

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

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**Oleh :**

**NAMA : AFRIZAL**  
**NPM : 1305161204**  
**KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238



**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 19 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : AFRIZAL  
N P M : 1305161204  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SILKARGO MEDAN

Dinyatakan (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

Penguji II

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

WILLY YUSYANDAR, SE., M.Si

Pembimbing

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama Lengkap : AFRIZAL  
N.P.M : 1305161204  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SILK  
KARGO

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

  
Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Disetujui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

  
JASMAN SYARFUDDIN HSB, SE, M.Si

  
H. JANURI, SE, M.M., M.Si



## ABSTRAK

**AFRIZAL, NPM : 1305161204. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silkargo Medan. Skripsi, tahun 2018.**

Perusahaan menggunakan penilaian kinerja para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian serta untuk meminimalisir bahkan menghilangkan konflik dan stres kerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu Apakah ada pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo Medan?. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo Medan.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu angket dan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini yaitu secara parsial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Silkargo Medan. Selain itu secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Silkargo Medan. Selanjutnya secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo Medan. Sedangkan besarnya persentase pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji determinasi sebesar 0,783 atau 78,3 % sedangkan sisanya sebesar 0,217 atau 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, stres kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

*Kata Kunci : Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*

## KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerahNya dan segala kenikmatan yang luar biasa banyaknya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silkargo Medan”** yang ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) Manajemen, pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita ke zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Padakeempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya sehingga skripsi dapat terselesaikan kepada Ayahanda Saharuddin dan Ibunda tercinta Azizah yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan selama penulis menjalani pendidikan dan hanya doa yang dapat penulis panjatkan ke Hadirat Allah SWT, semoga kelak penulis menjadi manusia yang berguna bagi agama, keluarga, dan seluruh masyarakat, juga buat kakakku tersayang Misnawati, AMd. Keb. yang selalu memberikan inspirasi dan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

Padakeempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. BapakJasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. BapakDr. Fajar Pasaribu, SE, M.Siselaku Pembimbing atas keuangan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsiini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Buat seluruh Keluarga dan teman yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca sekalian. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat, Amin.

Medan, Oktober 2018  
Penulis

**AFRIZAL**  
**1305161204**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	ix
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	5
C. Batasan Masalah .....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II : LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis	
1. Teori Tentang Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
c. Arti Penting Kinerja .....	10
d. Indikator Kinerja .....	12
2. Konflik Karyawan.....	14
a. Pengertian Konflik Karyawan .....	14
b. Tipe-Tipe Konflik.....	16
c. Faktor-faktor Penyebab Konflik.....	20
d. Jenis - Jenis Konflik Kerja.....	22
e. Indikator Konflik Kerja.....	24
3. Stres Kerja .....	25
a. Pengertian Stres Kerja .....	25
b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Karyawan.....	25
c. Reaksi Terhadap Stres.....	27
d. Kegiatan untuk Mengurangi Stres Karyawan.....	28
e. Indikator Stres Karyawan.....	29
B. Kerangka Konseptual.....	30
C. Hipotesis .....	32
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	34
B. Definisi Operasional .....	34
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	36

E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	40

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	46
1. Karakteristik Responden .....	46
2. Analisa Variabel Bebas – $X_1$ (Konflik Kerja) .....	48
3. Analisa Variabel Bebas – $X_2$ (Stres Kerja) .....	53
4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kinerja Karyawan) .....	59
B. Pembahasan .....	64
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	64
2. Pengujian Asumsi Klasik .....	68
3. Pengujian Regresi Linear Berganda .....	72
4. Pengujian Determinasi ( $R^2$ ) .....	74
5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	75
6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t).....	76

**BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	78
B. Saran .....	78

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Indikator Konflik .....	34
Tabel 3.2. Indikator Stres Kerja .....	35
Tabel 3.3. Indikator Kinerja Karyawan .....	35
Tabel 3.4. Skedul Proses Penelitian .....	36
Tabel 3.5. Tabel Skala Pengukuran Likert .....	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Usia.....	47
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Pendidikan.....	47
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Lama Bekerja .....	48
Tabel 4.5. Konflik sering timbul karena perbedaan pendapat beberapa karyawan dalam pembagian tugas.....	48
Tabel 4.6. Informasi yang disampaikan dari atasan terkadang bisa berbeda ketika diterima karyawan akibat dari perbedaan persepsi .....	49
Tabel 4.7. Berbagai perombakan dalam organisasi biasanya memicu adanya konflik.....	49
Tabel 4.8. Berbagai perubahan tata kerja perusahaan selalu dapat menimbulkan konflik .....	50
Tabel 4.9. Perbedaan sikap terkadang dapat menimbulkan konflik kerja.....	50
Tabel 4.10. Perselisihan antar karyawan biasanya terjadi dari adanya beda pendapat antara karyawan satu dengan karyawan lainnya .....	51
Tabel 4.11. Saling ketergantungan dengan teman kerja akan mempengaruhi	

kinerja ketika terjadi konflik .....	51
Tabel 4.12. Adanya konflik pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan .....	52
Tabel 4.13. Cara pandang serta pendapat karyawan yang tidak sama dengan karyawan lainnya sering menimbulkan konflik.....	52
Tabel 4.14. Konflik antar karyawan selalu diselesaikan dengan jalan yang damai.....	53
Tabel 4.15. Ketidakteraturan atau ketidakmampuan dalam mengelola waktu..	54
Tabel 4.16. Konflik dengan atasan langsung atau rekan kerja .....	54
Tabel 4.17. Tidak memiliki kualifikasi untuk suatu pekerjaan .....	55
Tabel 4.18. Merasa tenggelam atau dibebani pekerjaan secara berlebihan .....	55
Tabel 4.19. Terlalu banyak tanggung jawab atau sebaliknya .....	56
Tabel 4.20. Ketidakmampuan menepati tenggat.....	56
Tabel 4.21. Tidak mampu beradaptasi dengan perubahan dalam rutinitas pekerjaan.....	57
Tabel 4.22. Ketidakmampuan dalam memanfaatkan keterampilan .....	57
Tabel 4.23. Merasa bosan dalam bekerja .....	58
Tabel 4.24. Tidak mendapat motivasi dari atasan.....	58
Tabel 4.25. Setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat.....	59
Tabel 4.26. Saya bertanggungjawab terhadap seluruh tugas yang diberikan...	59
Tabel 4.27. Sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja.....	60

Tabel 4.28. Tingkat kesibukan yang tinggi, tidak akan mempengaruhi kualitas kerja .....	60
Tabel 4.29. Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya .....	61
Tabel 4.30. Karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan .....	61
Tabel 4.31. Kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan.....	62
Tabel 4.32. Karyawan memiliki rencana kerja yang harus diselesaikan tepat waktu .....	62
Tabel 4.33. Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan yaitu memberikan keuntungan.....	63
Tabel 4.34. Kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan .....	63
Tabel 4.35. Output Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (Variabel X <sub>1</sub> ) .....	65
Tabel 4.36. Output Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ) .....	65
Tabel 4.37. Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)....	66
Tabel 4.38. Output Uji Reliabilitas Variabel Konflik kerja (Variabel X <sub>1</sub> ) .....	67
Tabel 4.39. Output Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Variabel X <sub>2</sub> ) .....	67
Tabel 4.40. Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y) .	67
Tabel 4.41. Uji Normalitas Data .....	70
Tabel 4.42. Uji <i>Multikolinearitas</i> .....	71

Tabel 4.43. Hasil <i>Output Regresi</i> Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $Y$ .....	73
Tabel 4.44. Hasil Output Uji Determinasi Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $Y$ .....	74
Tabel 4.45. Hasil Output Uji Determinasi Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $Y$ .....	75
Tabel 4.46. Hasil Output Uji t Variabel $X_1$ , $X_2$ dan $Y$ .....	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Hubungan Konflik dengan Kinerja Karyawan .....	30
Gambar 2.2. Hubungan Stres dengan Kinerja Karyawan.....	31
Gambar 2.3. Paradigma Penelitian .....	32
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	44
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	45
Gambar 4.1. Output SPSS Histogram .....	68
Gambar 4.2. Output SPSS Normal P-Plot .....	69
Gambar 4.3. Output SPSS Scatterplot .....	72

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja mempunyai arti penting bagi karyawan, adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Kinerja karyawan pada umumnya terdorong dengan adanya peningkatan kemampuan kerja karyawan. Upaya meningkatkan kinerja melalui pengembangan karyawan yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Upaya pengembangan karyawan harus didukung oleh sumber daya manusia yang potensial, diharapkan akan menghasilkan karyawan yang mempunyai daya tanggap, inisiatif dan kreatif serta berkinerja tinggi yang hanya dapat tercapai bila memiliki karyawan yang terlatih dalam melaksanakan pekerjaannya (Suwatno dan Donni Juni Priansa, 2011, hal. 127).

Perusahaan menggunakan penilaian kinerja para karyawannya dengan maksud sebagai langkah administratif dan pengembangan. Secara administratif, perusahaan dapat menjadikan penilaian kinerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi kerja karyawan, termasuk untuk promosi pada jenjang karir yang lebih tinggi, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian serta untuk meminimalisir

bahkan menghilangkan konflik dan stres kerja karyawan. (Suwatno dan Priansa, 2011, hal. 195).

Kinerja perusahaan juga dipengaruhi ada atau tidaknya konflik yang terjadi dalam perusahaan. Seringkali perbedaan dalam suatu organisasi yang bersumber dari individu maupun kelompok memicu terjadinya pertentangan dan akhirnya berujung pada terjadinya konflik. Menurut Mangkunegara (2011, hal. 155) “Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya”.

Konflik dalam sebuah organisasi dapat terjadi karena berbagai sebab, contohnya adanya komunikasi yang tidak berjalan dengan baik, ketidakjelasan struktur atau pekerjaan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu maupun kelompok yang berbeda. Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Apabila konflik tersebut telah berdampak terhadap kinerja karyawan, *performance* perusahaan pun secara mutlak akan terpengaruh.

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat memberikan dampak yang positif. Konflik dapat membuat seseorang lebih termotivasi untuk berprestasi dan bersaing secara sehat. Bagi perusahaan, hal ini tentunya akan memberikan keuntungan dimana kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sehingga meningkatkan kualitas perusahaan dan menambah kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan yang bersangkutan.

Walaupun konflik bukan merupakan sesuatu hal yang buruk, konflik dapat menimbulkan dampak negatif yang sifatnya merugikan bukan hanya bagi individu atau kelompok yang menghadapinya tetapi juga perusahaan secara keseluruhan. Agar konflik tidak menimbulkan pengaruh yang sifatnya negatif, konflik harus tetap dijaga agar tetap berada pada batas-batas yang wajar. Pemahaman tentang konflik harus dapat dipahami dengan baik oleh pihak-pihak yang bersangkutan agar tidak menimbulkan masalah yang berkepanjangan. Dalam hal ini peran manajemen sangat penting untuk melakukan pendekatan secara efektif, seperti membuat kebijakan yang lebih dapat diterima oleh semua pihak dan bersikap lebih terbuka dalam menanggapi pendapat para karyawan.

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan bagi seorang pimpinan perusahaan adalah perasaan stres atau merasa terbebani akan pekerjaan yang dirasakan para karyawan, karena apabila pimpinan perusahaan ingin menghilangkan perasaan stres yang dirasakan karyawan maka pimpinan harus mengetahui penyebab stres tersebut dan berusaha mengantisipasinya agar karyawan tidak mengalami kendala dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Hal ini ditegaskan oleh Handoko (2009, hal. 193) yang menyatakan bahwa : “Perasaan stres adalah keadaan emosional yang pada umumnya tidak menyenangkan seseorang terhadap kegiatan atau pekerjaannya serta lingkungan di sekitarnya”. Untuk menghilangkan perasaan stres karyawan tersebut merupakan tanggung jawab pimpinan dalam melakukan antisipasinya.

