

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
PT PLN (PERSERO) P3BS UPT MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

IKHSAN TRI INSANI
1305160005

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

ABSTRAK

IKHSAN TRI INSANI, (1305160005) Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) P3BS UPT Medan Skripsi 2017. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan.

Pendekatan penelitian ini yaitu dengan metode asosiatif dengan populasi seluruh seluruh karyawan tetap PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan, menggunakan teknik sampling jenuh sebanyak 40 responden. Variabel independent yang digunakan yaitu Konflik kerja dan Stres kerja kemudian variabel dependent yaitu Kinerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f, koefisien determinasi dan di olah dengan menggunakan *SPSS (Statistic package for the Social Sciens)* dalam versi 16.0 for windows.

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa Konflik kerja ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan nilai t dengan probabilitas sig 0,001, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Stres kerja menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja yang dibuktikan nilai t dengan probabilitas sig 0,003, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ serta secara simultan Konflik kerja dan Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan nilai F pada tabel diatas adalah 11,538 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$. Selanjutnya koefisien determinasi yang diukur dengan menggunakan R square yaitu sebesar 0,461 (46,1%).

Kata kunci : Konflik kerja, Stres kerja, Kinerja.

KATA PENGANTAR



Assalammu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur tercurah kepada Allah SWT. Sang Penggenggam Segala Urusan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal ini dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan.** Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda tercinta Ahmad Adham dan Ibunda Sumiati yang telah berjuang dengan segenap kemampuan dan memberikan dukungan kasih sayang serta dorongan dan semangat kepada penulis selama ini dan juga telah mengiringi dengan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si, selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Jufrizen, SE., M.Si, selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Rahmad Bahagia, SE., M.Si, selaku dosen pembimbing proposal yang telah bersedia meluangkan waktunya dan dengan sabar membimbing penulis dalam penulisan proposal ini.
7. Seluruh Dosen, selaku staf pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
8. Pimpinan serta Seluruh staff pegawai di PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan yang telah membantu dalam pengambilan data serta hal lain yang dibutuhkan dalam penulisan proposal ini.
9. Sahabat-sahabat terbaikku serta teman-teman seperjuangan Angkatan 2013, serta teman-teman lain yang telah membantu Penulis dan memberikan dukungan dalam menyelesaikan proposal ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Kepada Allah SWT, penulis berserah diri dan memohon ridho dan rahmatnya semoga proposal bermanfaat bagi pembaca semua pembaca. Amin, Ya Rabbal Alamin.....

Wassalammu'alaikum Wr. Wb

Medan, Januari 2017

Penulis

IKHSAN TRI INSANI
NPM : 1305160005

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian Kinerja.....	7
b. Penilaian Kinerja.....	9
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja	9
d. Indikator-indikator Kinerja.....	13
2. Konflik Kerja	15
a. Pengertian Konflik Kerja.....	15
b. Penyebab Konflik Kerja	17
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik Kerja	19
d. Indikator Konflik Kerja	22

3.	Stres Kerja	23
a.	Pengertian Stres Kerja.....	23
b.	Dampak Stres Kerja.....	25
c.	Faktor-faktor yang mempengaruhi Stres kerja.....	28
d.	Indikator Stres Kerja.....	30
B.	Kerangka Konseptual.....	32
1.	Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja	32
2.	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja	33
3.	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
C.	Hipotesis	36
BAB III	METODE PENELITIAN	37
A.	Pendekatan Penelitian	37
B.	Defenisi Operasional.....	37
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	39
D.	Populasi dan Sampel	40
E.	Teknik Pengumpulan Data	41
F.	Teknik Analisis Data.....	45
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
A.	Hasil Penelitian.....	51
1.	Deskripsi Hasil penelitian	51
2.	Deskripsi Variabel Penelitian	53
3.	Penguji Asumsi Klasik.....	57
4.	Penguji Hipotesis	59

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 66

B. Saran..... 67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 : Indikator Kinerja (Y)	38
Tabel III.2 : Indikator Konflik Kerja (X1)	38
Tabel III.3 : Indikator Stres Kerja (X2).....	39
Tabel III.4 : Rincian Waktu Penelitian	40
Tabel III.5 : Skala Likert	41
Tabel III.6 : Hasil Pengujian Validitas Konflik Kerja	42
Tabel III.7 : Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja.....	42
Tabel III.8 : Hasil Pengujian Validitas Kinerja.....	43
Tabel III.9 : Uji Reabilitas.....	45
Tabel IV.1 : Distribusi Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV.2 : Jenis Kelamin.....	52
Tabel IV.3 : Pendidikan Terakhir	52
Tabel IV.4 : Skor Angket Untuk Variabel X1	53
Tabel IV.5 : Skor Angket Untuk Variabel X2	54
Tabel IV.6 : Skor Angket Untuk Variabel X3	56
Tabel IV.7 : Koefisien Korelasi Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja.....	60
Tabel IV.8 : Uji T	61
Tabel IV.9 : Koefisien Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	61
Tabel IV.10 : Uji T	61
Tabel IV.11 : Nilai R-Square	63
Tabel IV.12 : Uji F Kinerja Pegawai.....	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 : Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
Gambar 11. 2 : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	34
Gambar 11. 3 : Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	35
Gambar III.1 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji T	40
Gambar III.2 : Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	49
Gambar IV.1 : Uji Normalitas	58
Gambar IV.2 : Uji Normalitas	58
Gambar IV.3 : Uji Heterokedastisitas	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya para pegawai yang ada di PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan harus diperhatikan guna tercapainya visi dan misi itu sendiri, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dalam memberikan pelayanan publik juga harus diperkuat oleh mekanisme kerja yang adil dan memberikan kesempatan kepada masing-masing pihak untuk berkompetisi dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai di ukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya sangat tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia (Karyawan) dalam menjalankan tugas-tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan cara kerja pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki pegawai yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan (Sutrisno, 2009),

Salah satu yang mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja. Di dalam suatu perusahaan konflik kerja sangat dihindari karna akan berpengaruh terhadap

kinerjanya, jika sudah terjadi konflik maka kinerja karyawan akan terganggu dan menurun. Dengan adanya konflik kerja dalam perusahaan maka kinerja pun tidak maksimal atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Didalam menyelesaikan konflik, manajemen dituntut rasional, adil, netral dan penuh kesabaran sehingga semua pihak yang berkonflik mengerti akan tujuan, sasaran dan untuk apa mereka berada dalam organisasi (Mangkunegara 2009, hal. 155).

Selain konflik kerja, stres kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Stres kerja yang dialami pegawai tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Stres kerja adalah kondisi ketegangan emosi pada diri seseorang yang berproses baik pada pikiran atau mental maupun fisik. Apabila ini terjadi secara berlebihan maka akan mengancam kemampuannya dalam menghadapi lingkungannya.

Berdasarkan hasil pengamatan dapat diketahui bahwa hal yang perlu diperhatikan oleh PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan adalah kinerjanya, hal ini dikarenakan sering terjadi konflik peran, banyaknya tugas yang harus diselesaikan secepatnya, pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

Dan yang merupakan faktor penyebabnya adalah stres kerja, konflik kerja, beban kerja, jenis pekerjaan, dan pembagian unit kerja. Faktor konflik kerja dan stres kerja menjadi dua faktor utama yang terjadi di PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan. Konflik kerja yang sering timbul di perusahaan ini adalah konflik peran yang timbul karena adanya dua perintah yang berbeda yang diterima secara bersamaan dan pelaksanaan salah satu perintah saja akan mengakibatkan terabaikannya perintah yang lain, ada juga komunikasi sesama

karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang komunikasi dengan nada bicara berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahpahaman tersebut, dan juga sering adanya perbedaan persepsi antar karyawan, dan wewenang pekerjaan tidak sesuai dengan tanggung jawab.

