

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI CAHAYA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh:

BUDI IRIANDA
1305160709



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
M E D A N
2017**



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 27 Oktober 2017, Pukul 14.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : BUDI HRIANDA
N P M : 1305160709
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI CAHAYA MEDAN

Dinyatakan : (B) *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


Dr. H.M. EFFENDY PAKPAHAN, M.M.


M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Pembimbing


H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE. M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


H. FAUZI, 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. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : BUDI IRIANDA
N P M : 1305160709
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI
CAHAYA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2017

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE, MSi

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



JANURI, SE, MM, M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : BUDI IRIANDA
NPM : 1305160709
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PUJI
CAHAYA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
18/10/17	Diters rx	✓	
20/10/17	Perbaiki Latar belakang, Abstrak.	✓	
24/10/17	Perbaiki Judul, format ace	✓	

Pembimbing Skripsi

H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, SE. M.Si

Medan, Oktober 2017
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : **BUDI IRIANDA**
NPM : **1305160709**
Konsentrasi : **MSDM**
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, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyeck Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, 10. 9. 2017

Pembuat Pernyataan



NB :

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

ABSTRAK

BUDI IRIANDA (130516709) Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan, Skripsi. 2017.

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Puji Cahaya Medan yang berjumlah 45 orang. Jenis sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini sedikit maka jumlah sampel adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 45 orang karyawan pada PT Puji Cahaya Medan. Tehnik pengumpulan data pada penelitian ini adalah angket (questioner) dan studi dokumentasi. Tehnik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (konflik kerja), terhadap variabel Y (kinerja), dilihat dari $t_{hitung} 2,468 > t_{tabel} 2,012$ (sig 0,018), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_1 (konflik kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (stress kerja), terhadap variabel Y (kinerja) dilihat dari $t_{hitung} 3,375 > t_{tabel} 2,012$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (stress kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja). Ada pengaruh positif dan signifikan variable konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) terlihat dari $F_{hitung1} 18,476 > F_{tabel} 3,19$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_1) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).

Kata Kunci: *Konflik Kerja, Stress Kerja dan Kinerja*

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis ucapkan kepada kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Lembaran ini sekaligus menjadi media bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah banyak memberikan semangat, karena penulis menyadari bahwa segala usaha yang dilakukan tidak akan terwujud tanpa bantuan semua pihak. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda Iriadi dan Ibunda Suriyani yang telah memberikan curahan kasih sayang dan perhatian, pengorbanan, bimbingan serta do'a yang tulus sehingga penulis mempunyai semangat dan kemauan yang keras dan bertanggung jawab.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak H. Rahmad Bahagia Siregar SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman Mahasiswa angkatan 2013 Manajemen C Malam.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang ditemukan dalam skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran, kritik dan masukan yang sifatnya membangun. Akhir kata penulis mengharapkan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Semoga Allah SWT melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua, Amin....

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Medan, Oktober 2017

Penulis

BUDI IRIANDA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Indikator Kinerja	9
2. Konflik	10
a. Pengertian Konflik	10
b. Proses Terjadinya Konflik	12
c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Konflik	13
d. Indikator Konflik	19
3. Stress Kerja	20
a. Pengertian Stress Kerja	20
b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja	22
c. Indikator Stress Kerja Karyawan	23
B. Kerangka Konseptual	26
C. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional Variabel	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	32

D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	32
F. Teknik Analisis Data	38
1. Analisis Regresi Linear Berganda	39
2. Uji Asumsi Klasik	39
a. Uji Normalitas	39
b. Uji Multikolinieritas	40
c. Uji Heteroskedastisitas	41
3. Uji Hipotesis	41
a. Uji Korelasi Parsial (Uji t)	41
b. Uji Korelasi Simulta (Uji F)	44
4. Koefisien Determinasi	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Hasil Penelitian	47
1. Identitas Responden	47
a. Jenis Kelamin	47
b. Kelompok Usia	48
c. Masa Kerja	48
d. Pendidikan	49
2. Analisis Variabel Penelitian	49
3. Uji Asumsi Klasik	54
a. Normalitas	54
b. Multikolinieritas	55
c. Heterokedastisitas	56
4. Analisis Regresi Berganda	57
5. Pengujian Hipotesis	58
a. Pengujian Secara Parsial	58
b. Pengujian Secara Serempak	59
B. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Definisi Variabel Operasional	31
Tabel III-2 Jadwal Penelitian	32
Tabel III-3 Jumlah Populasi	33
Tabel III-4 Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik kerja (X_1)	35
Tabel III-5 Hasil Uji Validitas Instrumen Stress kerja (X_2)	36
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)	36
Tabel III-7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 dan Y	38
Tabel IV-1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	48
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	48
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV-5 Skor Angket untuk Variabel X_1	49
Tabel IV-6 Skor Angket untuk Variabel X_2	51
Tabel IV-7 Skor Angket untuk Variabel Y	53
Tabel IV-8 Koefisien	55
Tabel IV-9 Koefisien Regresi	57
Tabel IV-10 Uji t	58
Tabel IV-11 Nilai R-Square	59
Tabel IV-12 ANOVA	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar II-2 Kerangka Konseptual.....	27
Gambar II-3 Kerangka Konseptual.....	28
Gambar III-1 Uji Hipotesis	42
Gambar III-2 Uji F.....	45
Gambar IV-1 Hasil Uji Normalitas	55
Gambar IV-2 Hasil Uji Heterokedastisitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau perusahaan. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang di mana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah faktor konflik kerja. Konflik kerja menurut Rivai (2013, hal. 999) adalah: ketidakseriusan antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumberdaya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Dengan adanya konflik kerja dalam perusahaan maka kinerja pun tidak maksimal atau tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Di dalam menyelesaikan konflik, manajemen dituntut rasional, adil, netral dan penuh kesabaran sehingga semua pihak yang berkonflik mengerti akan tujuan, sasaran dan untuk apa mereka berada dalam organisasi.

Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress. Akibat-akibat stress terhadap seseorang dapat bermacam-macam dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep dirinya akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stress. Stress yang dialami karyawan akibat kerja menumpuk yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja.

Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Konflik dan stress merupakan salah satu masalah yang timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

PT Puji Cahaya Medan perusahaan yang bergerak dalam bidang produk kabel listrik dan telpon serta bola lampu listrik untuk di ekspor. Dimana produksi yang dihasilkan sesuai dengan order atau permintaan dari konsumen. Konflik didalam perusahaan biasanya timbul dikarenakan sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi.

Peningkatan kualitas sumber Daya Manusia khususnya para karyawan yang ada di PT Puji Cahaya Medan perlu dilakukan guna tercapainya visi dan misi itu sendiri, serta meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dalam memberikan pelayanan juga harus diperkuat oleh mekanisme kerja yang adil dan memberikan kesempatan kepada masing-masing pihak untuk berkompetisi dalam memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan, peneliti menemukan indikasi masalah yang terjadi pada PT Puji Cahaya Medan dengan melihat fenomena mengenai kinerja karyawan, yaitu masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan yang diberikan sehingga tidak terselesaikan tepat pada waktunya yang mengakibatkan pekerjaan menjadi bertumpiang tindih dan adanya hasil pekerjaan yang diselesaikan tidak seperti dengan semestinya sesuai dengan arahan yang diberikan sehingga terjadi pengulangan pengerjaan tugas dan akhirnya memakan waktu yang lama. Disamping masalah kinerja penulis juga melihat ada indikasi masalah yang terjadi dengan melihat fenomena mengenai konflik seperti ketika bagian produksi mendapatkan order yang berlebih sehingga memakan waktu yang lebih lama, namun pihak pengorder menginginkan waktu yang mendesak dan pesanan tersebut diterima oleh bagian pemasaran, hal ini sebagai pemicu terjadi konflik kerja antara bagian

Selain konflik kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013, hal.157). Stress kerja ini tampak antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Penyebab

stress antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, faktor kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Stress kerja yang dialami oleh karyawan karena bekerja melebihi batas jam kerja yang telah ditentukan oleh manajemen perusahaan. Seperti yang disampaikan bahwa karyawan bekerja selama 8 jam, namun pada kenyataannya karyawan bekerja melebihi waktu yang ditetapkan dan tidak ada penghitungan lembur. Bekerja melebihi waktu yang ditetapkan dan melebihi batas kemampuan karyawan akan menyebabkan kelelahan yang berlebihan, kelelahan yang mengakibatkan stress pada karyawan, selanjutnya stress ini menyebabkan kinerja karyawan menurun yang ditandai dengan karyawan yang sering memperlambat jam istirahat di PT. Puji Cahaya Medan.

Berdasarkan pada penjelasan-penjelasan di atas, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Judul penelitian ini adalah: **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi Masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Masih adanya karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik, salah satunya terlihat dari karyawan menunda pekerjaan yang diberikan sehingga

tidak terselesaikan tepat pada waktu yang mengakibatkan pekerjaan menjadi bertumpiang tindih.

2. Terjadinya konflik kerja antara karyawan bagian produksi dan pemasaran.
3. Beban kerja yang tinggi disebabkan oleh jumlah pekerjaan yang banyak, dengan waktu yang terbatas, dan jumlah karyawan yang mengerjakannya juga terbatas. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi stress.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun dalam hal ini penulis hanya membatasi pada masalah konflik kerja dan stress kerja dan kemudian untuk objek penelitian, data diambil dari PT. Puji Cahaya dengan subjek penelitian seluruh karyawan PT. Puji Cahaya.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi Masalah Penelitian, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada Konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan?
- b. Apakah ada Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan?
- c. Apakah ada Konflik kerja dan Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah pada penelitian ini, maka dapat ditetapkan yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan
2. Untuk mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan
3. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan

2. Manfaat Penelitian

Adapun Manfaat yang diharapkan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menambah wawasan, pengetahuan penulis tentang Konflik kerja dan Stress Kerja, serta pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan
- b. Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi pihak perusahaan sehubungan dengan kinerja karyawan.
- c. Sebagai sumber informasi dalam melakukan penelitian selanjutnya khususnya dengan judul yang sama sehingga hasilnya dapat lebih baik dari penelitian terdahulu.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Seperti telah diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakkan. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan adalah orang-orang sebagai pengikut atau aktor dalam perusahaan tersebut.

Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja mereka merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana para karyawan mampu menyelesaikan wewenang dan tanggungjawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2005, hal.67) istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2005, hal.67) bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2009, hal.151), kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Moehariono (2012, hal.95) Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program

kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilannya.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja atau *performance* merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005, hal.16-17) Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi adalah sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2010, hal.151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seseorang pekerja
- 3) Tingkat motivasi kerja

Wibowo dan Made Yuniari (2013) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: (1) stres, (2) konflik dan (3) disiplin.

c. Indikator Kinerja

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka mengharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Konflik

a. Pengertian Konflik

Dalam hubungan antara manusia dengan manusia serta kelompok dengan kelompok, konflik dapat saja terjadi atau bahkan selalu terjadi. Hal ini disebabkan setiap orang memiliki perbedaan dalam tujuan dan kepentingan. Tidak hanya terjadi pada orang-orang atau pihak-pihak yang saling tidak mengenal antara satu

dan yang lain, pada orang-orang yang saling kenal dan saling bekerja sama dalam satu kelompok dalam organisasi dapat juga terjadi konflik.

Menurut Rivai (2013, hal. 999) mengemukakan bahwa:

“konflik kerja adalah ketidakseriusan antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumberdaya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”.

Menurut Irham Fahmi (2013, hal. 149) mengemukakan bahwa: “adapun pengertian konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.”

Menurut Sunyoto (2013, hal. 30) mengemukakan bahwa:

“pengertian dari konflik adalah ketidaksetujuan antar dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.”