Hal ini ditegaskan oleh Ranupandojo (2010, hal. 241) yaitu : “Suatu usaha mempertahankan karyawan dengan mencegah timbulnya stres pada karyawan yang diakibatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan”. Untuk itu perlunya dukungan dan perhatian khusus dari pimpinan sehingga dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan serta dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi dan dapat mengurangi terjadinya stress bagi semua karyawan.

PT. Silkargo Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa angkutan barang yang diteliti pada saat ini perlu untuk memperhatikan masalah konflik dan stres kerja karyawan. Permasalahan yang sering dihadapi karyawan pada PT. Silkargo Medan biasanya mengenai konflik karyawan dimana masih terdapat beberapa orang atau kelompok yang mempunyai permasalahan dalam pembagian kerja yang menyebabkan seringnya terjadi kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya berbagai perbedaan yang ada terindikasi menunjukkan persaingan dalam bekerja serta adanya konflik yang terjadi diantara karyawan menyebabkan kinerja karyawan secara keseluruhan menjadi lambat, akibat setiap karyawan hanya mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa adanya kerjasama antar karyawan yang menyebabkan kurangnya kerjasama sesama karyawan yang ada di perusahaan.

Selain itu akibat kurangnya perhatian pimpinan dalam memberikan dukungan untuk menciptakan suasana kerja yang santai dan bersahabat dalam bekerja juga memicu terjadinya penurunan semangat kerja yang pada akhirnya dapat menimbulkan stress karyawan.

Jika organisasi dapat menerapkan konflik dan stres kerja karyawan yang baik bagi semua karyawannya, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para karyawannya, maka organisasi akan menjadi lebih efektif dan kinerja karyawan juga akan meningkat. Pentingnya pengaruh konflik dan stres kerja dalam upaya peningkatan kinerja karyawan, membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Silkargo”**.

## **B. Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan sesuatu yang sangat perlu dalam membuat suatu penelitian. Identifikasi masalah dalam penelitian ini diantaranya :

1. Masih terdapat beberapa orang atau kelompok yang mempunyai permasalahan dalam pembagian kerja yang menyebabkan seringnya terjadi kesalahpahaman dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Stres juga dialami karyawan disebabkan permasalahan lain diluar pekerjaan yang juga turut mempengaruhi karyawan selama bekerja.
3. Kinerja perusahaan cenderung tidak mengalami peningkatan akibat setiap karyawan hanya mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa adanya kerjasama antar karyawan.

## **C. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo?

2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo?
3. Apakah ada pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo?

#### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo.
- b. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo.

##### **2. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah :

- a. Bagi peneliti

Sebagai suatu bentuk sumbangan pemikiran kepada peneliti lain yang berusaha membahas judul yang sama dengan penelitian ini tetapi memiliki permasalahan yang berbeda.

- b. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai pemecahan masalah sebagai masukan dan sumbangan pemikiran mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo

c. Bagi almamater

Secara akademis, penelitian diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

### **A. Uraian Teoritis**

#### **1. Kinerja Karyawan**

##### **a. Pengertian Kinerja Karyawan**

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa “Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target atau sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Kinerja memiliki andil besar pada kemajuan perusahaan.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011, hal.196) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau unjuk kerja”. Dengan kinerja yang baik tentu akan menguntungkan kedua belah pihak baik karyawan ataupun perusahaan. Karena apabila hal demikian itu tercapai maka keharmonisan akan tercipta.

Menurut Robbins dalam Reza Amelia (2013, hal. 2) menyatakan bahwa “Kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang mana hal ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan”. Sedangkan menurut Taurisa dan Ratnawati (2012, hal. 172) menyatakan :

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan serta berapa banyak karyawan memberikan kemampuan dengan pengorbanan yang dilakukan sebagai tujuan atas pencapaian kepuasan hasil yang maksimal kepada perusahaan.

## **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Ada beberapa hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah organisasi demi tercapainya tujuan organisasi sesuai yang diinginkan. Berikut pendapat menurut beberapa ahli mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Mangkunegara (2011, hal. 67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis yang merumuskan bahwa :

- 1) *Human Performance* = *Ability* + *Motivation*
- 2) *Motivation* = *Attitude* + *Situation*
- 3) *Ability* = *Knowledge* + *Skill*.

Adapun pendapat lain menurut Mathis dan Jackson dalam Reza Amelia (2013, hal. 3) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan, yang termasuk kemampuan individual adalah :
  - a. Bakat
  - b. Minat
  - c. Faktor kepribadian
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, komponennya berupa :
  - a. Motivasi
  - b. Etika kerja
  - c. Kehadiran
  - d. Rancangan tugas
3. Dukungan organisasi, yang termasuk dukungan organisasi yaitu :
  - a. Pelatihan dan pengembangan
  - b. Peralatan dan teknologi
  - c. Standar Kinerja
  - d. Manajemen dan rekan kerja

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja baik karyawan maupun perusahaan dan diantaranya yaitu tingkat keterampilan, kompetensi dan komitmen karyawan, dukungan yang diberikan oleh atasan maupun sesama karyawan, sistem pengelolaan dan penanganan konflik, sistem kerja dan fasilitas yang diberikan, lingkungan kerja serta budaya kerja serta kebiasaan dalam aktivitas kerja perusahaan.

### **c. Arti Penting Kinerja**

Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan balikan berkenaan dengan prestasi mereka dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan balikan kepada mereka. Jika

kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relatif terhadap standart kerjanya.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, prilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Dengan ada penilaian kinerja maka karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi prilaku mereka dimasa yang akan datang. Para pekerja juga ingin mendapatkan umpan balik yang bersifat positif atas hasil yang telah mereka lakukan dengan baik, walaupun pada kenyataannya hasil dari penilaian kinerja tersebut masih lebih banyak berupa koreksi dan keritik saja.

Selain itu penilaian kinerja menurut Kaswan (2012, hal. 211) bahwa penilaian kinerja diperlukan karena sejumlah alasan, yang diantaranya :

- a. Mengalokasikan sumber daya dalam lingkungan yang dinamis,
- b. Memotivasi dan menghargai karyawan,
- c. Memberi umpan balik kepada karyawan tentang kerjanya,
- d. Memelihara hubungan yang adil dalam kelompok,
- e. Membina dan mengembangkan karyawan,
- f. Mematuhi aturan kesempatan kerja yang setara.

Penilaian kinerja sebagai bagian dari proses manajemen kinerja merupakan sistem yang sampai saat ini masih diperdebatkan bahkan dalam organisasi yang hirarki. Penilaian kinerja mempunyai peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. Dalm hal ini penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan.

#### **d. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2016, hal. 85) terdapat tujuh indikator utama dari kinerja yaitu :

##### 1) Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang.

##### 2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

##### 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. Umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga.

##### 4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana

merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang 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 dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

7) Peluang

Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya

kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

## **2. Konflik Karyawan**

### **a. Pengertian Konflik Karyawan**

Ada berbagai macam definisi tentang konflik, tergantung dari bagaimana memaknai istilah itu. Secara umum konflik adalah ketidakcocokan dari sejumlah bentuk interaksi. Menurut Iman dan Siswandi (2009, hal. 103) “Konflik adalah segala bentuk interaksi yang bersifat oposisi atau suatu interaksi yang bersifat antagonistik. Konflik terjadi karena perbedaan dan kelangkaan kekuasaan, perbedaan atau kelangkaan posisi sosial dan posisi sumber daya atau karena disebabkan sistem nilai dan penilaian yang berbeda”. Selain itu ada yang menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses dimana upaya secara sengaja dilakukan si A untuk mengimbangi si B dengan berbagai bentuk hambatan yang akan mengakibatkan si B frustrasi dalam mencapai tujuan dan kepentingannya. Jika dilihat dari sisi organisasi, konflik dapat diartikan sebagai suatu pertentangan, atau ketidaksetujuan, suatu konfrontasi, pertengkaran, antara dorongan-dorongan yang berlawanan yang dapat terjadi secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 155), “Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya”. Dengan demikian terjadinya suatu konflik itu adalah melalui suatu proses yang dimulai dari adanya “anggapan” dari seseorang kepada orang lain, yang kemudian menjadi masalah.

Ada atau tidaknya suatu konflik dalam suatu organisasi adalah tergantung dari persepsi-persepsi pihak-pihak yang terkait. Berkaitan dengan pengertian konflik ini ada beberapa pandangan dalam mengartikan suatu konflik, yaitu :

a. Pandangan Tradisional

Pendekatan konservatif menganggap bahwa semua konflik itu buruk atau selalu membawa dampak negatif, dalam hal ini konflik dilihat sebagai hasil dari suatu :

- 1) Disfungsional : tidak berfungsi sebagai mana mestinya
- 2) Komunikasi yang buruk
- 3) Kurangnya keterbukaan dan pencapaian antar orang-orang yang ada
- 4) Kegagalan para manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi para karyawannya

b. Pandangan Hubungan Manusia

Konflik adalah merupakan peristiwa yang wajar, yang tidak terelakkan dalam suatu organisasi.

c. Pandangan Interaksionis

Keyakinan bahwa konflik tidak hanya menjadi kekuatan positif dalam organisasi tetapi konflik juga sangat diperlukan agar kelompok dapat berkinerja secara efektif. Jadi baik buruknya konflik tergantung dari pada tipe konflik.

**b. Tipe-Tipe Konflik**

Manajer harus mengetahui intensitas dan derajat konflik sebab akan dapat menentukan terapi yang tepat dan manjur bagi kinerja organisasi. Pada dasarnya ada 6 tingkatan konflik yang menurut Iman dan Siswandi (2009, hal. 103) yaitu:

- 1) Konflik dalam diri pribadi. Konflik dalam diri pribadi ini terbagi ke dalam konflik kognisi dan konflik afektif. Konflik kognisi terkait dengan cakupan intelektual (pemikiran) sedangkan konflik afektif berkaitan dengan cakupan perilaku atau sikap.
- 2) Konflik antar pribadi. Konflik ini berkaitan dengan dua orang atau lebih yang mempunyai perbedaan untuk menentukan dan memilih isu, tindakan atau tujuan yang ketiga-tiganya sama-sama penting artinya.
- 3) Konflik dalam kelompok. Jika dua orang atau lebih dalam kelompok terdapat ketidaksamaan pilihan untuk menentukan cara yang akan ditempuh.
- 4) Konflik antar kelompok. Konflik antar kelompok terjadi dikarenakan masing-masing kelompok melihat sesuatu sesuai dengan kepentingan kelompoknya. Perbedaan kepentingan disebabkan adanya perbedaan harapan.
- 5) Konflik dalam organisasi. Konflik dalam organisasi terdiri dari konflik vertikal, konflik horizontal dan konflik diagonal.
- 6) Konflik antar organisasi. Konflik antar organisasi adalah konflik yang terjadi antar organisasi yang beridentitas mandiri yang tidak mempunyai hubungan struktur organisasi.

Ada beberapa bentuk konflik dalam organisasi yang menurut Mangkunegara (2011, hal. 155) antara lain :

- 1) Konflik Hirarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi.

Contohnya, konflik antara komisaris dengan Direktur Utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota, pengurus dengan manajer dan pengurus dengan karyawan.

2) Konflik Fungsional (*Fungsional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi.

Contohnya, konflik yang terjadi antara 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 pimpinan unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otorisasi kerja.

Contohnya, karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

4) Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal.

Contohnya, pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Ada beberapa tipe konflik yang harus dikenali yang menurut Silaban dan Novrisca (2012, hal. 3) antara lain :

#### 1). Konflik Kepribadian

Konflik kepribadian adalah pertentangan antarpribadi yang didorong oleh ketidaksukaan atau ketidaksepakatan yang sifatnya pribadi. Hal yang dapat memicu timbulnya konflik kepribadian adalah ketidaksopanan di lingkungan kerja, meningkatnya informalitas, tekanan atas hasil kerja, dan keberagaman latar belakang mendorong timbulnya ketidaksopanan dalam lingkungan kerja. Masalah ini harus dihindari (dipecahkan lebih awal) dengan budaya

organisasional yang menempatkan nilai tinggi atas rasa hormat untuk rekan kerja. Hal ini menuntut para manajer untuk bertindak sebagai panutan.