Penyebab stres kerja dapat dilihat dari beban kerja dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan secepatnya sehingga berpengaruh pada kinerja, konflik antar pribadi atau kelompok.

Konflik dan stres merupakan salah satu masalah yang timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian pegawai terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi diluar lingkungan kerja pegawai. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang yang diperoleh dari PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Sering terjadi konflik dalam pekerjaan sehingga tidak sesuai dengan kinerja yang diharapkan.

2. Banyaknya tugas yang harus diselesaikan secepatnya yang mengalami pegawai stres.
3. Sering terjadi kesalah pahaman antar pegawai yang berdampak negatif pada kinerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun dalam hal ini penulis hanya membatasi pada masalah konflik peran, konflik kerja dan stres kerja dan kemudian untuk objek penelitian, data diambil dari PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan dengan subjek penelitian seluruh pegawai PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan?
- b. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan?
- c. Apakah konflik kerja dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan
- b. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan.
- c. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh konflik kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian yang bertitik tolak dari meragukan suatu teori tertentu disebut penelitian verifikatif. Keraguan terhadap suatu teori muncul jika teori yang bersangkutan tidak bisa lagi menjelaskan peristiwa-peristiwa aktual yang dihadapi. Pengujian terhadap teori tersebut dilakukan melalui penelitian empiris, dan hasilnya bisa menolak, atau menukuhkan, atau merevisi teori yang bersangkutan.

- b. Manfaat Praktis

Pada sisi lain, penelitian bermanfaat pula untuk memecahkan masalah-masalah praktis. Hampir semua lembaga yang ada dimasyarakat, baik lembaga pemerintah maupun lembaga swasta, menyadari manfaat ini dengan menempatkan penelitian dan pengembangan sebagai bagian integral dalam organisasi mereka. Kedua manfaat penelitian tersebut merupakan syarat dilakukannya

suatu penelitian sebagaimana dinyatakan dalam rancangan (desain) penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingannya dengan standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Menurut Lawler (1967) dalam Sutrisno (2010, hal. 170) bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas”. Pada umumnya, kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Sedangkan teori lain tentang kinerja menurut Tiffin (1980) dalam Sutrisno (2010, hal. 172) mengemukakan “Kinerja adalah kuantitas, kualitas dan

waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas”. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketetapan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2012, hal. 231) menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan”. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Kemudian menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal memiliki kepuasan tersendiri bagi pegawai yang mengerjakannya dan dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang dicapai pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan.

b. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut Rivai dan Sagala (2009, hal. 536) berpendapat bahwa aspek-aspek penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan hubungan interpersonal.

Selanjutnya diterangkan menurut Bangun (2012, hal. 231) berpendapat bahwa “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau

aktivitas yang dilakukan oleh para pegawai yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2010, hal. 176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi
2. Otoritas dan Tanggung Jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut :

1) Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang terjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap normal yang ada pada diri pegawai atau karyawan terhadap aturan dan ketetapan perusahaan.

4) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaliknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Disini tampak jelas bahwa pengertian kinerja itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang mempunyai tingkat prestasi yang tinggi disebut sebagian orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat prestasinya rendah, dikatakan sebagai tidak produktif atau dikatakan kinerjanya rendah.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) dipengaruhi oleh dua hal utama yaitu :

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi

Berikut penjelasan dari faktor-faktor tersebut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai sendiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diterapkan.

2) Faktor Motivasi

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

organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

David C. Mc. Cleland (1987) yang dikutip dalam Mangkunegara (2011, hal. 68) berpendapat bahwa “Ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja”. Sikap mental seseorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikosofik (siap secara mental fisik, tujuan dan situasi). Artinya seseorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam Sedarmayanti (2011, hal. 223), kinerja dipengaruhi oleh 5 faktor yaitu :

1. *Personal Factors*

Yaitu ditunjukkan tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.

2. *Leadership Factors*

Yaitu ditentukan kualitas dorongan bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*.

3. *Team Factors*

Yaitu ditunjukkan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja

4. *System Factors*

Yaitu ditunjukkan adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi

5. *Contextual / situational Factors*

Yaitu ditunjukkan tingginya tingkat tekanan lingkungan internal dan eksternal.

Kinerja selain dipengaruhi oleh faktor lingkungan juga sangat bergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur dan jenis kelamin, tingkat pendidikan suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, akan menentukan perilaku kerja dan produktivitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai.

d. Indikator-Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja Mangkunegara (2013, hal. 75) menyatakan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
- 2) Kuantitas Kerja
- 3) Dapat Tidaknya Diandalkan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Sedangkan menurut Suyadi (2008, hal. 27) kinerja dapat dinilai atau diukur dengan beberapa indikator yaitu :

- 1) Efektifitas
- 2) Tanggung jawab
- 3) Disiplin
- 4) Inisiatif

Berikut penjelasan dari indikator-indikator tersebut yaitu :

1) Efektifitas

Efektivitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang dirrencanakan.

2) Tanggung jawab

Merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.

3) Disiplin

Yaitu taat pada hukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.

4) Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak kriteria kinerja seperti yang telah dijelaskan bahwa yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Agar pegawai dapat bekerja sesuai yang diharapkan, maka dalam diri seorang pegawai harus ditumbuhkan motivasi bekerja untuk meraih segala sesuatu yang diinginkan. Apabila semangat kerja tinggi maka semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya akan lebih cepat dan tepat selesai. Pekerjaan yang dengan cepat dan tepat selesai adalah merupakan suatu prestasi kerja yang baik.

2. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Dalam kehidupan sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun non bisnis, disana selalu ada dinamika kehidupan orang-orang yang ada di dalamnya. Bentuk dinamika ini berupa konflik kerja. Konflik kerja adalah suatu

pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Ada berpendapat tentang konflik kerja menurut Rahim (2011, hal. 16) bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifikasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokanm ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interrenitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi.

Sedangkan menurut Rivai (2013, hal. 279) konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal atau interpersonal) antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai.

Konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman.

Selanjutnya menurut Wahyudi (2005, hal. 16) berpendapat bahwa “Konflik Kerja adalah ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya, perbedaan pendapat dan persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu merupakan penyebab munculnya konflik”. Konflik disebabkan kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan lemahnya sistem kontrol organisasi.

Dalam kehidupan sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun nonbisnis, disana selalu ada dinamika kehidupan orang-orang yang ada didalamnya. Bentuk dinamika ini dapat berupa konflik kerja.

Menurut Sopiah (2008, hal. 57) mengemukakan bahwa “Konflik Kerja adalah suatu proses yang dimulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan segera memengaruhi secara negatif pihak lain”. Jadi jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik maka pada dasarnya konflik itu tidak ada.

Selanjutnya adapun menurut Hardjana (2011, hal. 17) menyatakan bahwa “Konflik adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu”.