Menurut Hanggraeni (2011, hal. 115) mengemukakan bahwa:

“secara etimologis, konflik (*conflict*) berasal dari bahasa latin yakni “con” yang berarti bersama dan “*fligere*” yang berarti benturan atau tabrakan. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan konflik merupakan ketidak seriusan atau perbedaan persepsi antara dua atau lebih dalam perusahaan yang merupakan suatu proses dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain yang timbul dikarenakan harus mereka harus menggunakan sumberdaya yang langka

secara bersama karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

b. Proses Terjadinya Konflik

Menurut Badeni (2013, hal. 185-187) konflik disebabkan oleh berbagai situasi yang dapat bersumber dari dalam diri orang yang berkonflik (*individual*) atau bersumber dari lingkungan (*organisasi*) yang menimbulkan:

- 1) *Latent conflict*;
- 2) *Perceived conflict*;
- 3) *Felt conflict*;
- 4) *Manifest conflict*;
- 5) *Conflict aftermath*

Penjelasan-penjelasan dari proses konflik diatas adalah sebagai berikut:

1) *Latent conflict*

Perbedaan-perbedaan, nilai, tujuan, dan kepentingan diantara pihak-pihak yang terkait atau anggota kelompok, merupakan konflik laten. Konflik laten merupakan situasi yang memungkinkan terjadinya perbedaan pendapat, persaingan untuk mendapatkan sumber daya yang langka, dan perebutan kekuasaan dalam organisasi. Mengacu pada pengertian ini, konflik laten menjadi sumber utama konflik dalam hubungan antar-manusia yang didalamnya mereka berbeda-beda dalam berbagai aspek.

2) *Perceived conflict*

Perceived conflict merupakan kesadaran adanya perbedaan-perbedaan dalam diri seseorang atau kelompok tentang pendapat, tujuan, dan nilai yang saling bertentangan.

3) *Felt conflict*

Apabila masing-masing pihak merasakan adanya perbedaan tujuan dan perbedaan pendapat yang mereka persepsi telah menghambat pencapaian

kepentingan masing-masing, sebuah konflik mungkin akan terjadi. Jika masing-masing pihak tidak merasakan adanya hambatan dalam pencapaian kepentingan berarti konflik tidak ada. Banyak situasi yang dinyatakan sebagai konflik, sebetulnya tidak ada konflik karena para pihak yang terlibat merasakan adanya hambatan, persaingan, atau permusuhan diantara mereka.

4) *Manifest conflict*

Perasaan adanya konflik mengakibatkan sesuatu dan menimbulkan pola sikap dan perilaku tertentu dari masing-masing pihak yang berkonflik, misalnya saling tidak berkomunikasi, menghambat pihak lain untuk mendapatkan kepentingan, munculnya permusuhan, dan kelompok menjadi lebih padu.

5) *Conflict aftermath*

Jika konflik dikelola dengan baik akan dapat menimbulkan akibat positif. Dan bila tidak dikelola baik akan menyebabkan hal negatif atau destruktif. Pemecahan konflik dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan seperti *problem solving*, persaingan, penghindaran.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Konflik

Konflik organisasi dapat disebabkan oleh adanya kompetisi, perbedaan, pertantangan, kelas, dan perselisihan maka seorang manajer perusahaan harus dapat mempelajari secara serius dan mendalami apa penyebab perusahaan dapat terlibat konflik dan sejauh mana konflik tersebut telah merugikan perusahaan, serta bagaimana konflik tersebut menjadi motivasi yang positif maka diperlukannya memperhatikan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhinya.

Menurut Rivai (2013, hal. 1002-1005) konflik dalam perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor seperti:

- 1) Saling ketergantungan tugas
- 2) Perbedaan tujuan dan prioritas
- 3) Faktor birokratik (*Lini-Staff*)
- 4) Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan
- 5) Persaingan terhadap sumber daya yang langka
- 6) Sikap menang-kalah

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi konflik dalam perusahaan diatas adalah sebagai berikut:

1) Saling ketergantungan tugas

Ketergantungan tugas terjadi jika dua atau lebih kelompok tergantung satu sama lainnya dalam menyelesaikan tugasnya. Potensi meningkatnya konflik tergantung pada sejauhmana kadar dari saling ketergantungan tersebut. Semakin tinggi saling ketergantungan antara satu kelompok dengan kelompok yang lain, semakin tinggi kemungkinan timbulnya konflik. Ada tiga jenis ketergantungan yang diidentifikasi:

a) Ketergantungan yang dikelompokkan

Ketergantungan yang dikelompokkan terjadi jika masing-masing kelompok dalam melakukan aktivitasnya tidak tergantung antara kelompok yang satu dengan yang yang lainnya, akan tetapi prestasi yang dikelompokkan akan menentukan prestasi organisasi secara keseluruhan. Potensi timbulnya konflik dengan adanya ketergantungan yang dikelompokkan relatif rendah.

b) Ketergantungan berurutan

Ketergantungan berurutan terjadi jika suatu kelompok dapat memulai tugasnya jika kelompok yang lainnya telah menyelesaikan tugasnya. Ketergantungan seperti ini sangat potensial menimbulkan adanya konflik.

c) Ketergantungan timbal balik

Ketergantungan timbal balik terjadi jika prestasi kelompok saling tergantung antara kelompok yang satu dengan kelompok yang lainnya.

Saling ketergantungan timbal balik terjadi pada berbagai organisasi.

2) Perbedaan tujuan dan prioritas

Perbedaan orientasi dari masing-masing subunit atau kelompok mempengaruhi cara dari masing-masing subunit atau kelompok tersebut dalam mengejar tujuannya. Dan seringkali tujuan dari masing-masing subunit atau kelompok tersebut saling bertentangan.

3) Faktor birokratik (*Lini-Staff*)

Jenis konflik birokratik yang bersifat klasik adalah konflik antara fungsi atau wewenang garis dan staf. Fungsi atau wewenang garis adalah terlibat secara langsung dalam menghasilkan keluaran perusahaan. Manajer lini atau garis mempunyai wewenang dalam proses pengambilan keputusan dalam lingkup bidang fungsionalnya. Sedangkan fungsi adalah memberikan rekomendasi atau saran dan tidak berhal mengambil suatu keputusan.