## 2). Konflik Nilai

Nilai (value) adalah kepercayaan yang bertahan lama yang diwujudkan dalam perilaku atau sifat akhir. Sementara, sistem nilai (value system) adalah organisasi kepercayaan seseorang mengenai cara yang dipilihnya dalam berperilaku dan keyakinan sifat akhir. Konflik nilai dapat terjadi jika pertentangan didasarkan pada perbedaan-perbedaan antarpribadi yang terlihat dalam nilai instrumental dan nilai akhir. Nilai instrumental merupakan perilaku yang dipilih seseorang secara pribadi untuk mencapai keinginan, sedangkan nilai akhir merupakan sifat akhir yang diinginkan seseorang secara pribadi atau tujuan hidup. Ada tiga jenis konflik nilai :

- a) Konflik nilai pribadi, yaitu konflik dari dalam dan tekanan yang dihasilkannya biasanya dialami ketika nilai instrumental dan nilai akhir yang dihargai tinggi oleh seseorang menariknya kearah yang berbeda.
- b) Konflik nilai antarpribadi, Tipe konflik ini sejajar dengan konflik kepribadian. Konflik ini terdiri atas kombinasi antara nilai-nilai instrumental dan nilai-nilai akhir yang tak terelakan menunjukkan ketidakcocokan.
- c) Konflik nilai individual-organisasi, yaitu konflik yang terjadi jika nilai-nilai yang didukung dan diberlakukan oleh organisasi berbenturan dengan nilai-nilai pribadi para karyawan.

## 3). Konflik Antarkelompok

Konflik diantara kelompok kerja, tim dan departemen adalah hal biasa bagi daya saing organisasional. Hal yang dapat memicu timbulnya konflik ini adalah pemikiran dalam kelompok atau *in-group thinking*. Kekompakan yang mengikat anggota kelompok dapat menjadi hal baik maupun sebaliknya. Tingkat kekompakan tertentu dapat mengubah sekelompok individu menjadi tim yang baik. Namun tingkat kekompakan yang terlalu banyak, dapat melahirkan pemikiran kelompok karena keinginan untuk memiliki pergaulan yang baik menyingkirkan pemikiran kritis. Perubahan yang dikaitkan dengan tingkat kekompakan kelompok yang meningkat antara lain :

- a) Anggota-anggota *in-group* memandang diri mereka sendiri sebagai sekumpulan individu yang unik, sementara memandang anggota kelompok lain tidak istimewa.
- b) Anggota-anggota *in-group* memandang diri mereka sendiri benar secara positif dan bermoral, sementara memandang anggota kelompok lain secara negatif dan tidak bermoral
- c) Anggota *in-group* memandang orang yang ada diluar sebagai ancaman
- d) Anggota *in-group* membesar-besarkan perbedaan antara kelompok mereka dengan kelompok lain, melibatkan persepsi realitas yang menyimpang.

#### 4). Konflik Lintas Budaya

Konflik yang mungkin timbul dikarenakan asumsi-asumsi yang berbeda tentang bagaimana cara berpikir dan bertindak sehingga membawa dampak yang langsung dan besar.

### **c. Faktor-faktor Penyebab Konflik**

Dari proses konflik yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan menurut Iman dan Siswandi (2009, hal. 105), yaitu :

- 1) Adanya kepribadian yang saling bertentangan
- 2) Adanya sistem nilai yang saling bertentangan
- 3) Adanya tugas yang batsannya kurang jelas dan sering kali bersifat tumpang tindih
- 4) Adanya persaingan yang tidak tepat
- 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 cukup 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 untuk dipenuhi
- 14) Permasalahan dilematis yang sangat sulit dipecahkan.

Setiap terjadinya konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya. Menurut Heridiansyah (2014, hal. 29) secara umum ada beberapa sebab timbulnya konflik,yaitu :

- 1) Hendricks, W. mengidentifikasi proses terjadinya konflik terdiri dari tiga tahap : pertama; peristiwa sehari-hari, kedua : adanya tantangan, sedangkan yang ketiga : timbulnya pertentangan.
- 2) Perebutan tenaga ahli yang profesional. Suatu organisasi ingin memiliki tenaga kerja yang handal dan berkualitas, ini salah satunya dapat dilakukan dengan cara mengambil atau menarik SDM yang berasal dari organisasi atau perusahaan lain. Ini sebagaimana ditegaskan oleh Wahyudi, yaitu : "Pada saat permulaan muncul suatu krisis ditandai adanya pertentangan untuk memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas,maupun disebabkan lingkungan kerja yang tidak kondusif."
- 3) Keinginan pihak top management yang terlalu ambisius dan juga mengandung maksud tertentu. Dimana ini telah terbaca oleh pihak komisaris sehingga menimbulkan reaksi konflik antara manajemen dan komisaris. Ini dari segi teori sering disebut dengan *agency theory*. *Agency theory* (teori keagenan) merupakan teori yang membahas konflik antara pihak manajemen dan komisaris yang mana pihak manajemen disebut sebagai agent atau pelaksana dan komisaris adalah principal. Dimana mereka harus membangun suatu kontrak kerja yang menyangkut aturan-aturan yang harus disepakati oleh kedua belah pihak, terutama aturan yang menegaskan bahwa agent harus bekerja untuk memaksimalkan keuntungan kepada prinsipal.
- 4) Konflik juga memungkinkan terjadi karena kondisi dan situasi eksternal perusahaan yang dianggap tidak sisi representative dalam rangka memberikan kenyamanan pada perusahaan. Ini terjadi seperti adanya teror dan gangguan dari pihak luar, sehingga kegelisahan kerja selalu terjadi dan manajemen

perusahaan tidak bisa focus dalam membangun dan melaksanakan rencana yang dibuatnya.

#### **d. Jenis - Jenis Konflik Kerja**

Konflik ada berbagai macam jenisnya, dimana setiap pakar konflik memiliki pandangan yang berbeda-beda dalam mengklasifikasikannya. Secara umum menurut Heridiansyah(2014, hal. 30) konflik itu jenisnya dalam beberapa bentuk, yaitu :

- 1) Konflik pada diri individu itu sendiri,
- 2) Konflik antar individu,dan
- 3) Konflik individu dengan institusi.

Konflik itu menjadi berbeda jika dilihat dari segi perspektif organisasi. Konflik dalam organisasi timbul karena keterlibatan seorang individu dengan organisasi tempat ia bekerja. Menurut T. Hani Handoko dalam Heridiansyah(2014, hal. 30) ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi :

- 1) Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang 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 sarna, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan).
- 3) Konflik antara individu dan kelompok, yang berhubungan dengan era 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 antar kelompok.
- 5) Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

Pembagian jenis konflik ini akan menjadi lebih menarik jika dibagi secara jauh lebih detil, karena dengan konsep yang jauh lebih detil akan membuat analisis pemahaman tentang konflik menjadi jauh lebih maksimal, sedangkan jika dibuat secara sederhana hanya akan dipahami secara umum.

#### **e. Indikator Konflik Kerja**

Terjadinya konflik dapat diukur atau diketahui berdasarkan gejala yang terlihat. Menurut Iman dan Siswandi (2009, hal. 103) gejala konflik yang ada di dalam organisasi yaitu sebagai berikut :

- 1) Adanya komunikasi yang lemah
- 2) Adanya permusuhan atau iri hati antar kelompok
- 3) Adanya friksi antar pribadi
- 4) Eskalasi arbitrase
- 5) Adanya moral yang rendah
- 6) Adanya perbedaan keyakinan yang ekstrim.

Filley dan House dalam Heridiansyah (2014, hal. 32) memberikankesimpulan atas hasil penyelidikan kepustakaan mengenai konflik peran dalam organisasi,yang dicatat melalui indikasi-indikasi yang dipengaruhi oleh empat variabel pokok :

- 1) Mempunyai kesadaran akan terjadinya konflik peran.
- 2) Menerima kondisi dan situasi bila muncul konflik yang bisa membuat tekanan-tekanan dalam pekerjaan.
- 3) Memiliki kemampuan untuk mentolelir stres
- 4) Memperkuat sikap/sifat pribadi lebih tahan dalam menghadapi konflik yang muncul dalam organisasi.

### **3. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Karyawan**

Untuk menjelaskan lebih lanjut tentang stres karyawan, penulis mengutip pendapat Handoko (2009, hal. 200) sebagai berikut :

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan phisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

Berdasarkan pendapat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa stres karyawan merupakan kondisi yang bersifat negatif yang dirasakan dan dapat mengakibatkan ancaman bagi kemampuan seseorang dalam melaksanakan

kegiatannya serta dapat merubah sikap karyawan menjadi mudah marah dan agresif.

## **b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Karyawan**

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. Berbagai faktor yang mempengaruhi stres karyawan menurut Handoko (2009, hal. 201) adalah sebagai berikut :

- 1) Beban kerja yang 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 antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 11) Berbagai bentuk perubahan.

Hampir setiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan. Sebagai contoh, seorang karyawan akan dengan mudah menerima dan mempelajari prosedur kerja baru sedangkan seorang karyawan lain tidak mau atau bahkan menolaknya. Dalam situasi yang tersebut diatas merupakan sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi para karyawan. Dilain pihak, stres karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab-penyebab stres yang termasuk dalam *off-the-job* menurut Handoko (2009, hal. 201) adalah sebagai berikut :

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

Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa masalah yang timbul dan berasal di luar dari pekerjaan juga dapat menyebabkan timbulnya stres bagi karyawan dan mempengaruhi kelancaran dalam melaksanakan tugas yang diberikan pimpinan.

### **c. Reaksi Terhadap Stres**

Orang-orang mempunyai toleransi yang berbeda terhadap berbagai situasi stres. Banyak orang mudah sedih hanya karena peristiwa ringan. Di lain pihak, banyak orang lain yang dingin dan tenang terutama karena mereka mempunyai kepercayaan diri atas kemampuannya untuk menghadapi stres.

Berdasarkan reaksi terhadap situasi stres, dapat dibedakan dua tipe orang, yaitu tipe A dan tipe B. orang-orang tipe A adalah mereka yang agresif dan kompetitif, menetapkan standar-standar tinggi dan meletakkan diri mereka di bawah tekanan waktu yang konstan. Mereka bahkan masih giat dalam kegiatan-kegiatan olah raga yang bersifat rekreasi dan kegiatan sosial kemasyarakatan. Mereka sering tidak menyadari bahwa banyak tekanan yang mereka rasakan salah lebih disebabkan oleh perbuatannya sendiri dari padalingkungan mereka. Karena mereka merasakan tingkat stres yang akut. Mereka lebih cenderung mengalami gangguan fisik akibat stres, seperti serangan jantung, penyakit lever dan sebagainya.

Sedangkan orang-orang tipe B adalah lebih relaks dan tidak suka menghadapi masalah atau *easygoing*. Mereka menerima situasi-situasi yang ada dan bekerja di dalamnya serta tidak senang bersaing. Mereka terutama relaks dalam kaitannya dengan tekanan waktu, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan stres.

Disamping itu, orang-orang juga mempunyai perbedaan dalam memulihkan kondisi dari situasi stres. Ada orang-orang yang dengan mudah dan cepat pulih kembali, tetapi banyak orang yang sulit melupakan dan melepaskan diri dari situasi yang baru saja dialami. Orang-orang terakhir inilah yang harus diperhatikan oleh bagian khusus yang menangani pengelolaan karyawan yang diperusahaan terletak pada bagian personalia.