Dari semua pendapat yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik merupakan suatu perbedaan, pertentangan, maupun ketidakcocokan antara satu dengan yang lainnya. Namun konflik sendiri dapat berarti positif ataupun negatif bagi perusahaan atau organisasi tergantung bagaimana karyawan mengartikannya.

b. Penyebab Konflik Kerja

Yang sering menjadi pemicu terjadinya konflik kerja antara lain. Menurut Wirawan (2010, hal. 95) menyatakan penyebab konflik kerja yaitu :

1. Keterbatasan sumber
2. Tujuan yang berbeda
3. Saling tergantung atau interdependensi tugas
4. Diferensiasi organisasi
5. Ambiguitas yurisdiksi
6. Sistem imbalan yang tidak layak
7. Komunikasi yang tidak baik

8. Perlakuan yang tidak manusiawi atau melanggar HAM dan hukum
9. Karakteristik sosial yng beragam
10. Pribadi orang
11. Kebutuhan
12. Perasaan dan emosi
13. Ppola pikir tidak mandiri
14. Budaya konflik dan kekerasan.

Konflik dilatar belakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 156) mengemukakan penyebab terjadinya konflik kerja dalam organisasi, antara lain :

- 1) Koordinasi kerja yang tidak dilakukan,
- 2) Ketergantungan dalam melaksanakan 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) Sistem kompetensi insentif (*reward*),
- 8) Strategi pemotivasi yang tidak tepat.

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi hubungan pribadi atau struktur organisasi.

Penyebab terjadinya konflik kerja dalam organisasi menurut Hani (2009, hal. 345) antara lain :

- 1) Komunikasi

2) Struktur

3) Pribadi

Berikut penjelasannya :

1) Komunikasi

Salah pengertian yang bermaknaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti dan informasi yang mendu dan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.

2) Struktur

Pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan atau sistem penilaian yang bertentangan, persaingan untuk merebutkan sumber daya – sumber daya yang terbatas, atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

3) Pribadi

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

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Kinerja kelompok yang berhasil merupakan fungsi dari sejumlah faktor yang berpengaruh.

Beberapa faktor yang mempengaruhi konflik kerja menurut Siswandi (2011, hal. 113) yaitu :

1) Ketergantungan

2) Ketidakpastian Tugas (Pekerjaan)

3) Orientasi Waktu dan Tujuan

Berikut penjelasannya :

1) Ketergantungan

Ketergantungan yang ada akan terdiri dari ketergantungan tunggal (utuh) ketergantungan berantai dan ketergantungan timbal balik.

2) Ketidakpastian Tugas (Pekerjaan)

Kunci utama dari ketidakpastian tugas (pekerjaan) adalah bahwa suatu tugas (pekerjaan) untuk diterapkan memerlukan informasi lebih banyak.

3) Orientasi Waktu dan Tujuan

Dua kelompok atau lebih akan saling bergantung satu sama lain sangat ditentukan oleh waktu dan tujuan spesifik yang melekat pada dirinya.

Konflik sebagai pengganggu pelaksanaan kegiatan organisasi bergantung pada konflik dikelola.

Sedangkan menurut Rai's (2010, hal. 3) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi konflik kerja sebagai berikut :

1) Perbedaan individu yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan.

Setiap manusia adalah individu yang unik. Artinya, setiap orang memiliki pendirian dan perasaan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Perbedaan pendirian dan perasaan akan sesuatu hal atau lingkungan yang nyata ini dapat menjadi faktor penyebab konflik sosial, sebab dalam menjalani hubungan sosial, seseorang tidak selalu sejalan dengan kelompoknya.

2) Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda. Seseorang sedikit banyak akan terpengaruh dengan

pola-pola pemikiran dan pendirian kelompoknya. Pemikiran dan pendirian yang berbeda itu pada akhirnya akan menghasilkan perbedaan individu yang dapat memicu konflik.

- 3) Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda. Oleh sebab itu, dalam waktu yang bersamaan, masing-masing orang atau kelompok memiliki kepentingan yang berbeda-beda. Kadang-kadang orang dapat melakukan hal yang sama, tetapi untuk tujuan yang berbeda-beda.
- 4) Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat. Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial.

Ada pendapat lain mengenai faktor yang mempengaruhi konflik kerja selanjutnya menurut Ezahrotul (2012, hal. 1) adapun faktor yang mempengaruhi konflik kerja yaitu :

- 1) Perbedaan individu, yang meliputi perbedaan pendirian dan perasaan. Setiap manusia adalah individu yang unik.
- 2) Perbedaan latar belakang kebudayaan sehingga membentuk pribadi-pribadi yang berbeda.
- 3) Perbedaan kepentingan antara individu atau kelompok. Manusia memiliki perasaan, pendirian maupun latar belakang kebudayaan yang berbeda.

- 4) Perubahan-perubahan nilai yang cepat dan mendadak dalam masyarakat. Perubahan adalah sesuatu yang lazim dan wajar terjadi, tetapi jika perubahan itu berlangsung cepat atau bahkan mendadak, perubahan tersebut dapat memicu terjadinya konflik sosial.

d. Indikator Konflik Kerja

Adapun indikator dari variabel konflik kerja pada penelitian ini menurut Pandji Anoraga dalam Tika (2010, hal. 81) antara lain sebagai berikut :

- 1) Dalam Individu
- 2) Hubungan Antar Pribadi
- 3) Hubungan Antar Kelompok
- 4) Hubungan Antar Organisasi

Berikut penjelasannya :

- 1) Dalam Individu

Konflik dalam individu ini berkaitan dengan perilaku atau sikap.

- 2) Hubungan Antar Pribadi

Konflik ini berkaitan dengan dua orang atau lebih yang mempunyai perbedaan untuk menentukan dan memilih isu, tindakan atau tujuan yang ketiganya sama-sama penting artinya.

- 3) Hubungan Antar Kelompok

Konflik antar kelompok terjadi dikarenakan masing-masing kelompok melihat sesuatu sesuai dengan kepentingan kelompoknya.

- 4) Hubungan Antar Organisasi

Konflik yang terjadi antar organisasi yang beridentitas mandiri yang tidak mempunyai hubungan struktur organisasi.

Sedangkan indikator konflik kerja menurut Robbins (2008, hal.140) antara lain sebagai berikut :

1. Konflik Fungsional :
 - a. Bersaing untuk meraih prestasi
 - b. Pergerakan positif menuju tujuan
 - c. Merangsang kreatifitas dan inovasi
 - d. Dorongan melakukan perubahan
2. Konflik Disfungsional :
 - a. Mendominasi diskusi
 - b. Tidak senang bekerja dalam kelompok
 - c. Benturan kepribadian
 - d. ketegangan

Demikianlah penjelasan singkat tentang konflik kerja. Dengan membaca arti pentingnya konflik kerja dalam pandangan konteporer paling tidak mendorong atasan atau pimpinan untuk membuat konflik kerja menjadi sebuah dinamika yang sehat yang dapat mengarah kepada pencapaian kinerja individu yang optimal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stres kerja yang harus diatasi, baik oleh pegawai sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana pegawai bekerja. Stres kerja

merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Stres yang positif di sebut *eustress* sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*.

Secara umum stres kerja menurut Mangkunegara (2013, hal. 157) berpendapat bahwa “Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008, hal. 204) memberikan pengertian stres kerja sebagai berikut : “Suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang yang stres menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis”. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Menurut Sondang (2013, hal. 300) menyatakan “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan fikiran dan kondisi fisik seseorang”. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.

Adapun menurut Rivai (2009, hal. 1008) mengemukakan bahwa “Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan”. Individu mengalami stres akan ada perubahan negatif terhadap sifat dan tingkah laku yang dilakukan.