4) Kriteria penilaian prestasi yang saling bertentangan

Kadang kala konflik antar-subunit atau kelompok dalam perusahaan tidak disebabkan oleh karena tujuan yang saling bertentangan, tetapi karena cara organisasi dalam menilai prestasi yang dikaitkan dengan perolehan imbalan membawanya dalam konflik

5) Persaingan terhadap sumber daya yang langka

Persaingan dalam memperebutkan sumber daya tidak akan menimbulkan konflik manakala sumber daya yang tersedia secara berlimpah sehingga

masing-masing subunit dapat memanfaatkannya sesuai dengan kebutuhannya. Akan tetapi ketika sumber daya yang ada tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan dari masing-masing subunit atau kelompok berupaya untuk mendapatkan porsi sumber daya yang langka tersebut lebih besar dari yang lain, maka disini konflik mulai muncul. Sumber daya yang paling sering menimbulkan konflik dalam perusahaan adalah sumber daya keuangan karena sumber daya tersebut pada sebagian besar perusahaan merupakan sumber daya langka. Sementara itu subunit atau divisi akan cepat berkembang apabila didukung dengan sumber keuangan yang memadai.

6) Sikap menang-kalah

Jika dua kelompok berinteraksi dalam persaingan kalah menang, maka dengan mudah bisa dipahami mengapa konflik itu terjadi. Dalam kondisi seperti itu maka ada kelompok yang menang dan ada kelompok yang kalah. Ada sejumlah kondisi yang memungkinkan terjadinya sikap menang-kalah:

- a) Jika satu kelompok hanya mengejar kepentingannya saja;
- b) Jika kelompok tertentu mencoba untuk meningkatkan kekuasaan posisinya;
- c) Jika kelompok tertentu menggunakan ancaman untuk mencapai tujuannya;
- d) Jika kelompok tertentu selalu berusaha untuk mengeksploitasi kelompok yang lainnya;
- e) Jika kelompok tertentu berusaha mengisolasi kelompok yang lainnya.

Menurut Robbins dalam Husein Umar (2008, hal.42-44) faktor-faktor penyebab konflik adalah:

- 1) Persaingan terhadap sumber-sumber
- 2) Ketergantungan tugas

- 3) Kekaburan batas-batas bidang kerja
- 4) Masalah status
- 5) Rintangan dalam komunikasi
- 6) Sifat-sifat individu

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi konflik dalam perusahaan di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Persaingan terhadap sumber-sumber

Sumber daya organisasi seperti anggaran, ruang kerja, personalia, dan pelayanan pendukung yang semakin di butuhkan oleh masing-masing individu atau kelompok akan menjadi sumber konflik. Hal ini mudah dimengerti karena kepemilikan akan sumber-sumber tersebut berkorelasi positif dengan ketenangan mereka bekerja sehingga logis kalau diperebutkan.

- 2) Ketergantungan tugas

Satu kelompok kerja yang terdiri dari beberapa individu, keberhasilan kerjanya tergantung pada tujuan ataupun prioritas individu tersebut. Jika berbeda, misalnya satu pihak menghendaki kualitas kerja yang diutamakan sedangkan yang lain mengutamakan kuantitas kerja, maka konflik dapat terjadi.

- 3) Kekaburan batas-batas bidang kerja

Konflik dapat terjadi bila batasan-batasan bidang kerja relatif tidak jelas, misalnya terjaditumpang tindih pekerjaan, tumpang tindih tanggung jawab, pengalihan pekerjaan yang tidak disukai kepada pihak lain, tindakan 'mencari muka' pada atasan mereka melalui pekerjaan.

- 4) Masalah status

Jika individu atau kelompok tertentu menganggap dirinya memiliki status yang lebih rendah dari kelompok lainnya, maka dapat saja terjadisuatu

gerakan-gerakan untuk meningkatkan status itu walaupun dengan cara-cara yang oleh kelompok lain dipandang negatif. Begitu pula sebaliknya, kelompok lain yang memandang dirinya memiliki status yang lebih tinggi memiliki sikap ‘melecehkan’ kelompok lain yang dianggap mereka berstatus lebih buruk.

5) Rintangan dan komunikasi

Dalam berkomunikasi, banyak rintangan yang dapat terjadi. Tidak memadainya komunikasi dapat merintangai persetujuan antara dua kelompok yang posisinya saling melengkapi. Oleh karena posisi yang saling melengkapi itulah perlu dihindari kesulitan-kesulitan, misalnya kesulitan dalam bahasa dan pengetahuan akan informasi yang diterima dapat menciptakan perbedaan persepsi.

6) Sifat-sifat individu

Faktor lain penyebab konflik dapat juga ditentukan oleh sifat pribadi masing-masing individu, misalnya sifat ambisi yang tidak terkendalikan, kemandirian yang tidak didukung oleh lingkungan, kekakuan berpikir, harga diri yang rendah sampai kepada perbedaan pada nilai-nilai sosial, politik, dan moral.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan terdapat berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya konflik didalam perusahaan sehingga manajer perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk menghindari terjadinya konflik didalam perusahaan dikarenakan untuk tercapainya tujuan perusahaan setiap individu harus saling bekerja sama dan menghindari konflik yang ada.

d. Indikator Konflik

Menurut Rivai dalam Torang (2013, hal. 79-80) indikator konflik adalah:

- 1) Superodinat
- 2) Penambahan sumber daya
- 3) Bersama memecagkan masalah
- 4) Naik banding
- 5) Redesain struktur organisasi
- 6) Pendekatan kekuasaan
- 7) Kepentingan bersama
- 8) Kompromi

Penjelasan dari faktor-faktor yang mempengaruhi konflik dalam perusahaan diatas adalah sebagai berikut:

1) Superodinat

Tujuan superodinat tidak akan dicapai tanpa kerja sama antar individu atau beberapa orang.

2) Penambahan sumber daya

Meningkatkan jumlah sumber daya adalah satu strategi yang potensial untuk mengatasi konflik.