#### **d. Kegiatan untuk Mengurangi Stres Karyawan**

Stres yang dialami karyawan pada dasarnya dapat dikurangi bahkan dapat dihilangkan dengan berbagai kegiatan tertentu. Hal ini diterangkan oleh Handoko (2009, hal. 204) yaitu :

Cara terbaik untuk mengurangi stres adalah dengan menangani penyebab-penyebabnya. Sebagai contoh, departemen personalia dapat membantu karyawan untuk mengurangi stres dengan memindahkannya ke pekerjaan lain, mengganti penyelia yang berbeda dan menyediakan lingkungan kerja yang baru. Latihan dan pengembangan karir dapat diberikan untuk membuat karyawan mampu melaksanakan pekerjaan baru.

Cara lain untuk mengurangi stres adalah dengan merancang kembali pekerjaan-pekerjaan sehingga para karyawan mempunyai pilihan keputusan lebih banyak dan wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab mereka. Desain pekerjaan juga dapat mengurangi kelebihan beban kerja, tekanan waktu dan kemenduaan peranan. Selanjutnya komunikasi dapat diperbaiki untuk memberikan umpan balik pelaksanaan kerja dan partisipasi dapat ditingkatkan.

Departemen personalia hendaknya juga membantu para karyawan untuk memperbaiki kemampuan mereka dalam menghadapi stres. Komunikasi yang lebih baik bisa memperbaiki pemahaman karyawan terhadap situasi-situasi stres dan program-program latihan dapat diselenggarakan untuk mengembangkan keterampilan dan sikap dalam menangani stres. Bagaimanapun juga, pelayanan konseling merupakan cara paling efektif untuk membantu para karyawan menghadapi stres.

#### **e. Indikator Stres Karyawan**

Setiap reaksi yang menunjukkan gejala stres belum tentu itu stress. Menurut Goliszek (2010, hal. 12) menyatakan : “Gejala-gejala stres dapat dibagi menjadi tiga kategori, yakni fisik, emosi dan perilaku.” Selanjutnya gejala tersebut dapat memburuk secara progresif dan mengakibatkan berbagai penyakit serius yang berhubungan dengan stres. Adapun indikator dari stres menurut Nitisemito (2010, hal. 106) yaitu :

- 1) Subyektif

- 2) Perilaku
- 3) Kognitif
- 4) Fisiologi
- 5) Organisasi

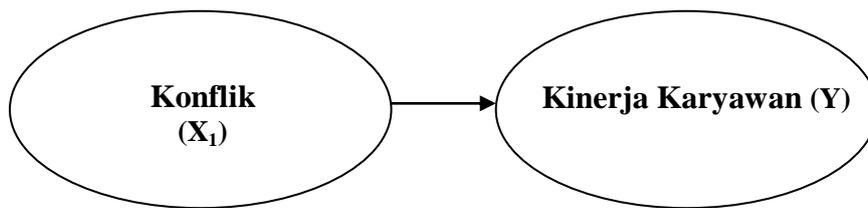
Berdasarkan pendapat diatas diketahui bahwa stres timbul bukan hanya akibat dari ketidaksesuaian dalam lingkungan kerja tetapi juga dapat berasal dari luar lingkungan kerja.

## **B. Kerangka Konseptual**

Berdasarkan uraian teoritis yang dikemukakan sebelumnya maka dapat diberikan gambar kerangka konseptual penelitian ini yaitu:

### **1. Pengaruh Konflik dengan Kinerja Karyawan**

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat memberikan dampak yang positif. Konflik dapat membuat seseorang lebih termotivasi untuk berprestasi dan bersaing secara sehat. Hal ini ditegaskan oleh Ranupandojo (2010, hal. 241) yaitu : “Suatu usaha mempertahankan karyawan dengan mencegah timbulnya stres pada karyawan yang diakibatkan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan”. Hal ini juga dijelaskan oleh Juliya Safitri Pohan (2017) dalam penelitiannya yang menyimpulkan bahwa tidak selalu konflik itu akan membawa pengaruh negatif bagi kinerja perusahaan atau organisasi, Konflik fungsional justru dapat meningkatkan kinerja perusahaan / organisasi. Sebaliknya konflik Disfungsional berpotensi akan menghambat kinerja perusahaan. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

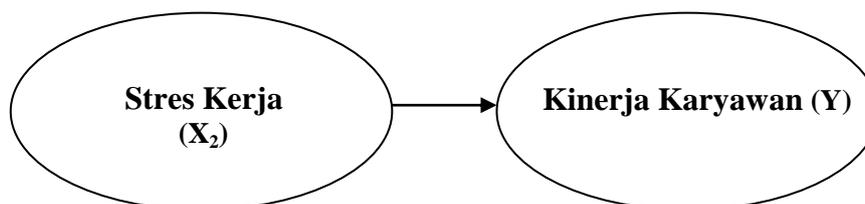


**Gambar : II-1. Hubungan Konflik dengan Kinerja Karyawan**

## **2. Pengaruh Stres dengan Kinerja Karyawan**

Faktor lain yang juga perlu diperhatikan bagi seorang pimpinan perusahaan adalah perasaan stres atau merasa terbebani akan pekerjaan yang dirasakan para karyawan, karena apabila pimpinan perusahaan ingin menghilangkan perasaan stres yang dirasakan karyawan maka pimpinan harus mengetahui penyebab stres tersebut dan berusaha mengantisipasinya agar karyawan tidak mengalami kendala dalam pelaksanaan pekerjaan yang telah dibebankan kepada mereka. Hal ini ditegaskan oleh Handoko (2009, hal. 193) yang menyatakan bahwa : “Perasaan stres adalah keadaan emosional yang pada umumnya tidak menyenangkan seseorang terhadap kegiatan atau pekerjaannya serta lingkungan di sekitarnya”.

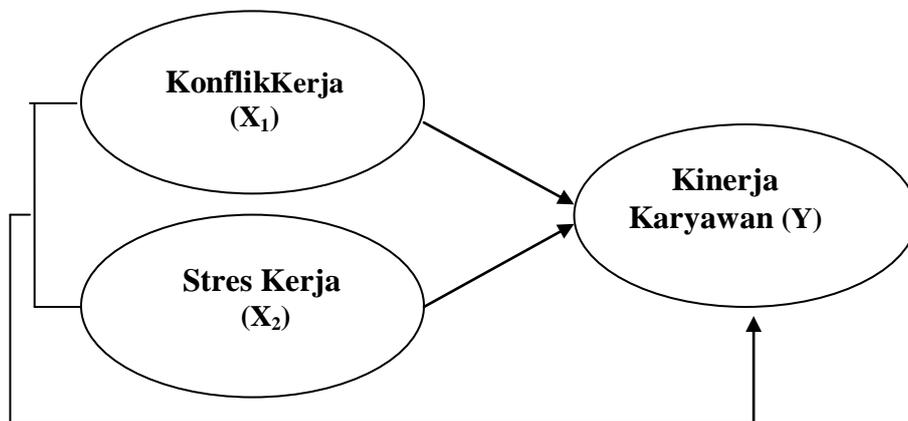
Hal ini dijelaskan dalam penelitian Fauzan (2016) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres dengan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan. Dari uraian di atas tampak jelas bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



## Gambar : II-2. Hubungan Stres dengan Kinerja Karyawan

### 3. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh penulis sebelumnya sebagaimana yang ditemukan oleh Silaban dan Novriski (2012), menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dan konflik karyawan terdapat korelasi atau hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. Pengaruh konflik dan stres terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dalam kerangka konseptual berikut :



### Gambar : II-3. Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diterangkan bahwa penelitian ini akan mencari hubungan antara konflik kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>) sebagai variabel bebas dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat baik parsial maupun simultan. Penelitian ini juga akan mencari korelasi antara dua variabel bebas yaitu antara konflik kerja (X<sub>1</sub>) dan stres kerja (X<sub>2</sub>).

### C. Hipotesis

Menurut Sujarweni (2014, hal. 62) menjelaskan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat”. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data”.

Untuk menguji hipotesis tersebut tidaklah cukup hanya dengan mengajukan teori-teori saja tetapi harus didukung dengan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil pengumpulan data yang dapat dipertanggung-jawabkan. Sehubungan dengan pendapat tersebut di atas maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo.
2. Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo.
3. Ada pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, karena penelitian ini disajikan dengan beberapa argumentasi disertai dengan pengujian. Hal ini sesuai dengan pendapat Sujarweni (2014, hal. 11) yang mengemukakan penelitian asosiatif atau hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih serta mengetahui pengaruhnya.

#### **B. Defenisi Operasional**

Adapun defenisi operasional dari variabel penelitian ini adalah :

1. Konflik Kerja ( $X_1$ ) sebagai variabel bebas yang merupakan sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Tabel 3.1  
Indikator Konflik

<b>No.</b>	<b>Indikator Konflik</b>
1	Adanya komunikasi yang lemah
2	Adanya permusuhan atau iri hati antar kelompok
3	Adanya friksi antar pribadi
4	Eskalasi arbitrase
5	Adanya moral yang rendah
6	Adanya perbedaan keyakinan yang ekstrim

Sumber : Iman dan Siswandi (2009, hal. 103)

2. Stres Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas yang merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Indikator stres kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.2.  
Indikator Stres Kerja

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Subyektif
2	Perilaku
3	Kognitif
4	Fisiologi
5	Organisasi

Nitisemito (2010: 106)

3. Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Indikatornya seperti terdapat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.3.  
Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator Kinerja Karyawan
1	Tujuan
2	Standar
3	Umpan balik
4	Alat atau Sarana
5	Kompetensi
6	Motif dan peluang

Wibowo (2016, hal. 85-88)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan pada PT. Silkargo bergerak dalam bidang pelayanan jasa angkutan barang.

Waktu penelitian dan penyusunan skripsi dilaksanakan dari bulan Juni 2018 sampai dengan September 2018.

Tabel 3.4  
Skedul Proses Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Tahun 2018															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul		■														
2.	Penyusunan/Bimbingan Proposal			■	■	■	■										
3.	Seminar Proposal							■									
4.	Penyusunan Skripsi									■	■	■	■				
5.	Bimbingan Skripsi													■	■	■	■
6.	Sidang Meja Hijau																■

### D. Populasi dan Sampel Penelitian

Sebelum diketahui metode penarikan sampel yang ada pada penelitian terlebih dahulu diketahui pengertian populasi dan sampel.

#### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian sebagai sumber data yang memilih karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Silkargo berjumlah 33 orang.

#### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi (Nisfiannoor, 2009 : 6). Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu, jelas, dan lengkap dianggap bisa mewakili populasi. Penentuan jumlah sampel dihitung berdasarkan pendapat dari Juliandi, dkk(2014: 117) yang menyatakan bahwa : “Apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka lebih baik diambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi”. Dengan demikian maka subjek penelitian ini menggunakan metode *total sampling* yaitu seluruh karyawan PT. Silkargo yang berjumlah 33 orang untuk dijadikan responden.

#### **E. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

##### **1. Studi dokumentasi**

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan dan dinilai penting dengan penelitian ini

##### **2. Wawancara (*interview*)**

Melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang pada PT. Silkargo.

##### **3. *Questioner* (angket)**

Daftar pernyataan/pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu untuk diberikan kepada responden yang berhubungan dengan objek yang akan diteliti. Dalam hal ini memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan variabel yang diteliti. Skala yang digunakan adalah Likert dengan kategori:

Tabel 3.5  
Tabel Skala Pengukuran Likert

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2010, hal. 133)

Selanjutnya untuk menguji valid dan reliabel tidaknya maka diuji dengan validitas dan reliabilitas

**a. Validitas**

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur untuk variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010, hal. 248)

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x

$\Sigma y_i$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\Sigma x_i)^2$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\Sigma y_i)^2$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\Sigma x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\Sigma y_i)^2$	= pengamatan jumlah variabel y
$\Sigma x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasinya.