Berdasarkan definisi di atas maka stres kerja adalah keadaan perasaan seseorang yang sedang tertekan atas kondisi yang dialami bersifat negatif yang berpengaruh pada kinerja yang tidak maksimal. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

b. Dampak Stres Kerja

Dampak positif dari stres kerja diantaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan potensial berbahaya. Dampak stres kerja banyak dan bervariasi.

Menurut Retyaningtyas dalam Fauji, H (2011, hal. 19) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

- 1) Subyektif
- 2) Perilaku
- 3) Kognitif
- 4) Fisiologis
- 5) Organisasi

Berikut penjelasan dampak stres kerja adalah:

1) Subyektif

Berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.

2) Perilaku

Berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alcohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.

3) Kognitif

Berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritikan, hambatan mental.

4) Fisiologis

Berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.

5) Organisasi

Berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Tidak hanya satu atau dua dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja sedangkan menurut Hasni (2012, hal. 36) stres kerja juga dapat mengakibatkan hal-hal berikut ini :

- 1) Dampak terhadap perusahaan
- 2) Dampak terhadap individu

Berikut penjelasan tentang dampak stres kerja :

- 1) Dampak terhadap perusahaan
 - a) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja.
 - b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
 - c) Menurunnya produktivitas kerja
 - d) Menurunnya pemasukan dan keuntungan perusahaan

- 2) Dampak terhadap individu

- a) Kesehatan

Banyak penelitian yang menemukan adanya akibat-akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi gangguan pencernaan, sulit tidur atau kebanyakan tidur, stroke dan beberapa penyakit lainnya.

- b) Psikologis

Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kecuatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan-lahan.

- c) Interaksi interpersonal

Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan dengan orang yang tidak mengalami kondisi stres. Oleh karena itu sering salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat dan penilaian, kritik, nasehat, bahkan perilaku orang lain.

Orang stres selalu mengaitkan segala sesuatu dengan dirinya. Pada tingkat stres yang berat, orang bisa menjadi depresi kehilangan rasa percaya diri dan harga diri.

c. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stressor adalah penyebab stres, yakni apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang.

Menurut Sopiah (2008, hal. 87) menyatakan terdapat *stressor* dalam organisasi dan aktivitas hidup lainnya terbagi 4 tipe utama antara lain :

- 1) Lingkungan fisik
- 2) Stres karena peran atau tugas
- 3) Stres pribadi
- 4) Organisasi

Berikut penjelasan penyebab stres kerja adalah :

- 1) Lingkungan fisik

Beberapa stres ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan ataupun resiko keamanan dan lain sebagainya.

- 2) Stres karena peran atau tugas

Stres karena peran atau tugas termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja.

3) Stres pribadi

Stres ini akan semakin bertambah ketika pegawai dibagi dalam divisi-divisi dalam suatu departemen yang dikompetisikan untuk memenangkan target sebagai divisi terbaik dengan *reward* yang menggiurkan.

4) Organisasi

Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang masih tinggal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam.

sedangkan menurut Sondang (2013, hal. 301) mengemukakan bahwa sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang berlebihan (*work overload*)
- 2) Tekanan atau desakan waktu (*time pressure*)
- 3) Kualitas supervise yang jelek (*poor quality of supervision*)
- 4) Iklim politis yang tidak aman (*insecure political climate*)
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/reward*)
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*)
- 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*)
- 8) Frustrasi (*frustration*)
- 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*)

10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*)

11) Berbagai bentuk perubahan (*change of anytipe*)

d. Indikator Stres Kerja

Sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang. Adapun indikator dari stres kerja menurut Prasetiyo (2006, hal. 6) antara lain sebagai berikut :

1. Tuntutan Tugas
2. Tuntutan Peran
3. Tuntutan Antar Pribadi
4. Struktur Organisasi
5. Kepemimpinan Gaya Organisasi

Berikut penjelasannya :

- 1) Tuntutan Tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

- 2) Tuntutan Peran

- 3) Tuntutan Antar Pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

- 4) Struktur Organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5) Kepemimpinan Gaya Organisasi

Kepemimpinan gaya organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Sedangkan indikator-indikator dari stres kerja menurut Cooper dalam Veitzhal dan Mulyadi (2009, Hal. 314) yaitu :

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi :
 - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif
 - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif
 - c. Jadwal bekerja
2. Stres karena peran
 - a. Ketidak jelasan peran
3. Faktor interpersonal
 - a. Kerja sama antar teman
 - b. Hubungan dengan pimpinan
4. Perkembangan karir
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi darinkemampuannya
 - c. Keamanan pekerjaan
5. Struktur organisasi
 - a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat
 - b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang
 - c. Ketidaktertiban dalam membuat keputusan.

6. Tampilan rumah-pekerjaan
 - a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi
 - b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup
 - c. Konflik pernikahan
 - d. Stres karena memiliki dua pekerjaan

B. Kerangka Konseptual

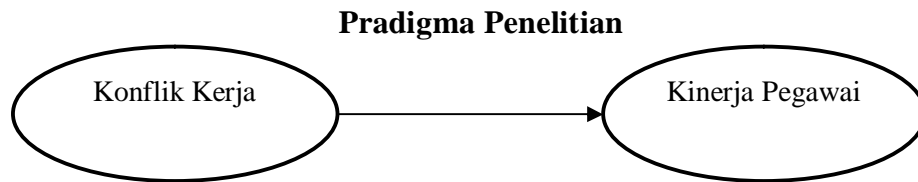
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.

1. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Di dalam menyelesaikan konflik, manajemen dituntut rasional, adil, netral dan penuh kesabaran sehingga semua pihak yang berkonflik mengerti akan tujuan, sasaran dan untuk apa mereka berada di dalam organisasi dan dalam kehidupan sebuah organisasi, baik itu organisasi bisnis maupun non bisnis, disana selalu ada dinamika kehidupan orang-orang yang ada didalamnya. Bentuk dinamika ini dapat berupa konflik kerja.

Menurut Rivai (2011, hal. 999) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan konflik kerja adalah “Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi”.

Hasil penelitian yang dilakukan Dimas dkk (2015) diketahui bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



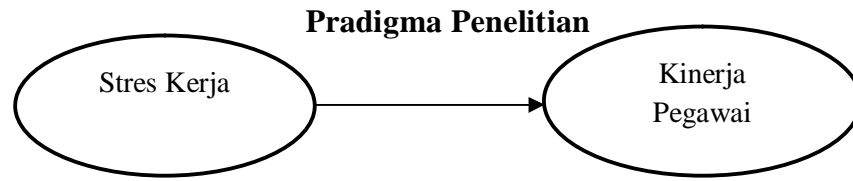
Gambar II.1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang di tempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stres yang berlebihan dan bersifat negatif atau merugikan disebut *distress*.

Menurut Siagian (2013, hal 300) menyatakan “Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amelia dkk (2016) didapati bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.



