011 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan data tabel Coefficients di atas pada kolom (*Unstandardized coefficients*) dapat dilihat persamaan regresi ganda untuk dua prediktor (konflik dan stres kerja) adalah:

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Maka diperoleh nilai $Y = 28,476 + 0,313 X_1 + 0,573 X_2$

Nilai persamaan sebelumnya menunjukkan bahwa semua variabel bebas (konflik dan stres kerja) memiliki nilai koefisien yang positif, dengan artian bahwa seluruh variabel bebas mempunyai hubungan dan

pengaruh yang searah terhadap variabel (kinerja karyawan). Koefisien variabel konflik (X_1) memberikan nilai sebesar 0,313 yang berarti bahwa jika konflik dikelola dengan baik dengan asumsi variabel bebas lain tetap, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Begitu juga dengan koefisien stres kerja (X_2) memberikan nilai sebesar 0,573 yang berarti bahwa jika stres kerja dikelola dengan baik dengan asumsi nilai pada variabel lain tetap, maka variabel kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

c. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh tingkat hubungan dan pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan bantuan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

1) Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV. 12
Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 28,476 | 10,539 | | 2,702 | ,008 |
| 1 Konflik | ,313 | ,121 | ,270 | 2,584 | ,012 |
| StresKerja | ,573 | ,220 | ,273 | 2,608 | ,011 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan nilai coefficients: $t_{hitung} = 2,584$ $t_{tabel} = 1,989$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- H_0 diterima bila: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$:

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel konflik (X_1) terhadap kinerja karyawan perolehan $t_{hitung} = 2,584$ dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,989$ dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel konflik (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mopoli Raya Medan.

2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV. 13
Uji t

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 28,476 | 10,539 | | 2,702 | ,008 |
| 1 Konflik | ,313 | ,121 | ,270 | 2,584 | ,012 |
| StresKerja | ,573 | ,220 | ,273 | 2,608 | ,011 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

Berdasarkan data tabel uji t di atas dapat diketahui nilai perolehan coefficients: $t_{hitung} = 2,608$ $t_{tabel} = 1,989$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

- H_0 ditolak bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$,
- H_0 diterima bila: $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil pengujian di atas pengaruh antara variabel konflik (X_1) terhadap kinerja karyawan perolehan $t_{hitung} = 2,608$ dengan artian bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 1,989$ dengan nilai signifikan sebesar $0,011 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Mopoli Raya Medan.

d. Uji F

Uji statistik (*F simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Maka hipotesis tersebut dikonversi kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

- H_0 : $\rho = 0$ (Tidak ada pengaruh antara konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan),
- H_0 : $\rho \neq 0$ (Ada pengaruh antara konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan).

Kriteria hipotesis:

- Tolak H_0 jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05,
- Terima H_0 jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ taraf signifikan sebesar 0,05.

Tabel IV.14
Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 205,340 | 2 | 102,670 | 9,904 | ,000 ^b |
| Residual | 850,072 | 82 | 10,367 | | |
| Total | 1055,412 | 84 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), StresKerja, Konflik

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2017

$$F_{\text{tabel}} = n-k-1=85-2-1=82 \text{ adalah } 3,11 \quad F_{\text{hitung}} = 9,904$$

- a. $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}} = H_0$ ditolak, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \leq , 0,05).
- b. $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}} = H_0$ diterima, taraf signifikan sebesar 0,05 (sig.2-tailed \geq 0,05).

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria sebelumnya diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9,904 $>$ $F_{\text{tabel}} = 3,11$, sedangkan nilai signifikan 0,000 $<$ 0,05 sehingga dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel bebas konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) pada PT. Mopoli Raya Medan.

e. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi merupakan besaran nilai koefisien yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini dalam menerangkan variabel

terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 15
Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,441 ^a | ,195 | ,175 | 3,21974 |

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Konflik
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS (diolah), 2017

Berdasarkan hasil perhitungan regresi koefisien determinasi model summary pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,195. Hal ini memiliki arti bahwa 19,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel konflik dan stress kerja. Sedangkan sisanya sebesar 80,5% dapat diterangkan oleh variabel bebas lainnya yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Data penelitian akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian berdasarkan analisis data. Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik merupakan perbedaan, pertentangan, perselisihan yang dialami oleh karyawan yang dapat timbul dalam berbagai macam bentuk yang dapat mengganggu seseorang dalam bekerja ataupun membangun kondisi yang baik bergantung kepada persepsi setiap individu.