- 1) Suatu item instrumen dikatakan valid apabila nilai  $Sig \leq 0,05$
- 2) Apabila nilai probabilitas  $Sig \geq 0,05$ , maka item instrumen tidak valid.

#### **b. Reliabilitas**

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Juliandi, dkk (2014, hal. 83) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*)  $> 0,6$  maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya.

Menurut Juliandi, dkk (2014, hal. 86) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

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

Juliandi, dkk(2013, hal. 86)

Keterangan:

$r$  = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

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

$\sigma_1^2$  = Varians Total

Kriteria pengujian reliabilitas instrumen adalah sebagai berikut :

- 1) jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $> 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik
- 2) jika nilai koefisien reliabilitas yakni  $< 0,60$  maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.

## **F. Teknik Analisis Data**

### **1. 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**

Menurut Ghozali (2009, hal. 95) bahwa “Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki 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 menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data

berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

#### **b. Uji Multikoleniaritas**

Menurut Ghozali (2009, hal. 95) bahwa “Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolenieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolenieritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Variance Inflasi Factor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan adalah:

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

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Pratisto (2009, hal. 169) menjelaskan : “Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak tergambar dalam spesifikasi model regresi”.. 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 ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

## 2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \quad \dots\dots\dots\text{Juliandi, dkk (2014, hal.174)}$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- X<sub>1</sub> = Konflik Kerja
- X<sub>2</sub> = Stres Kerja
- B = Konstanta
- β<sub>1</sub> dan β<sub>2</sub> = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel
- e = Error

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \dots\dots\dots (\text{Sugiyono, 2010, hal. 250})$$

Keterangan:

- 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).

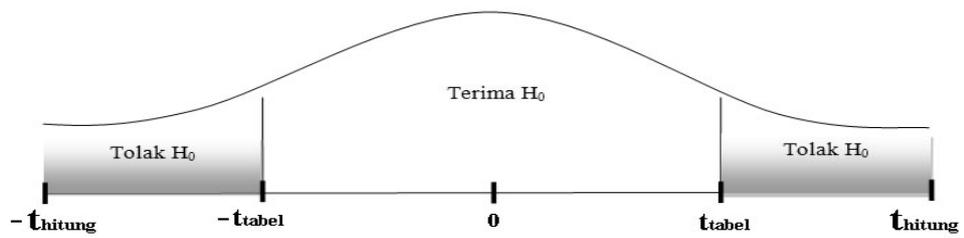
Kriteria pengambilan keputusan

$$\alpha = 5\% \text{ df} = n-ks$$

$H_0$  diterima jika :  $t_{table} < t_{hitung}$

$H_a$  diterima jika :  $t_{hitung} > t_{tabel}$

- 1) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- 2) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



Gambar: 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

$t_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi budaya organisasi dan konflik terhadap kinerja karyawan

$t_{tabe}$  = Nilai t dalam tabel t berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- a) Tolak  $H_0$  apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$
- b) Tolak  $H_0$  apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$

#### b. Uji Simultan (Uji F)

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

(Sugiyono 2010, hal 257)

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

K = Jumlah variabel independen

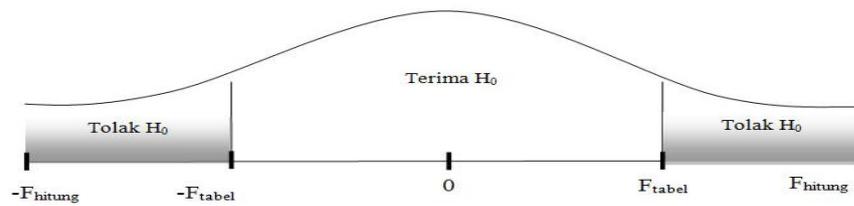
N = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0 : \beta = 0$ , tidak ada antara pengaruh variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y



Gambar: 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Keterangan:

$f_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi budaya organisasi dan konflik terhadap kinerja karyawan

$f_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian:

- 1) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak bila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ .
- 2) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima bila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ .

#### 4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mempengaruhi apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:  $D = R^2 \times 100\%$

Keterangan:

D = Determinasi

$R^2$  = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan dengan responden sebanyak 33 orang karyawan PT. Silkargo Medan. Setelah dilakukan penyebaran angket berkaitan dengan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo, maka diperoleh data tentang karakteristik responden, yakni jenis kelamin dan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	%
1	Perempuan	11	33,33
2	Laki-laki	22	66,67
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.1 memperlihatkan bahwa responden dalam penelitian adalah perempuan sebesar 33,33 %, dan sisanya laki-laki yakni sebesar 66,67 %. Dengan demikian diketahui bahwa karyawan PT. Silkargo Medan lebih didominasi oleh karyawan dengan jenis kelamin laki-laki, karena lebih dapat bertanggungjawab dalam bekerja serta lebih tahan terhadap teguran dan lebih ramah-tamah terhadap pelanggan.

Tabel 4.2  
Karakteristik Responden Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	%
1	19 - 22 tahun	1	3,03
2	23 - 26 tahun	15	45,45
3	27 tahun keatas	17	51,52
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa usia responden dalam penelitian adalah berasal dari kelompok usia 27 tahun keatas yakni sebesar 51,52 %, kedua berasal dari usia 23 – 26 tahun sebesar 45,45 %. Selain itu untuk usia 19 - 22 tahun yakni sebesar 3,03 %. Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Silkargo Medan adalah dari kalangan orang dewasa dan usia produktif.

Tabel 4.3  
Karakteristik Responden Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	%
1	S-2	13	39,39
2	S-1	15	45,46
3	DIPLOMA	5	15,15
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian adalah berasal dari tamatan S-1 yakni sebesar 45,46 %, kedua dari tamatan S-2 yakni sebesar 39,39 %. Selain itu dari tamatan Diploma yakni sebesar 15,15 %. Data menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Silkargo Medan adalah dari tingkat pendidikan S-1, karena lebih memiliki tingkat pengetahuan yang luas dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik di dalam perusahaan.

Tabel 4.4  
Karakteristik Responden Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	%
1	< 2 Tahun	6	18,18
2	3 – 5 Tahun	12	36,36
3	6 – 10 Tahun	15	45,46
	<b>Jumlah</b>	<b>33</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Tabel 4.4 memperlihatkan bahwa lamanya responden bekerja di perusahaan dalam penelitian adalah 6 – 10 tahun yakni sebesar 45,46%, kedua dari antara 3 sampai 5 tahun yakni sebesar 36,36%, selanjutnya dari antara kurang dari 2 tahun yakni sebesar 18,18%. Data tersebut menunjukkan sebagian besar karyawan perusahaan sudah bekerja selama 6 – 10 tahun, dimana karyawan sudah lebih mengenal tugas dan posisi pekerjaan pada perusahaan.

## 2. Analisa Variabel Bebas – $X_1$ (Konflik Kerja)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang konflik kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel konflik kerja.

Tabel 4.5.  
Konflik sering timbul karena perbedaan pendapat beberapa karyawan dalam pembagian tugas.

Jawaban	Frekuensi	Persentase
a. Sangat setuju	11	33,33
b. Setuju	17	51,52
c. Kurang Setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.5. terlihat bahwa terdapat 11 orang karyawan (33,33 %) yang menyatakan konflik sering timbul karena perbedaan pendapat beberapa karyawan dalam pembagian tugas sangat setuju, 17 orang karyawan (51,52 %) yang menyatakan setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) yang menyatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.6.  
Informasi yang disampaikan dari atasan terkadang bisa berbeda ketika diterima karyawan akibat dari perbedaan persepsi.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang Setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.6 terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan informasi yang disampaikan dari atasan terkadang bisa berbeda ketika diterima karyawan akibat dari perbedaan persepsi sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.7.  
Berbagai perombakan dalam organisasi biasanya memicu adanya konflik.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	12	36,36
b. Setuju	19	57,58
c. Kurang Setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.7. di atas terlihat bahwa terdapat 12 orang karyawan (36,36 %) yang menyatakan berbagai perombakan dalam organisasi biasanya memicu adanya konflik sangat setuju sekali, 19 karyawan (57,58%) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang karyawan (6,06 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.8.  
Berbagai perubahan tata kerja perusahaan selalu dapat menimbulkan konflik

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	9	27,27
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang Setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.8. di atas terlihat bahwa terdapat 9 orang karyawan (27,27 %) yang menyatakan berbagai perubahan tata kerja perusahaan selalu dapat menimbulkan konflik sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang karyawan (6,06 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.9.  
Perbedaan sikap terkadang dapat menimbulkan konflik kerja

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	4	12,12
b. Setuju	24	72,73
c. Kurang Setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.9. di atas terlihat bahwa terdapat 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan perbedaan sikap terkadang dapat menimbulkan konflik kerja sangat setuju sekali, 24 orang karyawan (72,73 %) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.10.  
Perselisihan antar karyawan biasanya terjadi dari adanya beda pendapat antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	11	33,33
b. Setuju	17	51,52
c. Kurang Setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.10. terlihat bahwa terdapat 11 orang karyawan (33,33 %) yang menyatakan perselisihan antar karyawan biasanya terjadi dari adanya beda pendapat antara karyawan satu dengan karyawan lainnya sangat setuju, 17 orang karyawan (51,52 %) yang menyatakan setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) yang menyatakan Kurang Setuju.

Tabel 4.11.  
Saling ketergantungan dengan teman kerja akan mempengaruhi kinerja ketika terjadi konflik.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang Setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan saling ketergantungan dengan teman kerja akan mempengaruhi kinerja ketika terjadi konflik sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.12.  
Adanya konflik pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	12	36,36
b. Setuju	19	57,58
c. Kurang Setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.12. di atas terlihat bahwa terdapat 12 orang karyawan (36,36 %) yang menyatakan adanya konflik pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif bagi kemajuan perusahaan sangat setuju sekali, 19 karyawan (57,58%) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang karyawan (6,06 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.13.  
Cara pandang serta pendapat karyawan yang tidak sama dengan karyawan lainnya sering menimbulkan konflik

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	9	27,27
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang Setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.13. di atas terlihat bahwa terdapat 9 orang karyawan (27,27 %) yang menyatakan cara pandang serta pendapat karyawan yang tidak sama dengan karyawan lainnya sering menimbulkan konflik sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 2 orang karyawan (6,06 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.14.  
Konflik antar karyawan selalu diselesaikan dengan jalan yang damai

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	4	12,12
b. Setuju	24	72,73
c. Kurang Setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.14. di atas terlihat bahwa terdapat 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan konflik antar karyawan selalu diselesaikan dengan jalan yang damai sangat setuju sekali, 24 orang karyawan (72,73 %) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) yang menyatakan setuju.

### **3. Analisa Variabel Bebas – X<sub>2</sub> (Stres Kerja)**

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang stres kerja. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel stres kerja.

Tabel 4.15.  
Ketidakteraturan atau ketidakmampuan dalam mengelola waktu

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang Setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.15. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan ketidakteraturan atau ketidakmampuan dalam mengelola waktu sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.16.  
Konflik dengan atasan langsung atau rekan kerja

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang Setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.16. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan konflik dengan atasan langsung atau rekan kerja sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.17  
Tidak memiliki kualifikasi untuk suatu pekerjaan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	19	57,58
b. Setuju	11	33,33
c. Kurang Setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	1	3,03
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.17. di atas terlihat bahwa terdapat 19 orang karyawan (57,58%) yang menyatakan tidak memiliki kualifikasi untuk suatu pekerjaan sangat setuju sekali, 11 orang karyawan (33,33 %) menyatakan sangat setuju, 2 orang karyawan (6,06 %) menyatakan setuju dan 1 orang karyawan (3,03 %) menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.18.  
Merasa tenggelam atau dibebani pekerjaan secara berlebihan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang Setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.18. terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan merasa tenggelam atau dibebani pekerjaan secara berlebihan sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70%) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09%) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.19.  
Terlalu banyak tanggung jawab atau sebaliknya.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang Setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.19. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan terlalu banyak tanggung jawab atau sebaliknya sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.20.  
Ketidakmampuan menepati tenggat

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang Setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.20. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan ketidakmampuan menepati tenggat sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.21.  
Tidak mampu beradaptasi dengan perubahan dalam rutinitas pekerjaan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang Setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.21. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan tidak mampu beradaptasi dengan perubahan dalam rutinitas pekerjaan sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.22  
Ketidakmampuan dalam memanfaatkan keterampilan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	19	57,58
b. Setuju	11	33,33
c. Kurang Setuju	2	6,06
d. Tidak setuju	1	3,03
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.22. di atas terlihat bahwa terdapat 19 orang karyawan (57,58%) yang menyatakan ketidakmampuan dalam memanfaatkan keterampilan sangat setuju sekali, 11 orang karyawan (33,33 %) menyatakan sangat setuju, 2 orang karyawan (6,06 %) menyatakan setuju dan 1 orang karyawan (3,03 %) menyatakan kurang setuju.