Gambar II.2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Standar Kerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pemanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai/karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

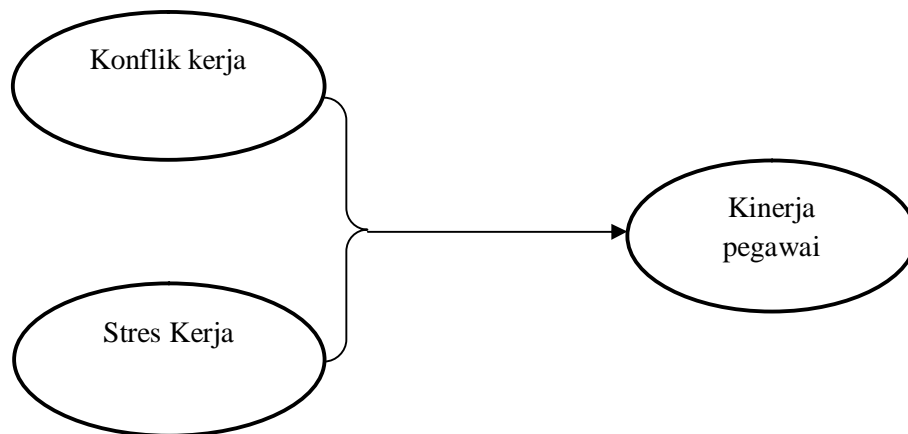
Menurut Bangun (2012, hal. 231) menyatakan “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Seorang pegawai/karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap

saat. Stres kerja dan konflik kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam aktivitas perusahaan.

Hasil penelitian yang terdahulu dilakukan Tamauka dkk (2010) didapati bahwa Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Sebaiknya pimpinan PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan meminimalisir terjadinya konflik peran, konflik kerja dan stres pada para pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Dari kesimpulan diatas menyatakan bahwa variabel Konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kinerja pegawai, dapat dilihat dari kerangka berpikir sebagai berikut :



Gambar II.3.
Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban atau asumsi sementara dari masalah yang diteliti oleh penulis. Maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
2. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.
3. Konflik kerja dan stres berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut Azuar dan Irfan (2013, hal, 90) adalah “Penelitian asosiatif ini bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variable dengan variable lainnya”. Sedangkan penelitian kuantitatif adalah pengukuran data kuantitatif dan statistik objektif melalui perhitungan ilmiah berasal dari sampel orang-orang atau penduduk yang diminta menjawab atas sejumlah pertanyaan tentang survei untuk menentukan frekuensi dan persentase tanggapan mereka. Pada penelitian ini akan menganalisis Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variable diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja (Y)

Prestasi pegawai adalah kesetiaan pegawai terhadap suatu pekerjaan tertentu yang diekspresikan melalui perhatian maupun sikap untuk bekerja tersebut secara berkala.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No.	Indikator	Penjelasan	No. item
1	Kualitas kerja	Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.	1,2,3
2	Kuantitas kerja	Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.	4,5
3	Keandalan kerja	Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.	6,7
4	Sikapkerja	Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan serta kerjasama.	8,9,10

Sumber : Mangkunegara (2013, hal. 75)

2. Konflik Kerja (X₁)

Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Tabel III.2
Indikator Konflik Kerja

No	Indikator	Penjelasan	No. item
1	Dalam individu	Konflik dalam individu ini berkaitan dengan perilaku atau sikap	1,2,3
2	Hubungan antar pribadi	Konflik ini berkaitan dengan dua orang atau lebih yang mempunyai perbedaan untuk menentukan dan memilih isu, tindakan atau tujuan yang ketiganya sama-sama penting artinya.	4,5
3	Hubungan antar kelompok	Konflik antar kelompok terjadi dikarenakan masing-masing kelompok melihat sesuatu dengan kepentingan kelompoknya.	6,7
4	Hubungan antar organisasi	Konflik yang terjadi antar organisasi yang beridentitas mandiri yang tidak mempunyai hubungan struktur organisasi.	8,9,10

Sumber : Pandji dalam Tika (2010, hal. 81)

3. Stres Kerja (X₂)

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang.

Tabel III.3
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator	Penjelasan	No. item
1	Tuntutan tugas	Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kerja, tata kerja letak fisik.	1,2
2	Tuntutan peran	Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.	3,4
3	Tuntutan antar pribadi	Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.	5,6
4	Struktur organisasi	Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.	7,8
5	Gaya manajemen kepemimpinan	Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.	9,10

Sumber : Prasetyo (2006, hal. 2).

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Waktu Penelitian PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai dengan Maret 2017. Adapun jadwal rencana penelitian, mulai dari survey lokasi dan objek penelitian hingga penyelesaian penulisan skripsi sebagai berikut :

Tabel III.4
Rincian Kegiatan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Tahun				
		Des'16	Jan'17	Feb' 17	Mar' 17	Apr'17
1	Riset Pendahuluan	■				
2	Pengajuan Judul	■				
3	Pencarian Data	■				
4	Penulisan Proposal	■	■			
5	Bimbingan Proposal		■			
6	Seminar Proposal			■		
7	Penulisan Skripsi			■	■	
8	Bimbingan Skripsi			■	■	
9	Sidang Meja Hijau					■

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012, hal. 115) “populasi merupakan wilayah yang generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini menetapkan target populasi yaitu pegawai pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan yang berjumlah 40 orang.

2. Sampel

Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2011, hal . 68) “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”. Maka jumlah sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan berjumlah 40 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

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

1. **Angket (*questioner*)**, adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada karyawan di PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan. Objek penelitian yaitu dengan menggunakan *skala Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi, yaitu :

Tabel III.5
Penilaian Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya kesahihan dari suatu instrumen maka diuji dengan :

a. Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal. 79)

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel (X) dan variabel (Y)

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya. Dengan dilihat dari nilai *Sig (2 tailed)* dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan peneliti. Bila nilai *Sig (2 tailed)* $\leq 0,05$, maka butir instrument valid, jika nilai *Sig (2 tailed)* $> 0,05$, maka butir instrumen tidak valid. Syarat minimum untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak valid dengan membandingkan r_{hitung} terhadap $r_{tabel} = 0,3610$ (lihat tabel r), dimana $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Berdasarkan hasil pengujian validitas, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel III.6
Hasil pengujian Validitas Konflik Kerja (X1)

No	Pertanyaan	R_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,6350	0,3610	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,4952	0,3610	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,6559	0,3610	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,4642	0,3610	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,4715	0,3610	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,4368	0,3610	Valid

7	Pertanyaan butir 7	0,4752	0,3610	Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4186	0,3610	Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,4446	0,3610	Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4140	0,3610	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel III.7
Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja (X2)

No	Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,3785	0,3610	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,5362	0,3610	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,4727	0,3610	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,5693	0,3610	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,3796	0,3610	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,5220	0,3610	Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,4300	0,3610	Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4651	0,3610	Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,3918	0,3610	Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4769	0,3610	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

Tabel III.8
Hasil Pengujian Validitas Kinerja (Y)

No	Pertanyaan	<i>r</i> hitung	<i>r</i> tabel	Keterangan
1	Pertanyaan butir 1	0,5254	0,3610	Valid
2	Pertanyaan butir 2	0,4841	0,3610	Valid
3	Pertanyaan butir 3	0,5204	0,3610	Valid
4	Pertanyaan butir 4	0,5274	0,3610	Valid
5	Pertanyaan butir 5	0,4398	0,3610	Valid
6	Pertanyaan butir 6	0,4582	0,3610	Valid
7	Pertanyaan butir 7	0,5486	0,3610	Valid
8	Pertanyaan butir 8	0,4881	0,3610	Valid
9	Pertanyaan butir 9	0,6713	0,3610	Valid
10	Pertanyaan butir 10	0,4770	0,3610	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16

b. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha.