3) Bersama memecagkan masalah

Bersama memecahkan masalah dimaksudkan dapat mengidentifikasi penyebab konflik dan selanjutnya diselesaikan melalui pembahasan/diskusi bersama secara terbuka (kelompok yang berkonflik berbedat terbuka).

4) Naik banding

Apabila pemimpin yang lebih rendah tidak mampu menyelesaikan konflik yang terjadi diantara anggotanya, maka dapat meneruskan pada pimpinan setingkat lebih tinggi.

5) Redesain struktur organisasi

Meredesain struktur organisasi melalui pendekatan redesain tugas pokok dan fungsi staf yang berkonflik, meresponi, dan atau menempatkan coordinator atau penghubung agar tetap menjaga komunikasi diantara mereka.

6) Pendekatan kekuasaan

Mengatasi konflik melalui pendekatan kekuasaan biasanya efektif namun tidak berlangsung lama.

7) Kepentingan bersama

Dalam mengatasi konflik, pemimpin harus mengutarakan kepentingan bersama dan atau tidak menonjolkan perbedaan-perbedaan diantara mereka yang berkonflik untuk mencapai tujuan organisasi.

8) Kompromi

Kompromi juga merupakan pendekatan dalam menyelesaikan konflik. Kompromi bisa digunakan bila materi merupakan penyebab konflik.

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator konflik diperlukan untuk mengetahui seberapa besar konflik yang terjadi didalam perusahaan sehingga manajer perusahaan dapat segera mengambil tindakan yang diperlukan dengan melihat indikator yang telah ditentukan tersebut.

3. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi oleh para karyawan. Dari waktu ke waktu menjumpai kesulitan-kesulitan, masalah dan mengalami kesedihan secara emosional. Beberapa bentuk kesulitan terjadi diluar pekerjaan, akan tetapi kesulitan tersebut berkaitan dengan pekerjaan. Dalam

banyak kasus, hal ini bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu perlunya mengetahui definisi dari stress kerja yang terjadi disebuah perusahaan. Supaya tidak semakin larut dan akibatnya menjadi lebih membahayakan.

Menurut Rivai (2009, hal.1008), Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Menurut Mangkunegara (2008, hal.157), mengemukakan bahwa Stress kerja adalah Suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Dan menurut Fahmi (2014, hal.256) mengemukakan stress kerja adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja namun sebab-sebab stress timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Berdasarkan dari definisi yang telah diuraikan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Orang-orang yang mengalami stress kerja bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Rivai (2009, hal.1008) di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar organisasi. Penyebab-penyebab stress '*off the job*' yaitu sebagai berikut :

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

Sedangkan menurut Hasibuan (2009, hal.204) faktor yang menyebabkan stress pada karyawan yaitu :

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan

Banyaknya tugas akan menjadi sumber stress bagi karyawan bila tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar

Konflik ini terjadi ketika pimpinan dengan bawahan mengalami hubungan yang kurang baik, seperti seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak pada bidangnya, dan pekerjaan tersebut harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

- 3) Waktu dan peralatan yang kurang memadai

Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, peralatan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan

Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (1) konflik peran intersender, dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. (2) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

5) Balas jasa yang terlalu rendah

Bila karyawan yang menerima balas jasa yang memadai sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan maka mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila karyawan merasa balas jasa yang diterimanya jauh dari memadai maka akan dapat menimbulkan stress kerja dalam diri karyawan.

c. Indikator Stress Kerja Karyawan

Stress kerja jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan depresi, frustrasi, dan sebagainya.

Menurut Handoko (2012, hal. 201) adapun indikator stress kerja antara lain sebagai berikut :

1) Beban kerja yang berlebihan

Adanya tugas yang terlalu banyak, banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stress, akan banyak sumber stress lain banyaknya tugas bila

tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.

2) Tekanan atau desakan waktu

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan.

3) Kualitas supervisor yang kurang pandai

Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya dibawah bimbingan sekaligus mempertanggungjawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.

4) Iklim kerja yang kurang baik

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berbeda di instansi merasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis.

5) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab

Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas dengan bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak)

yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.

6) Ketidakjelasan peran

Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang defenisi kerja dan apa yang diharapkan.

7) Frustrasi

Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.

8) Konflik peran

Dimana karyawan berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai

9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

Situasi ini biasanya terjadi pada karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi (*altruisme*).

10) Berbagai bentuk perubahan

Khususnya jika hal tersebut tidak umum situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta perusahaannya dibawah perusahaan pertama.

B. Kerangka Konseptual

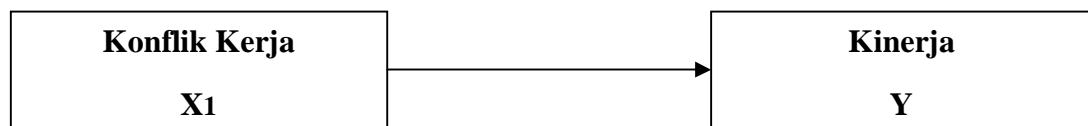
1. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja

Dalam perusahaan pasti terjadi konflik maka diperlukannya penanganan yang baik serta bijaksana mengenai konflik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan juga dalam bekerja pada perusahaan.

Menurut Irham Fahmi (2013, hal. 149) mengemukakan bahwa adapun pengertian konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Jika dalam perusahaan terjadi konflik yang menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu maka akan mengganggu berlangsungnya proses kinerja perusahaan yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Ahiruddin (2010) menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa 53,03% kinerja karyawan disebabkan oleh konflik.

Dari uraian dan penelitian terdahulu diatas dapat diduga ada hubungan antara konflik terhadap kinerja karyawan.