Tabel 4.23.  
Merasa bosan dalam bekerja.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang Setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.23. terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan merasa bosan dalam bekerja sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70%) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang karyawan (9,09%) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.24.  
Tidak mendapat motivasi dari atasan.

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang Setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.24. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan tidak mendapat motivasi dari atasan sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64 %) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) menyatakan setuju.

#### 4. Analisa Variabel Terikat – Y (Kinerja Karyawan)

Pada bagian analisa variabel bebas ini penulis mencoba menganalisa jawaban dari responden yang menyangkut pertanyaan tentang kinerja karyawan. Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan untuk variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.25.  
Setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang Setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.25. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan setiap hari karyawan selalu bekerja dengan cepat sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.26.  
Saya bertanggungjawab terhadap seluruh tugas yang diberikan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	17	51,52
b. Setuju	8	24,24
c. Kurang Setuju	8	24,24
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.26 di atas terlihat bahwa terdapat 17 orang karyawan (51,52 %) yang menyatakan karyawan bertanggungjawab terhadap seluruh tugas yang diberikan sangat setuju sekali, 8 orang karyawan (24,24%) sangat setuju dan 8 (24,24%) menyatakan setuju.

Tabel 4.27.  
Sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	20	60,61
c. Kurang Setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.27. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan sikap kerja yang baik akan meminimalkan terjadinya kesalahan kerja sangat setuju sekali, 20 karyawan (60,61%) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.28.  
Tingkat kesibukan yang tinggi, tidak akan mempengaruhi kualitas kerja

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang Setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.28. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21%) yang menyatakan tingkat kesibukan yang tinggi, tidak akan mempengaruhi kualitas kerja sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang (12,12.%) karyawan yang menyatakan setuju.

Tabel 4.29.  
Karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang Setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.29. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan karyawan harus mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang (9,09 %) karyawan yang menyatakan setuju.

Tabel 4.30.  
Karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	21	63,64
c. Kurang Setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100 %

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.30. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24 %) yang menyatakan karyawan selalu berusaha untuk memaksimalkan hasil pekerjaan yang dilakukan sangat setuju sekali, 21 orang karyawan (63,64%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang karyawan (12,12 %) yang menyatakan setuju.

Tabel 4.31.  
Kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	17	51,52
b. Setuju	8	24,24
c. Kurang Setuju	8	24,24
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.31 di atas terlihat bahwa terdapat 17 orang karyawan (51,52 %) yang menyatakan Kinerja karyawan yang baik dapat mendukung efisiensi biaya perusahaan sangat setuju sekali, 8 orang karyawan (24,24%) sangat setuju dan 8 (24,24%) menyatakan setuju.

Tabel 4.32.  
Karyawan memiliki rencana kerja yang harus diselesaikan tepat waktu

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	8	24,24
b. Setuju	20	60,61
c. Kurang Setuju	5	15,15
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.32. di atas terlihat bahwa terdapat 8 orang karyawan (24,24%) yang menyatakan karyawan memiliki rencana kerja yang harus diselesaikan tepat waktu sangat setuju sekali, 20 karyawan (60,61%) yang menyatakan sangat setuju dan 5 orang karyawan (15,15 %) menyatakan setuju.

Tabel 4.33.  
Karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan yaitu memberikan keuntungan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	22	66,67
c. Kurang Setuju	4	12,12
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.33. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21%) yang menyatakan karyawan berusaha mencapai target yang ditetapkan yaitu memberikan keuntungan sangat setuju sekali, 22 orang karyawan (66,67%) yang menyatakan sangat setuju dan 4 orang (12,12.%) karyawan yang menyatakan setuju.

Tabel 4.34.  
Kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan

<b>Jawaban</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase</b>
a. Sangat setuju	7	21,21
b. Setuju	23	69,70
c. Kurang Setuju	3	9,09
d. Tidak setuju	0	0
e. Sangat tidak setuju	0	0
Total	33	100%

Sumber : Hasil Jawaban Responden (Diolah)

Dari tabel 4.34. di atas terlihat bahwa terdapat 7 orang karyawan (21,21 %) yang menyatakan kecekatan karyawan sangat penting dalam peningkatan kinerja untuk mencapai tujuan sangat setuju sekali, 23 orang karyawan (69,70 %) yang menyatakan sangat setuju dan 3 orang (9,09 %) karyawan yang menyatakan setuju.

Interprestasi data keseluruhan untuk masing-masing variabel penelitian dapat dilakukan setelah terlebih dahulu dilakukan klasifikasi yang berdasarkan nilai-nilai dari jawaban responden. Adapun tabulasi data dari jawaban responden dari angket penelitian dapat dilihat pada lampiran.

## **B. Pembahasan**

### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

#### **a. Uji Validitas**

Berdasarkan jawaban responden dilakukan perhitungan Uji Validitas dengan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel penelitian 33 orang responden maka diketahui hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.35.  
Output Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (Variabel X<sub>1</sub>)

No Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.690	0.3440	Valid
2	0.892	0.3440	Valid
3	0.521	0.3440	Valid
4	0.493	0.3440	Valid
5	0.892	0.3440	Valid
6	0.690	0.3440	Valid
7	0.892	0.3440	Valid
8	0.521	0.3440	Valid
9	0.493	0.3440	Valid
10	0.892	0.3440	Valid

Tabel 4.36.  
Output Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)

No Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.772	0.3440	Valid
2	0.388	0.3440	Valid
3	0.634	0.3440	Valid
4	0.441	0.3440	Valid
5	0.597	0.3440	Valid
6	0.772	0.3440	Valid
7	0.388	0.3440	Valid
8	0.634	0.3440	Valid
9	0.441	0.3440	Valid
10	0.597	0.3440	Valid

Tabel 4.37.  
Output Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No Pertanyaan	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	0.365	0.3440	Valid
2	0.541	0.3440	Valid
3	0.597	0.3440	Valid
4	0.664	0.3440	Valid
5	0.541	0.3440	Valid
6	0.772	0.3440	Valid
7	0.388	0.3440	Valid
8	0.634	0.3440	Valid
9	0.441	0.3440	Valid
10	0.597	0.3440	Valid

Berdasarkan tabel 4.35, 4.36 dan 4.37 diketahui bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* (validitas) ternyata  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variable sudah valid dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

#### b. Uji Reliabilitas

Berdasarkan jawaban responden dilakukan perhitungan Uji Reliabilitas dengan bantuan program SPSS dengan jumlah sampel penelitian 33 orang responden maka diketahui hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4.38.  
Output Uji Reliabilitas Variabel Konflik kerja (Variabel X<sub>1</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.888	.887	5

Tabel 4.39.  
Output Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (Variabel X<sub>2</sub>)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.809	.815	5

Tabel 4.40.  
Output Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Variabel Y)

<b>Reliability Statistics</b>		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.845	.854	5

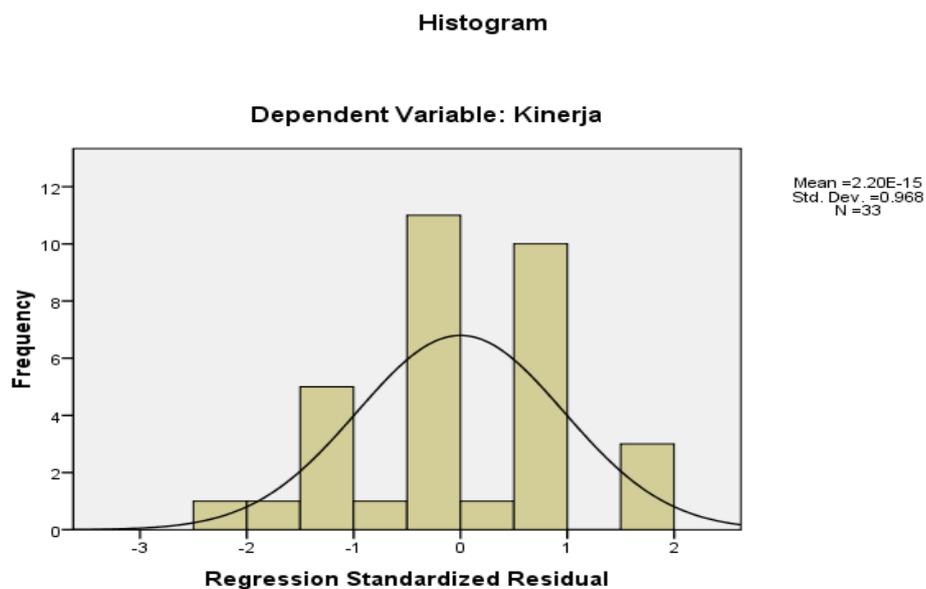
Berdasarkan tabel 4.38, 4.39 dan 4.40 diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* ternyata >0,60 dan, hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan ketiga variabel sudah reliabel dan dapat dilanjutkan untuk menjadi bahan penelitian.

## 2. Pengujian Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Regresi yang baik mensyaratkan adanya normalitas pada data penelitian atau pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabelnya. Uji normalitas model regresi dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dengan melihat histogram dan normal *probability plot*. Apabila *ploting* data membentuk satu garis lurus diagonal maka distribusi data adalah normal berikut adalah hasil uji normalitas dengan menggunakan Grafik Histogram.

**Gambar 4.1**  
**Output SPSS Histogram**



Sumber : Data Diolah, 2018

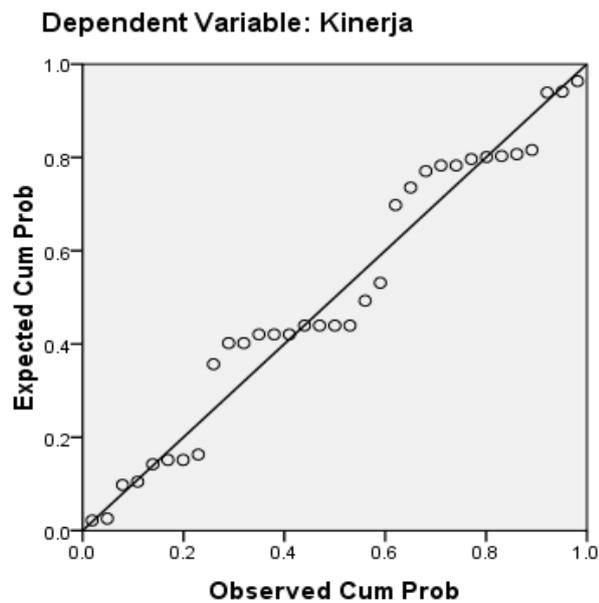
Dari grafik Histogram di atas diketahui bahwa kurva yang dihasilkan membentuk suatu pola grafik tertentu, sebaran data membentuk suatu grafik yang memiliki titik tertinggi pada garis vertikal nol. Hasil pengujian ini

menunjukkan bahwa model regresi ini sudah normal sehingga dapat dilanjutkan untuk pengujian berikutnya.