Menurut Azuar (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil Cronbach Alpha > 0,60, dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_b^2}{s_t^2} \right]$$

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal 86)

Keterangan :

- r : Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)
- k : Banyaknya butir pernyataan/banyaknya soal
- s_b^2 : Total varians butir
- s_t^2 : Total varians

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\geq 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Pengujian realibilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*.

Kriteria penilaian dalam menguji realibilitas pertanyaan adalah nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60, maka penilaian tersebut dianggap reliabel.

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien realibilitas (*Cronbach Alpha*) $\geq 0,6$ maka kesimpulannya instrument yang diuji tersebut adalah real (terpercaya).

Tabel III.9 Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Konflik kerja (X1)	0,704	Reliabel
Stres kerja (X2)	0,678	Reliabel
Kinerja	0,747	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS 16

Berdasarkan tabel diatas penulis dapat menjelaskan bahwa hampir semua instrumen angket yang penulis sebarakan kepada seluruh responden memiliki nilai Cronbach Alpha keseluruhannya lebih besar dari kriteria yang dimaksud 0,60, maka hampir semua angket yang telah disebar oleh penulis kepada para responden adalah reliabel.

2. Dokumentasi

Studi dokumentasi yang dilakukan adalh untuk mempelajari data-data yang ada di dalam perusahaan yang berhubungan dengan konflik kerja dan stres kerja serta dampak terhadap kinerja pegawai PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut Juliandi dan irfan (2013, hal. 89) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

1. Regresi Berganda

Untuk mencari hubungan X1 dan X2 secara bersama-sama terhadap Y.

Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

(Juliandi dan Irfan, 2013, hal.174)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

B = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Konflik kerja

$\beta_2 X_2$ = Stres kerja

e = error

2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linear berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikoleniaritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variable independen. Apabila terdapat korelasi antar variable bebas, maka terjadi multi koleneritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Uji multi kolonieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi,

dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan koefisien korelasi antara variable bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

- 1) Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati 1, maka dikatakan tidak terdapat masalah multi kolonieritas.
- 2) Jika koefisiensi antara variable bebas kurang dari 0,10, maka menunjukkan adanya multi kolonieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya.

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak adapola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

3. Uji Parsial (Uji -t)

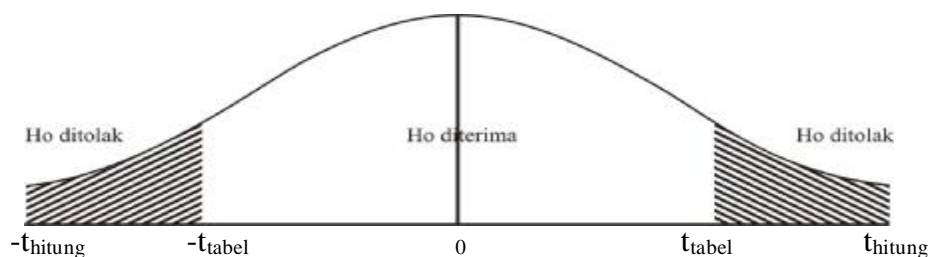
Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Keterangan :

- t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel
 rt = Korelasi varsial yang ditentukan
 n = Jumlah sampel



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Ketentuan :

Jika nilai t dengan probability korelasi yakni *sig-2 tailed* < taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H0 diterima, sehingga tidak ada korelasi tidak signifikan antara variabel X dan Y, sedangkan jika nilai t dengan probabilitas t dengan korelasi yakni *sig-2 tailed* > taraf signifikan (α) sebesar 0,05, maka H0 ditolak, sehingga ada korelasi signifikan antara variabel X dan Y.

4. Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

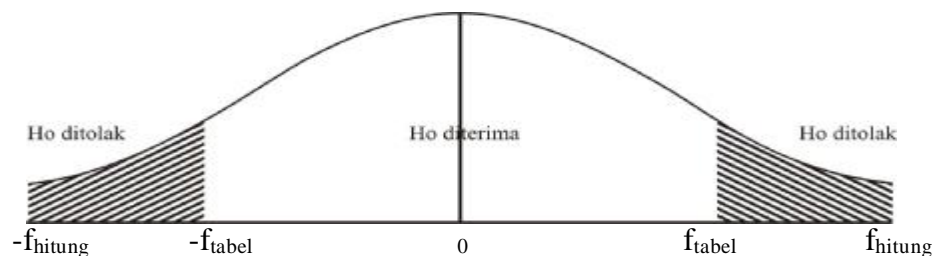
Keterangan :

Fh = Tingkat Signifikan

R² = Koefisien korelasi bergandayang telah ditemukan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel



Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

F_{hitung} = Hasil perhitungan korelasi konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

F_{tabel} = Nilai F dalam table F berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tidak signifikan jika H₀ diterima dan H_a ditolak bila F_{hitung} < F_{tabel} dan -F_{hitung} > F_{tabel}.
- b) Signifikan jika H₀ ditolak dan H_a diterima bila F_{hitung} > F_{tabel} dan -F_{hitung} > -F_{tabel}.

5. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi (R^2) ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya, maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

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

(Sugiyono, 2012, hal. 264)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien Korelasi Berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 pertanyaan untuk variabel X_1 , 10 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y . Variabel X_1 adalah konflik kerja, variabel X_2 adalah stres kerja dan untuk variabel Y adalah kinerja. Kuesioner disebarakan sebanyak 40 eksemplar dan yang kembali 30 eksemplar. Dengan demikian peneliti hanya menginput dan mengolah data sebanyak 30 eksemplar saja. Berikut ini disajikan karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir dari responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan Skala Likert.

a. Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan usia:

Tabel IV.1
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
25-30 Tahun	7	23,3%
31-40 Tahun	15	50,0%
>41 Tahun	8	26,7%
Total	30	100,0

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa usia terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah berusia 25-30 tahun dengan besaran nilai 50,0% atau 15 orang dan lebih dari 41 tahun dengan besaran nilai 26,7% atau 8 orang, selanjutnya berusia 31-40 tahun dengan besaran nilai 23,3% atau 7 orang.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	18	60,0%
Perempuan	12	40,0%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin laki – laki dengan besaran nilai 60,0% atau 18 orang. Sedangkan untuk responden perempuan dengan besaran nilai 40,0% atau 12 orang.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan adalah tabel jumlah responden penulis berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	8	26,7%
DIPLOMA	12	40,0%
S1	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : Data Kuesioner diolah

Dari tabel diatas diketahui bahwasannya responden berdasarkan pendidikan terakhir yang terbanyak (mayoritas) dalam penelitian ini adalah responden berpendidikan SMA adalah dengan besaran nilai 40,0% atau 12 orang,

berpendidikan S1 adalah dengan besaran nilai 33,3% atau 10 orang, dan berpendidikan DIPLOMA adalah dengan besaran nilai 26,7% atau 8 orang.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Responden untuk kategori pertanyaan konflik kerja adalah karyawan tetap pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan sebanyak 30 orang. Berikut ini penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan, yaitu :

Tabel IV.4
Skor Angket untuk variabel X₁ (Konflik kerja)
Alternatif jawaban

No Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	12	40,00	17	56,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Item 2	9	30,00	15	50,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 3	11	36,67	7	23,33	12	40,00	0	0	0	0	30	100
Item 4	8	26,67	15	50,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Item 5	9	30,00	15	50,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 6	12	40,00	10	33,33	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 7	11	36,67	13	43,33	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 8	6	20,00	18	60,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 9	7	23,33	13	43,33	10	33,33	0	0	0	0	30	100
Item 10	9	30,00	16	53,33	5	16,67	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya sering melakukan tugas dari atasan yang tidak sesuai dengan hati nurani saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,67%.
2. Jawaban responden tentang semua tugas yang diberikan oleh atasan dapat saya selesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu meluangkan waktu untuk keluarga ditengah kompleksnya pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 40,00%