Menurut Anoraga dan Sri Suyati (dalam Pabundu Tika 2010:80) konflik adalah segala macam interaksi dan pertentangan antagonistik antara dua atau lebih pihak.

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji-t secara parsial variabel konflik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan, yang menyatakan bahwa $t_{hitung} = 2,584 > t_{tabel} = 1,989$ dengan nilai signifikan $0,012 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima). Dengan demikian nilai-nilai konflik positif harus tetap dipertahankan karena dengan adanya konflik positif dapat meningkatkan produktivitas kerja dengan adanya kerjasama antar karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Dimas, Hamidah, Arik 2016) adalah seperti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik terhadap kinerja.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres merupakan gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar (ketegangan) pada saat melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013:157) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian melalui uji-t secara parsial variabel stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan, yang menyatakan $t_{hitung} = 2,608 > t_{tabel} = 1,989$ dengan nilai signifikan $0,011 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), dengan demikian nilai-nilai stres kerja

positif harus tetap dipertahankan karena dapat menjadikan motivasi bagi karyawan agar dapat berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dikemukakan oleh Sinambela (2016) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja.

3. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja

Mengelola konflik dan stres kerja disuatu perusahaan dapat mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja. Jadi, semakin baik mengelola konflik dan stres kerja maka semakin baik pula kinerja disuatu perusahaan.

Menurut PabunduTika (2010:121) mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh beberapa factor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian uji-f simultan dapat diketahui bahwa variabel konflik (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Mopoli Raya Medan secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji F didapat nilai $F_{hitung} = 9,904 > F_{tabel} = 3,11$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_a diterima), dengan demikian konflik dan stres kerja positif perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik lagi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh Ria Puspita Sari, (2015) pengaruh signifikan variabel konflik dan stres kerja terhadap kinerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan..
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.
3. Hasil pengujian secara simultan dapat diketahui bahwa variabel konflik dan stres kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Konflik dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Mopoli Raya Medan cukup baik, sehingga perlu adanya upaya untuk mempertahankan nilai-nilai positif yang terkandung dalam konflik tersebut, sehingga kinerja karyawan tetap dapat dicapai dengan maksimal.
2. Stres kerja pada PT. Mopoli Raya Medan perlu di pertahankan, pengelolaan stres kerja secara positif dapat dilakukan dengan menjadikan

stres kerja sebagai motivasi agar karyawan dalam melaksanakan pekerjaan lebih berhati-hati dalam melakukan pekerjaan di PT. Mopoli Raya Medan.

3. Diharapkan kepada perusahaan PT. Mopoli Raya Medan untuk dapat mempertahankan nilai-nilai positif yang terkandung pada pengelolaan konflik dan stres kerja yang selama ini sudah cukup baik dikelola oleh seluruh karyawan sehingga dengan demikian pencapaian kinerja karyawan akan meningkat lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami , Arik Prasetya (2015). “ Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)”. *Jurnal Administrasi Bisnis. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Vol. 23 No.1, Juni 2015
- Arif Yusuf Hamali (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Azuar Juliandi Dan Irfan (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Diah Feri Susanti (*Pengaruh Stres kerja dan konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rumpun Sari Antan 2 Pati*). Program Strata Satu Ekonomi, Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Dimas Bagaskara Chendikia, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2016). “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan)”. *Jurnal administrasi Bisnis*, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Vol. 35 No. 2, Juni 2016.
- Hasibuan, Malayu S.P (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Mangkunegara A.A Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ria Puspita Sari (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Maliboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Skripsi (Tidak diterbitkan). Program Strata Satu Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Rivai, Mansyur, Mutis, dan Willy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta:Rajawali Pers.
- Saina Nur (2013). “Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate”. Vol 1. No 3. September 2013. Jurnal EMBA.
- Sedarmayanti (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinambela, Yusri Evalina Setya Ningrum (2016). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Syrat Kabar Harian lampung Post*. Program Pascasarjana Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung. Bandar lampung.
- Siswandi (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- T. Hani Handoko (2000). *Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.

Tika Pabundu (2010). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.*

Jakarta: Bumi Aksara.