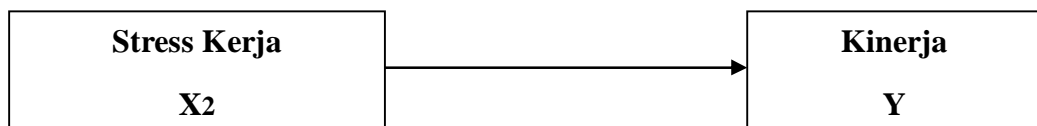


Gambar II.1
Kerangka Konseptual

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Stress yang terlalu mendasar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja. Orang yang mengalami stress bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Dampak selanjutnya bahwa stress yang tidak teratasi pasti akan berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Handoko (2012, hal. 202) mengemukakan bahwa bila stress menjadi terlalu besar kinerja karyawan akan mulai menurun karena stress menjadi pengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan.

Pernyataan diatas juga dibenarkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Arly Ardiansyah (2011). Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa 62,01% kinerja karyawan disebabkan oleh Stress kerja.



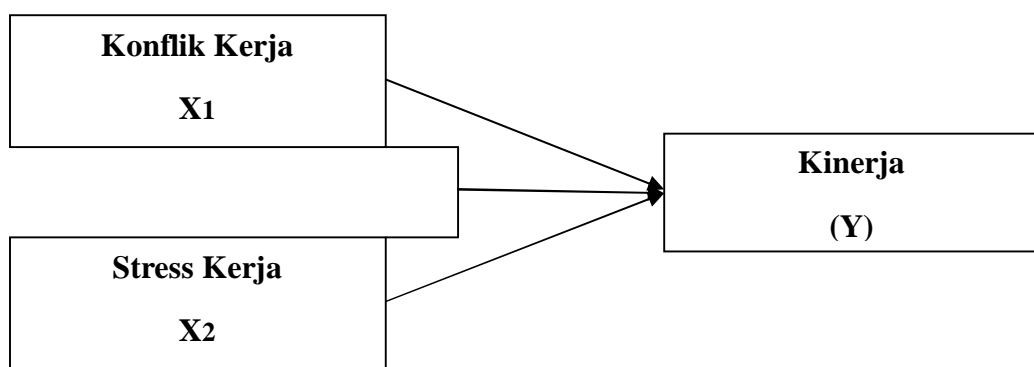
Gambar II.2
Kerangka Konseptual

3. Pengaruh Konflik kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sunyoto (2013, hal. 30) mengemukakan bahwa pengertian dari konflik adalah ketidaksetujuan antar dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama, atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Dengan tidak terjadinya konflik dan stres kerja akan sangat baik bagi perusahaan karena para karyawan yang akan melakukan proses kerja akan semakin nyaman dan kinerja karyawan pun juga akan membaik

Berdasarkan hasil penelitian I Putu Antonius Hadi Wibowo dan Made Yuniari (2013) menyatakan bahwa stres, konflik dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Balai Besar Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Wilayah III Denpasar. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa 71,03% kinerja karyawan disebabkan oleh konflik dan stress kerja.

Dari uraian dan penelitian terdahulu diatas dapat diduga ada hubungan antara konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual pada penelitian ini, maka penulis dapat menetapkan yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan
2. Terdapat Pengaruh Stress terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan
3. Terdapat pengaruh Konflik kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Puji Cahaya Medan

BAB III

METODEOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut Juliandi (2013, hal.14) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang berupaya untuk mengkaji bagaimana suatu variabel memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan variabel lain, atau apakah suatu variabel dipengaruhi oleh variabel lainnya, atau apakah suatu variabel menjadi sebab perubahan variabel lainnya. Alasan memilih penelitian asosiatif sebagai metode penelitian disebabkan karena untuk meneliti data yang bersifat hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat. Alasan memilih penelitian ini karena menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat matematis.

B. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah semua variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel, dua variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Operasional variabelnya adalah sebagai berikut:

Tabel III-I
Defenisi Variabel Operasional

Teori	Operasionalisasi	Indikator
<p>Konflik Kerja (X1) Konflik merupakan ketidak seriusan atau perbedaan persepsi antara dua atau lebih dalam perusahaan yang merupakan suatu proses dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain yang timbul dikarenakan harus mereka harus menggunakan sumberdaya yang langka secara bersama karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.</p>	<p>Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Superodinat 2. Penambahan sumber daya 3. Bersama memecagkan masalah 4. Naik banding 5. Redesain struktur organisasi 6. Pendekatan kekuasaan 7. Kepentingan bersama 8. Kompromi
<p>Stress Kerja (X2) Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.</p>	<p>Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja yang berlebihan 2. Tekanan atau desakan waktu 3. Iklim kerja yang kurang baik 4. Wewenang yang tidak mencukupi 5. Konflik peran 6. Frustrasi
<p>Kinerja (Y) Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya</p>	<p>Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kauntitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan tugas dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Puji Cahaya Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 5 bulan, yang dimulai dari bulan Juni 2017, dan direncanakan selesai bulan Oktober 2017

Tabel III-2
Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2017				Juli 2017				Agustus 2017				September 2017				Oktober 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Penelitian	■	■	■																	
2	Penyusunan Proposal		■	■	■	■	■	■													
3	Bimbingan Proposal			■	■	■	■	■													
4	Penelitian Lapangan						■	■	■	■	■	■									
5	Pengolahan Data										■	■	■	■	■	■					
6	Penyusunan Skripsi														■	■					
7	Bimbingan Skripsi																		■	■	
8	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini akan dijelaskan sehubungan dengan populasi dan sampel yang akan digunakan sebagai berikut:

a. Populasi

Populasi adalah sekumpulan satuan analisis yang didalamnya terkandung informasi yang ingin diketahui. Target populasi adalah sekumpulan satuan pengamatan atau objek yang memiliki informasi yang dibutuhkan peneliti.

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Puji Cahaya Medan yang berjumlah 45 orang. Adapun jumlah karyawan berdasarkan bagian di PT. Puji Cahaya Medan, sebagai berikut:

Tabel III-3
Jumlah Populasi

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Keuangan	2
2	Personalia	3
3	Produksi	19
4	Pemasaran	7
5	Satpam	4
Jumlah		45

b. Sampel

Menurut Juliandi (2013, hal.126) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi dan sampel penelitian boleh berupa benda maupun bukan benda. Umumnya penelitian-penelitian ilmu-ilmu perilaku populasi dan sampelnya adalah kumpulan manusia (karyawan).