4. Jawaban responden tentang saya merasakan selalu ada koordinasi kerja yang baik dikantor, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%
5. Jawaban responden tentang saya merasakan adanya ketergantungan dalam melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%.
6. Jawaban responden tentang saya merasakan tidak ada pembagian tugas yang jelas yang diberikan atasan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 40,00%.
7. Jawaban responden tentang ketidaksesuaian pendapat dengan rekan kerja membuat beban pekerjaan saya semakin berat.
8. Jawaban responden tentang saya mampu bernegosiasi dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,00%.
9. Jawaban responden tentang saya merasakan terdapat perbedaan dalam otorisasi pekerjaan, memahami tujuan organisasi dan persepsi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33%.
10. Jawaban responden tentang saya merasakan terdapat strategi pemotivasi-an yang tepat dari lingkungan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,33%

Tabel IV.5
Skor Angket untuk variabel X₂ (Stres kerja)
Alternatif jawaban

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	8	26,67	14	46,67	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 2	7	23,33	15	50,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 3	7	23,33	13	43,33	10	33,33	0	0	0	0	30	100
Item 4	13	43,33	9	30,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100

Item 5	14	46,67	15	50,00	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Item 6	7	23,33	17	56,67	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 7	7	23,33	21	70,00	2	6,67	0	0	0	0	30	100
Item 8	10	33,33	14	46,67	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 9	9	30,00	10	33,33	11	36,67	0	0	0	0	30	100
Item 10	10	33,33	12	40,00	8	26,67	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang tuntutan tugas yang terlalu banyak membuat saya frustrasi, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,67%.
2. Jawaban responden tentang saya mempunyai banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat pekerjaan itu penting, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%
3. Jawaban responden tentang atasan saya tidak memberikan instruksi yang cukup jelas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33%.
4. Jawaban responden tentang saya akan menjadi malas bekerja, bila teringat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33%
5. Jawaban responden tentang saya mempunyai wewenang yang cukup untuk menjalankan tanggung jawab pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 50,00%
6. Jawaban responden tentang saya merasa lingkungan kerja saya kurang mendukung pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,67%.
7. Jawaban responden tentang saya tidak pernah mengambil alih tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya menjadi beban kerja orang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 70,00.

8. Jawaban responden tentang tujuan yang telah ditetapkan oleh kantor sesuai dengan harapan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 46,67%.
9. Jawaban responden tentang atasan saya selalu memberi toleransi ketika saya membuat kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,00%.
10. Jawaban responden tentang atasan saya tidak kasar dalam menyampaikan informasi sehingga saya tidak takut, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,33%.

Tabel IV.6
Skor Angket untuk variabel Y (Kinerja)
Alternatif jawaban

No. Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Item 1	15	50,00	14	46,67	1	3,33	0	0	0	0	30	100
Item 2	11	36,67	12	40,00	7	23,33	0	0	0	0	30	100
Item 3	8	26,67	17	56,67	5	16,67	0	0	0	0	30	100
Item 4	9	30,00	18	60,00	3	10,00	0	0	0	0	30	100
Item 5	13	43,33	13	43,33	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Item 6	12	40,00	10	33,33	8	26,67	0	0	0	0	30	100
Item 7	12	40,00	12	40,00	6	20,00	0	0	0	0	30	100
Item 8	8	26,67	13	43,33	9	30,00	0	0	0	0	30	100
Item 9	6	20,00	20	66,67	4	13,33	0	0	0	0	30	100
Item 10	11	36,67	17	56,67	2	6,67	0	0	0	0	30	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

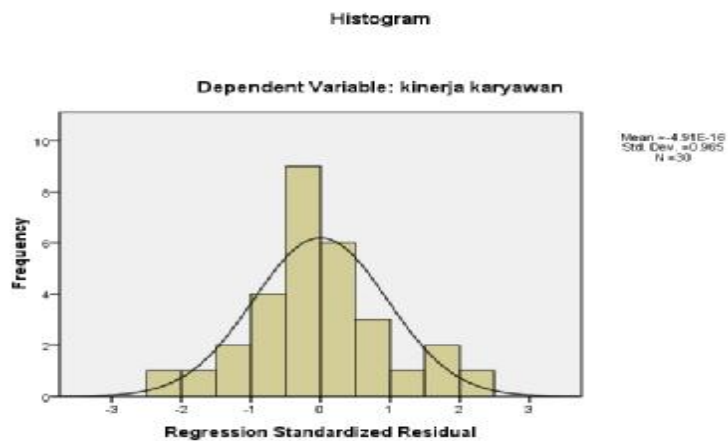
1. Jawaban responden tentang hasil kerja yang saya hasilkan benar dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 50,00%.
2. Jawaban responden tentang pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan standar operasional prosedur, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,00%.

3. Jawaban responden tentang penghargaan dalam setiap kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,67%.
4. Jawaban responden tentang saya berkompeten dalam menyelesaikan pekerjaan., mayoritas responden menjawab setuju sebesar 60,00%.
5. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33% dan sangat setuju 43,33%.
6. Jawaban responden tentang pekerjaan saya dapat diselesaikan sendiri, mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju sebesar 40,00%.
7. Jawaban responden tentang saya handal dalam mengerjakan tugas, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,00% dan sangat setuju sebesar 40,00%.
8. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan serius, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 43,33%.
9. Jawaban responden tentang saya bekerja sesuai dengan etika yang baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 66,67%.
10. Jawaban responden tentang saya mencari peluang dalam menunjukkan prestasi kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 56,67%.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan histogram dan pendekatan grafik.

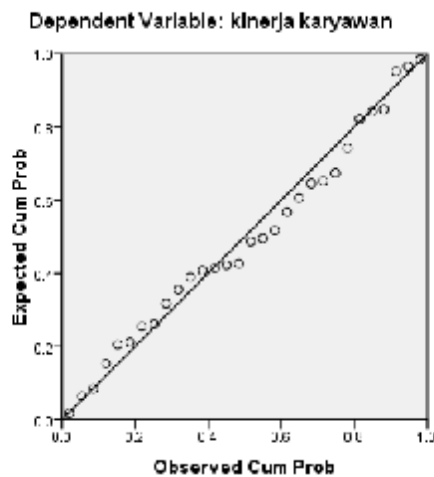


Gambar IV.1
Uji Normalitas

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya.