Wibowo (2014). *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia.* Jakarta: Rajawali
Pers.

Uji Validitas

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 191,3882 | 460,383 | ,718 | ,992 |
| VAR00002 | 191,3765 | 457,928 | ,735 | ,992 |
| VAR00003 | 191,4588 | 459,013 | ,767 | ,992 |
| VAR00004 | 191,4118 | 458,483 | ,732 | ,992 |
| VAR00005 | 191,3647 | 457,639 | ,883 | ,992 |
| VAR00006 | 191,4235 | 458,414 | ,825 | ,992 |
| VAR00007 | 191,3765 | 459,166 | ,861 | ,992 |
| VAR00008 | 191,4588 | 459,751 | ,647 | ,992 |
| VAR00009 | 191,3765 | 457,928 | ,879 | ,992 |
| VAR00010 | 191,4824 | 460,872 | ,619 | ,992 |
| VAR00011 | 191,3882 | 457,574 | ,867 | ,992 |
| VAR00012 | 191,4000 | 457,981 | ,796 | ,992 |
| VAR00013 | 191,4824 | 459,943 | ,696 | ,992 |
| VAR00014 | 191,4588 | 459,180 | ,710 | ,992 |
| VAR00015 | 191,4941 | 459,110 | ,713 | ,992 |
| VAR00016 | 191,4000 | 459,005 | ,814 | ,992 |
| VAR00017 | 191,3647 | 457,758 | ,878 | ,992 |
| VAR00018 | 191,3882 | 458,812 | ,783 | ,992 |
| VAR00019 | 191,3647 | 458,496 | ,845 | ,992 |
| VAR00020 | 191,3176 | 457,648 | ,889 | ,992 |
| VAR00021 | 191,3529 | 456,112 | ,982 | ,991 |
| VAR00022 | 191,4000 | 458,029 | ,857 | ,992 |
| VAR00023 | 191,3412 | 456,204 | ,969 | ,991 |
| VAR00024 | 191,3529 | 456,112 | ,982 | ,991 |
| VAR00025 | 191,3647 | 455,854 | ,962 | ,991 |
| VAR00026 | 191,3529 | 458,088 | ,935 | ,991 |
| VAR00027 | 191,3647 | 457,854 | ,873 | ,992 |
| VAR00028 | 191,3765 | 460,785 | ,786 | ,992 |
| VAR00029 | 191,3412 | 456,394 | ,960 | ,991 |
| VAR00030 | 191,3294 | 458,509 | ,897 | ,992 |
| VAR00031 | 191,3412 | 458,251 | ,877 | ,992 |
| VAR00032 | 191,3647 | 455,854 | ,962 | ,991 |
| VAR00033 | 191,3529 | 457,041 | ,940 | ,991 |
| VAR00034 | 191,3529 | 456,112 | ,982 | ,991 |
| VAR00035 | 191,3294 | 457,557 | ,941 | ,991 |
| VAR00036 | 191,3294 | 456,628 | ,942 | ,991 |
| VAR00037 | 191,3412 | 456,394 | ,960 | ,991 |
| VAR00038 | 191,3647 | 456,830 | ,959 | ,991 |
| VAR00039 | 191,3529 | 456,112 | ,982 | ,991 |
| VAR00040 | 191,3176 | 457,838 | ,920 | ,992 |
| VAR00041 | 191,4588 | 461,346 | ,698 | ,992 |
| VAR00042 | 191,3529 | 456,088 | ,943 | ,991 |
| VAR00043 | 191,4118 | 458,959 | ,793 | ,992 |
| VAR00044 | 191,4353 | 460,654 | ,710 | ,992 |
| VAR00045 | 191,3412 | 456,204 | ,969 | ,991 |
| VAR00046 | 191,3882 | 455,097 | ,905 | ,992 |