Jenis sampel yang digunakan adalah *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasidigunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012:96). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dikarenakan jumlah sampel dalam penelitian ini sedikit maka jumlah sampel adalah seluruh karyawan yaitu sebanyak 45 orang karyawan pada PT Puji Cahaya Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara atau teknik yang digunakan pada penelitian ini untuk dapat mengumpulkan seluruh data-data yang perlu baik data utama maupun data pendukung untuk menghasilkan penelitian yang baik.

Teknik pengumpulan data ini adalah :

1. Angket (questionnaire)

Yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan pada responden yang dijadikan sampel. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban pada kuesioner menggunakan metode skala likert yang dapat dilihat seperti dibawah ini :

Jawaban A (Sangat Setuju)	Bobot = 5
Jawaban B (Setuju)	Bobot = 4
Jawaban C (Kurang Setuju)	Bobot = 3
Jawaban D (Tidak Setuju)	Bobot = 2
Jawaban E (Sangat Tidak Setuju)	Bobot = 1

Selanjutnya dilakukan pengujian sebagai berikut:

a. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010, hal.211) Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan.

Untuk menguji validitas digunakan rumus korelasi product moment dengan angka kasar yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

$\sum X$ = Jumlah skor soal dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor soal dalam sebaran Y

$\sum X^2$ = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran X

$\sum Y^2$ = Jumlah skor soal yang dikuadratkan dalam sebaran Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali jumlah skor dalam sebaran X dalam jumlahn skor sebaran Y

Tabel III-4
Hasil Uji Validitas Instrumen Konflik kerja (X₁)

No. Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1	0,619	0,294	Valid
2	0,673	0,294	Valid
3	0,643	0,294	Valid
4	0,587	0,294	Valid
5	0,666	0,294	Valid
6	0,606	0,294	Valid
7	0,746	0,294	Valid
8	0,793	0,294	Valid

Tabel III-5
Hasil Uji Validitas Instrumen Stress kerja (X_2)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,617	0,294	Valid
2	0,681	0,294	Valid
3	0,558	0,294	Valid
4	0,579	0,294	Valid
5	0,637	0,294	Valid
6	0,625	0,294	Valid
7	0,625	0,294	Valid
8	0,500	0,294	Valid
9	0,688	0,294	Valid
10	0,729	0,294	Valid
11	0,649	0,294	Valid
12	0,539	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,693	0,294	Valid
2	0,761	0,294	Valid
3	0,724	0,294	Valid
4	0,617	0,294	Valid
5	0,730	0,294	Valid
6	0,625	0,294	Valid
7	0,585	0,294	Valid
8	0,532	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua pertanyaan untuk masing-masing variabel yang diuji, ternyata semua butir pertanyaan mempunyai status valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010, hal.221) adalah untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Atau menunjuk pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memiliki jawaban-jawaban tertentu. Pengujian ini dilakukan untuk menjamin instrumen yang digunakan merupakan sebuah instrumen handal, konsisten, stabil dan dan dependibilitas. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabel artinya, dapat dipercaya, jika dapat diandalkan.

Cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan Cronbach Alpha.

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

Keterangan

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya pertanyaan

$\sum b^2$ = Jumlah varians butir

1^2 = Varians total

Kriteria pengujian reliabilitas adalah jika nilai koefisien reliabilitas (*Cronbach alpha*) > 0,06 maka instrument reliabilitas (terpercaya).

Berikut ini pengujian reliabilitas yang dilakukan pada tiga variabel yang digunakan pada penelitian, yaitu:

Tabel III-7
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₁, X₂ dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Konflik kerja (X ₁)	0,824	Reliabel
Stress kerja (X ₂)	0,854	Reliabel
Kinerja (Y)	0,815	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas setiap variabel > 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini realibel atau dengan kata lain variabel setiap penelitian ini dapat dijadikan alat atau instrumen.

2. Studi Dokumentasi

Data sekunder diperoleh melalui studi dokumen, yaitu mengumpulkan data-data yang dibutuhkan dari dokumen yang dimiliki oleh PT. Puji Cahaya Medan.

F. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data adalah cara yang digunakan untuk melakukan analisis atas data yang telah dilakukan, sehingga dapat diketahui jawaban permasalahan

pada penelitian ini. Beberapa teknik yang dilakukan pada penelitian ini diantaranya sebagai berikut :

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui perubahan dari variabel bebas yang mengakibatkan variabel terikat berubah, dengan kata lain, seberapa besar perubahan kinerja karyawan, jika konflik atau stress kerja karyawan berubah. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ::

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = nilai y bila $x_1, x_2 = 0$

b = angka arah koefisien regresi

X_1 = Konflik kerja

X_2 = Stress Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data tersebut dianalisis, model regresi harus memenuhi syarat asumsi klasik meliputi :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi dan Irfan, 2013, hal.169)

Uji normalitas yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1) Uji Normal *P-P Plot Of Regression Standarized Residual*

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu apabila data mengikuti garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal tersebut.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji *Kolmogrow Smirnov*

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antar variabel dependen dengan independen atau keduanya.

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_a : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variabel bebas dalam model regresi linear. Uji multikolinieritas yang juga terdapat beberapa ketentuan yaitu :

- 1) Bila $VIF > 5$, berarti terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.
- 2) Bila $VIF < 5$, berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan kepengamatan lain dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatter plot. Dasar analisis :

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

3. Uji Hipotesis

a. Uji Korelasi Parsial (Uji-t)

Uji korelasi parsial adalah untuk menguji pengaruh variabel konflik dan stress kerja dengan kinerja karyawan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Hipotesis

$H_0 : r_{x_1y} = 0$ Tidak ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

$H_1 : r_{x_1y} \neq 0$ Ada pengaruh konflik kerja promosi terhadap kinerja karyawan.