Untuk pengujian kelayakan data penelitian lebih lanjut, dapat dilakukan dengan gambar Normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar Normal P-Plot berikut ini :

**Gambar 4.2**  
**Output SPSS Normal P-Plot**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



Sumber : Data Diolah, 2018

Pada gambar 4.2 Normal Probability Plot menunjukkan bahwa titik-titik distribusi data cenderung mendekati garis distribusi normal, distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan, berarti data

tersebut mempunyai pola seperti distribusi normal, artinya data tersebut sudah layak untuk dijadikan bahan dalam penelitian.

Tabel 4.41  
Uji Normalitas Data

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Konflik kerja	Stres Kerja	Kinerja Karyawan
N		33	33	33
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	20.7879	20.5152	20.6970
	Std. Deviation	2.17597	2.09346	2.22886
Most Extreme Differences	Absolute	.217	.198	.135
	Positive	.217	.118	.113
	Negative	-.177	-.198	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		1.247	1.135	.775
Asymp. Sig. (2-tailed)		.089	.152	.586
a. Test distribution is Normal.				

Sumber : Data Diolah, 2018

Uji normalitas data dengan tabel Kolmogorov bertujuan untuk mengetahui kelayakan data untuk dijadikan bahan penelitian, data yang baik apabila nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > 0.05. Tabel 4.41 menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* untuk variabel konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan lebih besar dari 0,05 dan *Test Distribution* menunjukkan Normal artinya data tersebut layak untuk dijadikan bahan penelitian selanjutnya.

**b. Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas dalam penelitian ini adalah dengan melihat koefisien *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Menurut Imam Ghozali (2009: 96) bahwa : “Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya *multikolonieritas* adalah nilai *Tolerance*  $\geq 0.10$  atau sama dengan nilai

VIF  $\leq 10$ ". Dengan kata lain data yang baik dapat dilihat apabila memiliki nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 dan apabila nilai *Tolerance* dan VIF tidak sesuai maka data penelitian mengandung *multikolinearitas* yang berarti tidak layak digunakan sebagai data penelitian. Berikut adalah hasil uji *multikolinearitas* dari *output* SPSS yang dilakukan.

Tabel 4.42  
Uji *Multikolinearitas*

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.408	1.980		.711	.482		
1 Konflik kerja	-.008	.128	-.008	-.064	.949	.465	2.150
Stres Kerja	.949	.133	.891	7.150	.000	.465	2.150

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

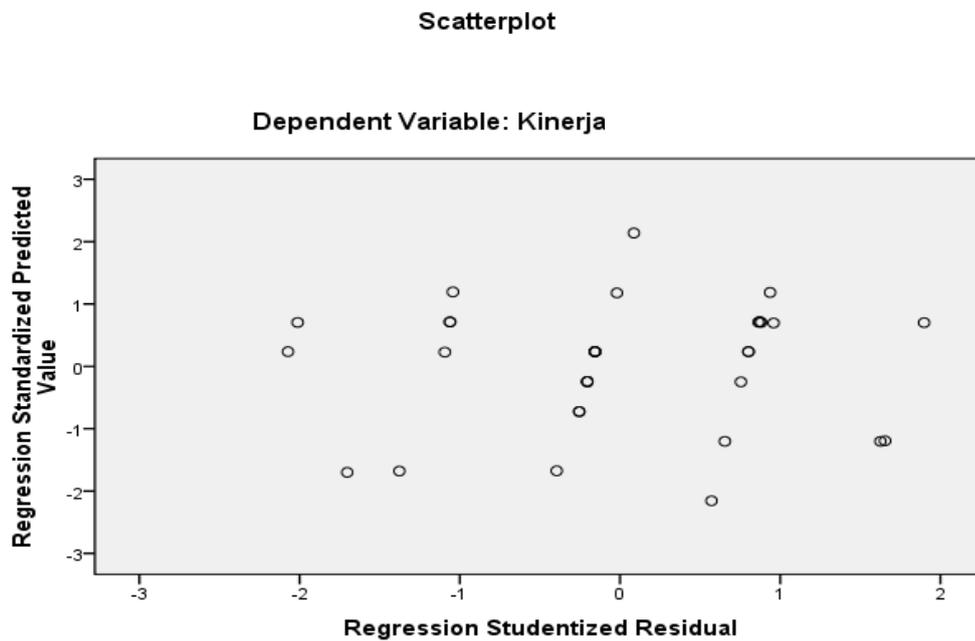
Sumber : Data Diolah, 2018

Hasil uji *multikolinearitas* menunjukkan nilai *tolerance*  $0,465 > 0,10$  dan nilai VIF  $2,150 < 10$  untuk variabel penelitian konflik kerja dan stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala *multikolinearitas* dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

**Gambar 4.2**  
**Output SPSS Scatterplot**



Sumber : Data Diolah, 2018

Dari grafik *Scatterplot* di atas diketahui bahwa titik-titik yang dihasilkan membentuk suatu pola gambar tertentu, sebaran data yang berpencaran dan tidak saling bertumpukan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat *homoskedastis*.

### 3. Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui keterkaitan variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) digunakan regresi berganda dan dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

**Tabel 4.43**  
**Hasil Output Regresi Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.408	1.980		.711	.482
Konflik kerja	-.008	.128	-.008	-.064	.949
Stres Kerja	.949	.133	.891	7.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Hubungan positif antara konflik kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) ini juga dapat dilihat dari besarnya *intersep* yang diperoleh dari hasil perhitungan yang digunakan alat bantu SPSS 20.0 besarnya konstanta  $\alpha = 1,408$  dengan konflik kerja = -0,008 dan stres kerja= 0,949. Dari besarnya nilai konstanta konflik kerja dan stres kerjatersebut dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,408 - 0,008X_1 + 0,949X_2$$

Pada persamaan nilai konstanta  $\alpha = 1,408$  menunjukkan arti bahwa apabila variabel konflik kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja( $X_2$ ) tidak ada, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) bernilai 1,408. Nilai dengan  $X_1 = -0,008$  menunjukkan bahwa besarnya nilai konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif sebesar -0,308 (-30,8%), apabila variabel konflik kerja meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,308 (30,8%).

Nilai  $X_2 = 0,949$  menunjukkan bahwa besarnya nilai stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,949 (94,9%), apabila variabel stres kerja meningkat 1 satuan maka hal tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,949 (94,9%).

#### 4. Pengujian Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya hubungan variabel  $X_1$  konflik kerja dan variabel  $X_2$  stres kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 20.0.

**Tabel 4.44**  
**Hasil Output Uji Determinasi Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y**

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.885 <sup>a</sup>	.783	.769	1.07141	.783	54.243	2	30	.000	2.615

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2018 (data diolah)

Untuk mengetahui seberapa besar persentase hubungan variabel  $X_1$  konflik kerja dan variabel  $X_2$  stres kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan digunakan uji determinasi. Berdasarkan Tabel 4.44 diketahui bahwa pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,783 atau 78,3 % sedangkan sisanya sebesar 0,217 atau 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, stres kerja, disiplin kerja, dan sebagainya. Dari

hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (konflik kerja dan stres kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

### 5. Pengujian Hipotesis Secara Simultan(Uji F)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi. Adapun hasil pengujian dengan bantuan program SPSS dapat diketahui melalui tabel *Model Anova* berikut :

**Tabel 4.45**  
**Hasil Output Uji F Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	124.532	2	62.266	54.243	.000 <sup>a</sup>
	Residual	34.438	30	1.148		
	Total	158.970	32			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik kerja .

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, data diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.30 diketahui nilai  $F_{hitung} = 54,243$  Sedangkan nilai  $F_{tabel}$  pada  $\alpha = 0,05$  dengan  $n = 33$  dan  $df = n - 2$  diperoleh nilai  $F_{tabel} 3,30$  dari hasil ini diketahui  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  jadi posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan  $H_0$  atau dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yang artinya bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Silkargo Medan.

## 6. Pengujian Hipotesis Secara Parsial(Uji t)

Selanjutnya untuk mengetahui keeratan hubungan (signifikan) perlu dilakukan pengujian nilai koefisien korelasi, dengan hasil output yang dapat dilihat pada tabel 4.46.

**Tabel 4.46**  
**Hasil Output Uji t Variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $Y$**

### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.408	1.980		.711	.482
Konflik kerja	-.008	.128	-.008	-.064	.949
Stres Kerja	.949	.133	.891	7.150	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.46 diketahui nilai  $t_{hitung}$  variabel konflik kerja sebesar 0,064 yang selanjutnya dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  (1.69552) atau nilai sig t untuk variabel konflik kerja (0,001) lebih kecil dari alpha (0,05). Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $-0,064 < 1.69552$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya variabel konflik kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.31 juga menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar 7,150 dan dengan  $t_{tabel}$  1,69389 berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7,150 > 1,69552$  atau nilai sig t untuk variabel stres kerja (0,000) lebih kecil dari alpha (0,05). maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang artinya variabel stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dengan variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan Tabel 4.31 dapat diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu variabel stres kerja, dimana dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel stres kerja sebesar 7,150 yang lebih besar dibandingkan dengan variabel konflik kerja dengan nilai  $t_{hitung}$  variabel konflik kerja sebesar 3,064.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Setelah menganalisa data dan mendapatkan hasil penelitian serta diuraikan dalam pembahasan ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Silkargo Medan.
2. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Silkargo Medan.
3. Hasil pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara serentak terhadap kinerja karyawan pada PT. Silkargo Medan.
4. Besarnya persentase pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji determinasi sebesar 0,783 atau 78,3 % sedangkan sisanya sebesar 0,217 atau 21,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti gaji dan upah, stres kerja, disiplin kerja, dan sebagainya.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi.
3. Diharapkan PT Silkargo untuk dapat memperhatikan konflik kerja yang diterapkan sehingga dapat lebih menghargai dan menjalin kerjasama yang baik antar karyawan maupun antara divisi yang ada di perusahaan sehingga operasional kerja perusahaan berjalan lancar. Selain itu rasa tenang dan aman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arif Pratisto (2009). *Statistik Menjadi Mudah dengan SPSS 17*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprial Manurung (2014). Cetakan Pertama, Penerbit UMSU Press, Medan.
- Fauzan, Achmad (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Imelda Medan
- Indra Iman dan Siswandi (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan Analisis Kasus dan Pemecahannya*. Edisi Kedua. Penerbit : Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Imam Ghozali (2009). *Aplikasi, Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan ke Empat. Penerbit : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Jefri Heridiansyah (2014). *Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi*. Jurnal STIE Semarang, VOL 6, NO 1, Edisi Februari 2014 (ISSN : 2252 – 7826)
- Goliszek (2010). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Heidirachman Ranupandojo (2010). *Dasar-dasar Manajemen*. Cetakan Keduapuluh satu. Yogyakarta : Penerbit Gadjah Mada University Press.
- Juliya Safitri Pohan (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Anugrah Boinda Lestari Medan
- Kaswan (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Muhammad Nisfiannoor (2009). *Pendekatan Statistik Modern untuk Ilmi Sosial*. Penerbit Salemba Humanika, Jakarta.
- Silaban, Bernard E dan Novrisca (2012). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan*, Institut Bisnis Nusantara, Jakarta. ESENSI Volume 15 No.1.
- Sugiyono (2010). *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Suwatno dan Donni Juni Priansa (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Penerbit : Alfabeta Bandung

Wibowo (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Cetakan Kelima. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers.

Wiratna Sujarweni (2014). *Metodologi Penelitian, Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami*. Cetakan Pertama, Penerbit PT. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

**BERITA ACARA SEMINAR JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Rabu, 03 Oktober 2018 telah diselenggarakan seminar jurusan Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : AFRIZAL  
N.P.M. : 1305161204  
Tempat / Tgl.Lahir : Panipahan, 07 SEPTEMBER 1993  
Alamat Rumah : SEKSAMA SP.LIMUN MEDAN  
Judul Proposal : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SILKARGO

Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	✓
Bab I	
Bab II	Saran penulis
Bab III	Judul kurang & pakai kata dan
Lainnya	Jurnal dan UMS ditubuh
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Rabu, 03 Oktober 2018

**TIM SEMINAR**

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.