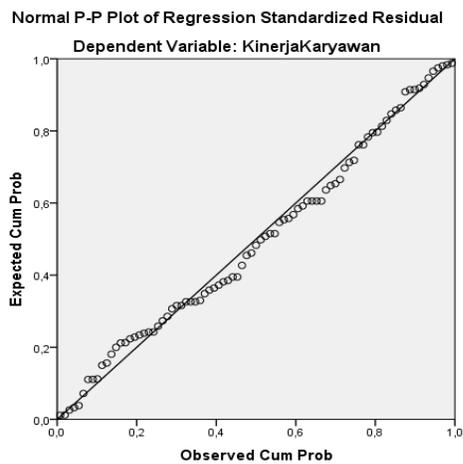
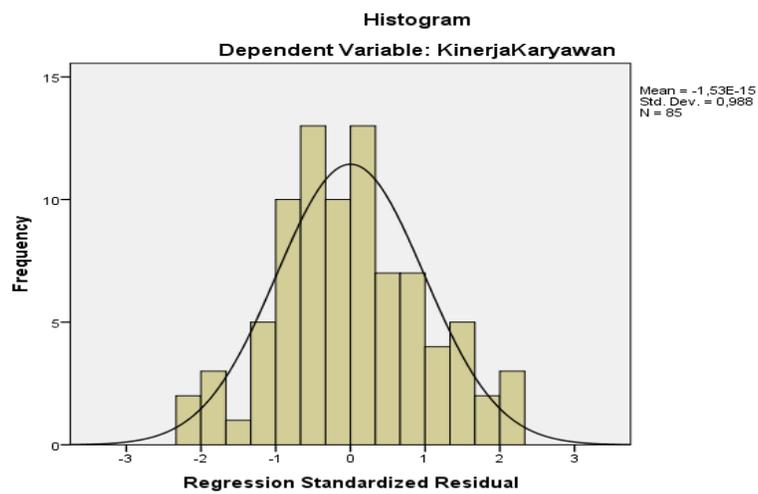
Uji Reabilitas

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 195,6353 | 478,449 | 21,87347 | 46 |

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik



Output Uji Asumsi Klasik

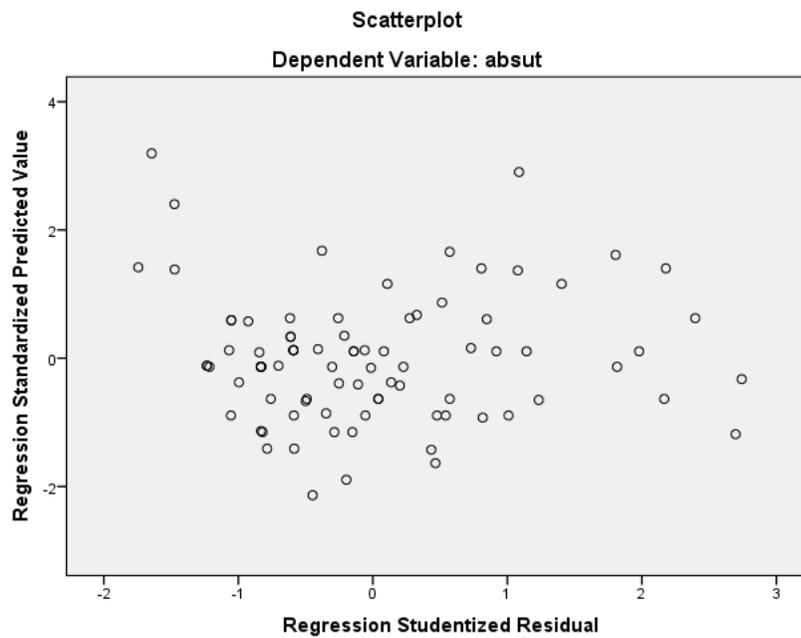
Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 85 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 3,18117934 |
| | Absolute | ,065 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,065 |
| | Negative | -,056 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,600 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,864 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Multikolinieritas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|-------------------------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 28,476 | 10,539 | | 2,702 | ,008 | |
| | Konflik | ,313 | ,121 | ,270 | 2,584 | ,012 | ,898 |
| | StresKerja | ,573 | ,220 | ,273 | 2,608 | ,011 | ,898 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Heterokedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | | |
| 1 | (Constant) | -12,488 | 6,218 | | -2,008 | ,048 |
| | Konflik | ,133 | ,071 | ,209 | 1,858 | ,067 |
| | StresKerja | ,124 | ,130 | ,108 | ,958 | ,341 |

a. Dependent Variable: absut

Uji Hipotesis

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------------------------|-------------------|--------|
| 1 | StresKerja, Konflik ^b | . | Enter |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. All requested variables entered.