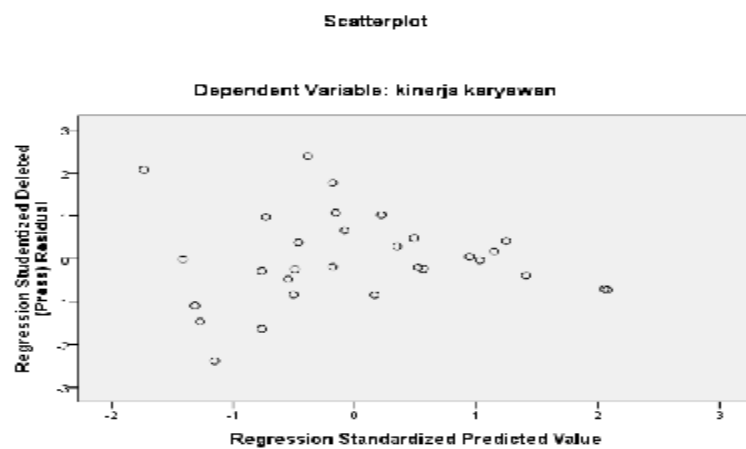
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.2
Uji Normalitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 1V.3

4. Pengujian Hipotesis

Setelah penulis mendapatkan data penelitian dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya di olah melalui pengolahan data menggunakan spss, maka pembahasan penulis mengenai variabel – variabel yang diteliti adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data dengan spss tentang pengaruh variabel konflik kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel IV.7 Koefisien Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.571 ^a	.326	.302	3.56230

a. Predictors: (Constant), konflik kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,571. Sedangkan *R-Square* adalah 0,326 atau 32,60% menunjukkan sekitar 32,60% variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja (X_1), atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi konflik kerja (X_1) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 32,60%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan Uji t. hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Ho : $p = 0$ = (tidak ada pengaruh signifikan konflik kerja terhadap kinerja)

Ha : $p \neq 0$ = (ada pengaruh signifikan konflik kerja terhadap kinerja)

Tabel 1V.8 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.782	7.996		2.599	.015
	konflik kerja	.595	.161	.571	3.683	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel IV-8, tentang pengaruh variabel konflik kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $_{0,001}$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05\%$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa konflik kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT.Sarana Agro Nusantara (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja di PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan.

b. Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja

Hasil pengolahan data dengan spss tentang pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-9. Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.527 ^a	.278	.252	3.68819

a. Predictors: (Constant), stres kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Melalui tabel diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,527. Sedangkan *R-Square* adalah 0,278 atau 27,80%, menunjukkan sekitar

27,80% variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 27,80%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan Uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : p = 0$ (tidak ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja)

$H_0 : p \neq 0$ (ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja)

Tabel IV.10 Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.893	8.325		2.750	.010
	stres kerja	.556	.169	.527	3.283	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel IV-10, tentang pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $0,003$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja di PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap tingkat kinerja seorang karyawan.

c. Pengaruh Konflik kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja

Untuk mengetahui derajat keeratan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja digunakan korelasi ganda dengan melihat *R-Square* akan dapat diketahui bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat :

Tabel IV.11. Nilai R-Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.679 ^a	.461	.421	3.24548

a. Predictors: (Constant), stres kerja, konflik kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai koefisien korelasi ganda 0,679, sedangkan *R-Square* adalah 0,461 atau 46,10% menunjukkan sekitar 46,10% variabel Y (kinerja) dapat dijelaskan oleh variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2). Atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja) adalah 46,10%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Agar dapat dilakukan pengujian statistic, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistic sebagai

$H_0 : p = p = p = 0 \longrightarrow$ (tidak ada pengaruh signifikan konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja))

$H_a : \text{salah satu } p \neq 0 \longrightarrow$ (ada pengaruh signifikan konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel Y (kinerja))

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $< \alpha_{0,05}$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probabilitas F (Sig) pada tabel Anova $> \alpha_{0,05}$, maka H_a diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12 Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	243.072	2	121.536	11.538	.000 ^a
	Residual	284.395	27	10.533		
	Total	527.467	29			

a. Predictors: (Constant), stres kerja, konflik kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai F pada tabel diatas adalah 11,538 deengan sig 0,000 $< \alpha_{0,05}$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa variabel bebas (konflik kerja dan stres kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja

Pengaruh variabel Konflik kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $0,001$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa konflik kerja (X_1) secara parsialnya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan. Pernyataan diatas sesuai

dengan teori yang dikemukakan oleh penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2012) dari hasil yang diperoleh yaitu 0,955 lebih besar dari tabel nilai kritik, dapat diartikan bahwa konflik kerja mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kerja karyawan.

2. Pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja

Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja diperoleh nilai t dengan probabilitas sig $0,003$, lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan.

Penelitian yang dilakukan oleh Narmodo (2007) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh lebih dominan terhadap pegawai.

3. Pengaruh Konflik kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja

Pengaruh variabel Konflik kerja dan variabel Stres kerja diperoleh dari nilai F pada tabel di atas sebesar 11,538 dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

Penelitian ini menerima hipotesis penelitian ini, yakni konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan dan pengaruh tersebut adalah signifikan pada taraf $\alpha_{0,05}$. pengaruh signifikan mengandung makna bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan pada bab sebelumnya dengan menggunakan spss, maka selanjutnya pada bab ini penulis memberikan kesimpulan berdasarkan pada bab sebelumnya. Adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut :

1. Dari pengujian terlihat variabel X_1 (konflik kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Berdasarkan uji parsial (t) yang diperoleh nilai sebesar $\text{sig } 0,001 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan.
2. Dari pengujian terlihat variabel X_2 (stres kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja). Berdasarkan uji parsial (t) yang diperoleh nilai $\text{sig } 0,003 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, maka stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan.
3. Dilihat dari uji F diperoleh 11,538 dengan $\text{sig } 0,000 < 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada taraf 0,005 pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan, hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk menunjang kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan :

1. Perusahaan sebaiknya mempertahankan dan terus menjaga serta memperhatikan disiplin yang telah dilaksanakan maupun yang diberikan, karena dari hasil yang dicapai memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.
2. Diharapkan pada seluruh karyawan agar menyerap semua masukan yang diberikan oleh pimpinan pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan agar tercipta komitmen dalam diri untuk menghasilkan kinerja yang terbaik bagi perusahaan.
3. Diharapkan kepada seluruh pimpinan pada PT PLN (Persero) P3BS UPT Medan (Persero) Medan dapat menjalin komunikasi yang baik agar tercipta atmosfir kerja yang baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik.
4. Dukungan dari pimpinan sangat mempengaruhi kinerja yang dirasakan oleh karyawan. Dukungan yang lebih yang diberikan oleh para atasan dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan karyawan diberi tanggungjawab lebih sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuannya untuk bekerja lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Dari Buku

- Bangun Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga
- Hani Handoko. (2009). *Manajemen (Edisi2)*. Yogyakarta. BPFE-YOGYAKARTA
- Iman Indra & Siswandi (2007). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Juliandi, Azwar. (2013). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif*. Ciptapustaka Media Perintis. Cetakan Pertama. Bandung
- Mangkunegara. A.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pandji (Tika). (2010) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- _____ (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Siswandi (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya (Edisi 3)*. Jakarta. Mitra Wacana Media.
- Sondang. P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Akasara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. ANDI Yogyakarta.
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Dan Pengembangan. Metode Penelitian dan Pengembangan*. Bandung. ALFABETA BANDUNG.
- Sutrisno Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama)*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- _____ (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Dari Jurnal

- Amelia Iresa Rahma 2015, Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (*Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang*) Juni 2015, Volume 23 Nomor 1.
- Dimas Bagaskara Cendhikia 2016, Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (*Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan*) Juni 2016, Volume 35 Nomor 2.
- Eko Yuliawan 2012, Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja (*Studi Pada PT. Pindad Bandung Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*) Volume 2 Nomor 1 Tahun 2012.
- Tamauka Marsello Giovanni 2015, Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (*Studi pada Karyawan PT.Air Mando*) September 2015, Volume 3 Nomor 3