Pembanding

Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Jurusan Manajemen yang diselenggarakan pada hari Rabu, 03 Oktober 2018 menerangkan bahwa:

Nama : AFRIZAL  
N .P.M. : 1305161204  
Tempat / Tgl.Lahir : Panipahan, 07 SEPTEMBER 1993  
Alamat Rumah : SEKSAMA SP.LIMUN MEDAN  
JudulProposal :PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SILKARGO

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.*

Medan, Rabu,03 Oktober 2018

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SYARIFUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.

Sekretaris

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Dr.JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E. M.Si.

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

Kepada Yth.  
Ketua Jurusan .....  
Fakultas Ekonomi UMSU  
Di  
Medan.

Medan 24 MUHARAM 1439.H  
M



Dengan hormat  
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : AFRIZAL  
NPM : 18.05.161204  
Konsentrasi : M. SDM  
Kelas / Sem : 9 E MAN MALAM / Sembilan

Berdasarkan hasil pertemuan dengan program studi maka ditetapkan calon pembimbing yaitu :

Nama Pembimbing : Fajar Fasribu disetujui prodi :

Dari hasil survei & kunjungan ke perusahaan / tempat penelitian serta proses pembimbingan ..  
dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pt. sulkargo.
2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pada pt. sulkargo.
3. Apakah konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pd pt. sulkargo

Dengan demikian judul yang disetujui bersama dosen pembimbing adalah :

Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. sulkargo

Medan, 14-10- 2017

Dosen Pembimbing

Peneliti/Mahasiswa

Fajar Fasribu .SE. M.Si

AFRIZAL

Disetujui Oleh :

Ketua / Sekretaris Jurusan : .....

Jasman Sapriadin .SE. M.Si

Diagendakan pada tanggal : 23-10-2018  
Nomor Agenda : 032

Catatan :

1. Proposal penelitian harus diagendakan paling lama 1 (satu) bulan setelah di paraf oleh program studi
2. Seminar Proposal paling lama 1 (satu) bulan setelah judul diagendakan



# PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,

20....

kepada Yth.  
Bapak Dekan  
Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.



salamu'alaikum Wr, Wb

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : 

A	F	R	I	Z	A	L													
---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NIM : 

1	3	0	5	1	6	1	2	0	4										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat/tgl Lahir : 

R	A	N	I	P	A	H	A	N		0	7	0	9	1	9	9	3		
---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--

Program Studi : Manajemen

Tempat Mahasiswa : 

J	L	K	R	A	R	A	T	A	U	G	G	B	E	R	K	A	T	2	M	E
D	A	N																		

Tempat Penelitian : 

P	T	S	I	L	K	A	R	B	O										
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tempat Penelitian : 

J	L	R	A	Y	A	G	A	B	I	O	N	M	E	D	A	N	B	E	L	A
W	A	N																		

Permohonan kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi  
dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .  
Saya lampirkan syarat-syarat lain :  
- Deskripsi nilai sementara  
- Formulir SPP tahap berjalan.  
Permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :  
Ketua Jurusan / Sekretaris

Wassalam  
Pemohon

FASKARI SAPRUDIN S.E.MSI

AFRIZAL

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AFRIZAL  
NPM : 1305161204  
Konsentrasi : MANAJEMEN SDM  
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.  
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

No : 25/SP.201802/2018  
Hal : Izin Riset

Medan, 03 Oktober 2018  
Kepada Yth.  
Sdr. Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3  
MEDAN

Merunjuk surat Saudara tanggal 01 Oktober 2018 perihal pada pokok surat tersebut diatas, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya mahasiswa Saudara ajukan dapat **melakukan Riset** mahasiswa Program Sarjana S-1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sesuai dengan judul karya tulis yang diambil, dan ditempatkan **Kantor Silkargo Cabang Medan di Jalan Raya Pelabuhan Gabiyon, Medan,** untuk dan atas nama :

No	Nama Mahasiswa	Unit Kerja
1	Afrizal	Bagian HRD

2. Bahwa mahasiswa/i yang bersangkutan dapat melakukan riset di **Kantor Silkargo Cabang Medan di Jalan Raya Pelabuhan Gabiyon, Medan.**
3. Selama izin mengadakan **Riset** mahasiswa/i yang namanya tersebut diatas, harus mematuhi segala peraturan yang berlaku di PT. Silkargo Medan.
4. Apabila izin mengadakan **Riset** bagi mahasiswa selesai, dan dibuat dalam bentuk karya tulis, maka 1 (satu) eksemplar diserahkan ke **Bagian Keuangan (Kantor Silkargo Cabang Medan di Jalan Raya Pelabuhan, Medan)** sebagai arsip.

Demikian izin menyelesaikan **Riset** bagi mahasiswa Saudara ini diberikan, untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

a.n Pemimpin Wilayah,  
Manajer SDM  
Silkargo Cabang Medan



**Tembusan Yth:**

1. Manager PT
2. . Silkargo Medan;
3. Sdr/I Afrizal
4. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Agul, Cerdas & Terpercaya

Menjawab surat ini agar disebutkan dan tanggalnya

Nomor : 4794/II.3-AU/UMSU-05/ F / 2018  
Lampiran :  
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**  
Medan, 21 Muharram 1440 H  
01 Oktober 2018 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan / Direksi**  
**PT.SILKARGO**  
**Jl.Raya Gabion Medan Belawan**  
**Di tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu ( S-1 )**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

**Nama : AFRIZAL**  
**Npm : 1305161204**  
**Jurusan : MANAJEMEN**  
**Semester : IX (Sembilan)**

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



a.n.Dekan  
Wakil Dekan I

**DE GUNAWAN, SE., M.Si.**

**Tembusan :**

1. Wakil Rektor II UMSU Medan
2. Pertinggal



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS : EKONOMI DAN BISNIS  
PROG. STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : STRATA SATU (S-1)

KETUA PRODI : JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si  
DOSEN PEMBIMBING : FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

NAMA MAHASISWA : AFRIZAL  
NPM : 1305161204  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JUDUL PROPOSAL : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SILKARGO

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
26/10/09	BAB I Perbaiki Latar belakang masalah.		
	BAB II Perbaiki kerangka konsep.		
	BAB III Perbaiki Metode Penelitian dan penulisannya.		
28/09-18	Daftar pustaka Sebaiknya dengan isi pada Bab I, II, III.		
4/10-18.	A cc. Maju Seminar Proposal.		

Pembimbing Proposal

Dr. FAJAR PASARIBU, SE, M.Si

Medan, Oktober 2018  
Diketahui /Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, SE, M.Si



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
 Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Agul, Cerdas & Terpercaya

jawab surat ini agar disebutkan tanggalnya

**PENETAPAN PROYEK PROPOSAL  
 MAKALAH / SKRIPSI MAHASISWA  
 DAN PENGHUJUKAN DOSEN PEMBIMBING**

**NOMOR : 5362 / TGS / II.3 / UMSU-05 / D / 2018**

Bismillahirrahmanirrahim  
 Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, berdasarkan Surat Persetujuan Ketua Jurusan **MANAJEMEN** Tanggal **03 Oktober 2018**, Menetapkan Risalah Makalah / Skripsi :

Nama : **AFRIZAL**  
 N P M : **1305161204**  
 Semester : **IX (Sembilan)**  
 Jurusan : **MANAJEMEN**  
 Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SILKARGO**

Pembimbing : **Dr.FAJAR PASARIBU,SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Risalah / Makalah / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Risalah / Makalah / Skripsi dengan ketentuan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara – Medan.
2. **Proyek Proposal / Skripsi** dan tulisan dinyatakan ” **BATAL** ” bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : **06 Oktober 2019**

Ditetapkan di: MEDAN  
 Pada Tanggal : 26 Muharram 1440 H  
 06 Oktober 2018 M

Wassalam  
 Dekan

**H. JANERI, SE., MM. M. Si.**

Tembusan :

1. Wakil Rektor – II UMSU Medan.
2. Peringgal.



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238  
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 4863./KET/II.10-AU/UMSU-P/M/2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Pelaksana Tugas (Plt.) Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Afrizal  
**NPM** : 1305161204  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis  
**Jurusan/ P.Studi** : Manajemen

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 24 Muharram 1440 H  
05 Oktober 2018 M

Plt. Kepala UPT Perpustakaan,



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd



**SILkargo (LLC)**

International Freight Forwarding, Logistic & Warehousing

No : 30/SP.201 802/2018  
Hal : Menyelesaikan Riset

Medan, 08 Oktober 2018  
Kepada Yth.  
Sdr. Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3  
MEDAN

Menunjuk surat saudara tanggal 06 Oktober 2018 perihal pada pokok surat tersebut diatas, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pada prinsipnya mahasiswa saudara ajukan telah selesai melaksanakan riset pada Program Sarjana S-1 Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara sesuai dengan judul karya tulis yang diambil, dan ditempatkan **Kantor Sikargo Cabang Medan di Jalan Raya Pelabuhan Gabiyon, Medan**, untuk dan atas nama :

No	Nama Mahasiswa	Unit Kerja
1	Afrizal	Bagian HRD

2. Bahwa mahasiswa/i yang bersangkutan telah menyelesaikan riset di **Kantor Sikargo Cabang Medan di Jalan Raya Pelabuhan Gabiyon Medan**.

Demikian surat **menyelesaikan riset** bagi mahasiswa saudara ini diberikan, untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

a.n Pemimpin Wilayah,  
Manajer SDM  
Sikargo Cabang Medan

  
**Sikargo**  
PT. SILKARGO INDONESIA  
LOGISTICS COMPANY  
SUMATERA INDONESIA GROUP  
**Edi Sabrani, SE, MM**

**Tembusan Yth:**

1. Manager PT
2. Sikargo Medan;
3. Sdr/i Afrizal
4. Arsip



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

ju, Cerdas & Terpercaya

jawab surat ini agar disebutkan  
an tanggalnya

Nomor : 5362 /II.3/UMSU-05/F/2018  
Lamp. : -

Medan, 26 Muharram 1440 H  
06 Oktober 2018 M

Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.  
Bapak/ Ibu Pimpinan  
**PT.SILKARGO**  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu ( S1 )** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **AFRIZAL**  
N P M : **1305161204**  
Semester : **IX (Sembilan)**  
Jurusan : **MANAJEMEN**  
Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SILKARGO**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb.

Dekan  
  
H.JANURI,SE., MM.M.Si.

Tembusan :



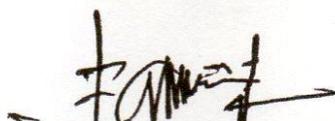
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : AFRIZAL  
N.P.M : 1305161204  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SILKARGO MEDAN

Tanggal	Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
4/10 <sup>18</sup>	Kata Pengantar Belum ada		
	Hasil Penelitian Harus diuraikan jangan singkat.	Fajar	
	Kerangka Konseptual Harus jelas sesuai dengan Hipotesis	Fajar	
5/10 <sup>18</sup>	Seberapa Besar Pengaruh dari Masing-masing Variabel	Fajar	
	Didalam Bab II Harus di Masukkan Penelitian Terdahulu.	Fajar	
8/10 <sup>18</sup>	Revisi jangan dalam bentuk angka tapi diuraikan dalam kalimat.	Fajar	
	Daftar Pustaka Sesuaikan Dengan Isi	Fajar	
11/10 <sup>18</sup>	ACC. Maju Sidang Pagar	Fajar	

Pembimbing Skripsi

Medan, Oktober 2018  
Diketahui / Disetujui  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Dr. Fajar Pasaribu, SE, M.Si)

  
(Jasman Syarifuddin, SE, M.Si)