Regrasi Linier Berganda

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28,476 | 10,539 | | 2,702 | ,008 |
| | Konflik | ,313 | ,121 | ,270 | 2,584 | ,012 |
| | StresKerja | ,573 | ,220 | ,273 | 2,608 | ,011 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji t

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 28,476 | 10,539 | | 2,702 | ,008 |
| | Konflik | ,313 | ,121 | ,270 | 2,584 | ,012 |
| | StresKerja | ,573 | ,220 | ,273 | 2,608 | ,011 |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Uji F

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 | Regression | 205,340 | 2 | 102,670 | 9,904 | ,000 ^b |
| | Residual | 850,072 | 82 | 10,367 | | |
| | Total | 1055,412 | 84 | | | |

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), StresKerja, Konflik

Koefisien Determinasi**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,441 ^a | ,195 | ,175 | 3,21974 |

a. Predictors: (Constant), StresKerja, Konflik

| Butir Pernyataan | <i>r</i> hitung | <i>r</i> tabel | Keterangan |
|-------------------------|------------------------|-----------------------|-------------------|
| P1 | ,718 | ,361 | Valid |
| P2 | ,735 | ,361 | Valid |
| P3 | ,767 | ,361 | Valid |
| P4 | ,732 | ,361 | Valid |
| P5 | ,883 | ,361 | Valid |
| P6 | ,825 | ,361 | Valid |
| P7 | ,861 | ,361 | Valid |
| P8 | ,647 | ,361 | Valid |
| P9 | ,879 | ,361 | Valid |
| P10 | ,619 | ,361 | Valid |
| P11 | ,867 | ,361 | Valid |
| P12 | ,796 | ,361 | Valid |
| P13 | ,696 | ,361 | Valid |
| P14 | ,710 | ,361 | Valid |
| P15 | ,713 | ,361 | Valid |
| P16 | ,814 | ,361 | Valid |
| P17 | ,878 | ,361 | Valid |
| P18 | ,783 | ,361 | Valid |
| P19 | ,845 | ,361 | Valid |
| P20 | ,889 | ,361 | Valid |
| P21 | ,982 | ,361 | Valid |
| P22 | ,857 | ,361 | Valid |
| P23 | ,969 | ,361 | Valid |
| P24 | ,982 | ,361 | Valid |
| P25 | ,962 | ,361 | Valid |
| P26 | ,935 | ,361 | Valid |
| P27 | ,873 | ,361 | Valid |
| P28 | ,786 | ,361 | Valid |

| | | | |
|-----|------|------|-------|
| P29 | ,960 | ,361 | Valid |
| P30 | ,897 | ,361 | Valid |
| P31 | ,877 | ,361 | Valid |
| P32 | ,962 | ,361 | Valid |
| P33 | ,940 | ,361 | Valid |
| P34 | ,982 | ,361 | Valid |
| P35 | ,941 | ,361 | Valid |
| P36 | ,942 | ,361 | Valid |
| P37 | ,960 | ,361 | Valid |
| P38 | ,959 | ,361 | Valid |
| P39 | ,982 | ,361 | Valid |
| P40 | ,920 | ,361 | Valid |
| P41 | ,698 | ,361 | Valid |
| P42 | ,943 | ,361 | Valid |
| P43 | ,793 | ,361 | Valid |
| P44 | ,710 | ,361 | Valid |
| P45 | ,969 | ,361 | Valid |
| P46 | ,905 | ,361 | Valid |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurul Dela Gustiani
NPM : 1305160584

Tempat dan tanggal lahir : Medan, 18 Agustus 1995

Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Sunggal Gg. Sri No. 27 B
Medan.
Anak ke : 3 dari 3 Bersaudara

Data Orang Tua

Nama Ayah : Susilo Irawadi
Nama Ibu : Lindawati
Alamat : Jl. Sunggal Gg. Sri No. 27 B
Medan.

Pendidikan Formal

1. SD Kartika 1-5 MEDAN Tamat Tahun 2007
2. SMP Negeri 30 MEDAN Tamat Tahun 2010
3. SMA Kartika I-1 MEDAN Tamat Tahun 2013
4. 2013-2017 Tercatat Sebagai Mahasiswa Pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Nurul Dela Gustiani

NPM : 1305160584

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Mopoli Raya
Medan

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penyelesaian skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Penulis

Nurul Dela Gustiani