2) Uji Statistik Korelasi t

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi akan diuji tingkat signifikannya $\alpha = 5\%$ dengan langkah sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2012, hal. 184)

Dimana :

t = t hitung

r = korelasi x_1y yaitu:

$$r_{x_1y} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

n = Jumlah Sampel

x_1 = konflik kerja

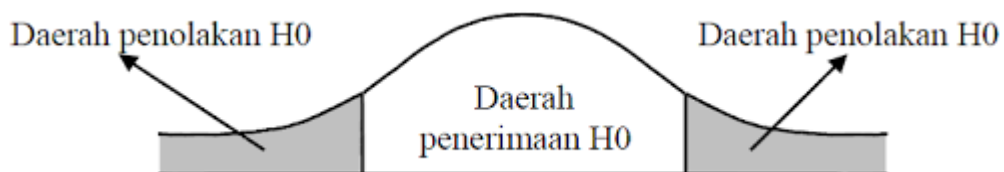
y = Kinerja karyawan

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dimana $t_{tabel} = \pm t (\alpha/2, n-1)$, dan α adalah derajat kesalahan $\alpha = 5\%$.

3) Kriteria Uji

a) Terima H_0 Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, hal lain tolak H_0 .

b) Atau dalam distribusi kurva normal t



Gambar III-1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Parsial (Uji-t)

4) Kesimpulan

Terima atau Tolak H_0

Pengujian hipotesis dapat juga dilakukan dengan bantuan pengolahan data program SPSS. Dikatakan signifikan jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$.

Dengan cara yang sama untuk variabel stress kerja dalam pengujian parsial, yaitu:

1) Hipotesis

H_0 : $r_{x_1y} = 0$ Tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

H_1 : $r_{x_1y} \neq 0$ Ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

2) Uji Statistik Korelasi t

Selanjutnya nilai perhitungan koefisien korelasi akan diuji tingkat signifikannya $\alpha = 5\%$ dengan langkah sebagai berikut:

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

(Sugiyono 2012, hal. 184)

Dimana :

t = t hitung

r = korelasi x_1y yaitu:

$$r_{x_1y} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

n = Jumlah Sampel

x_1 = stress kerja

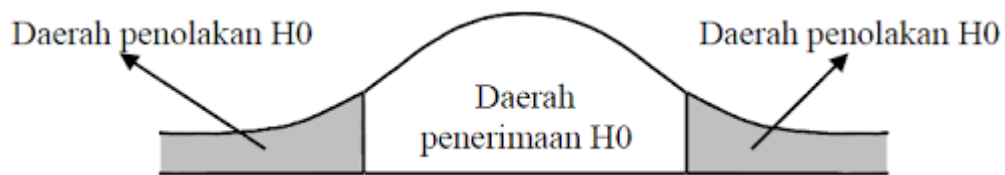
y = kinerja

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dimana $t_{tabel} = \pm t (\alpha/2, n-1)$, dan α adalah derajat kesalahan $\alpha = 5\%$.

5) Kriteria Uji

a) Terima H_0 Jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, hal lain tolak H_0 .

b) Atau dalam distribusi kurva normal t



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Parsial (Uji-t)

6) Kesimpulan

Terima atau Tolak H_0

Pengujian hipotesis dapat juga dilakukan dengan bantuan pengolahan data program SPSS. Dikatakan signifikan jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$.

b. Uji Korelasi Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (konflik kerja dan stress kerja) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja karyawan.

Adapun langkah-langkahnya sebagai berikut:

1) Hipotesis

$H_0: r_{x_1x_2y} = 0$ tidak ada korelasi antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

$H_0: r_{x_1x_2y} \neq 0$ ada korelasi antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Uji statistik yang digunakan adalah uji korelasi simultan F

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan:

R = koefisien korelasi berganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

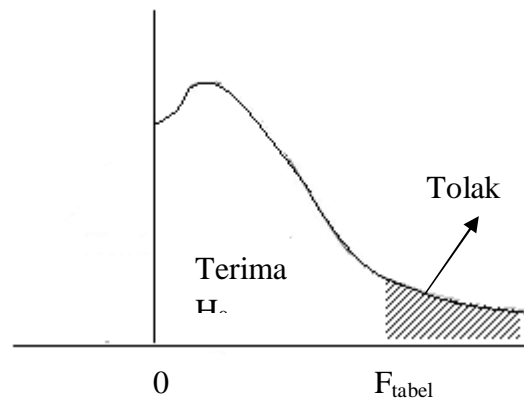
R^2 = koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

F = F_{hitung}

Selanjutnya F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} , dimana $F_{tabel} = F(\alpha, n-k-1)$

3) Kriteria Uji

- a) Terima H_0 jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$. Hal lain tolak H_0
- b) Atau dalam distribusi kurva F



Gambar III-2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji Korelasi Simultan (Uji F)

4) Kesimpulan

Terima atau Tolak H_0

Pengujian hipotesis dapat juga dilakukan dengan bantuan pengolahan data program SPSS. Dikatakan signifikan jika nilai $\text{sig} < \alpha = 5\%$.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinan (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Dimana:

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

(Sugiyono, 2012 hal. 210)

keterangan :

D	= Koefisien determinan
R^2	= Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat
100%	= Persentase kontribusi

Dan selebihnya (100%-D) besarnya persentase kinerja karyawan bukan karena konflik kerja dan stress kerja tetapi karena variabel yang tidak diamati. Untuk mempermudah penelitian dalam pengolahan dan penganalisaan data, peneliti menggunakan program computer yaitu SPSS (*Statistical for socialsciences*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis memperoleh data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pertanyaan untuk variabel X_1 , 12 pertanyaan untuk variabel X_2 dan 10 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah konflik kerja, variabel X_2 adalah stress kerja dan yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 51 orang karyawan sebagai sampel penelitian.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (konflik kerja dan stress kerja) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket untuk variabel konflik kerja skor tertinggi adalah 40 dan skor terendah adalah 8, untuk variabel stress kerja skor tertinggi adalah 60 dan skor terendah adalah 12 dan untuk variabel kinerja skor tertinggi adalah 70 dan terendah adalah 14.

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-1.

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	29 orang	64,44%
2	Wanita	16 orang	35,56%
Jumlah		45 orang	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dari wanita yaitu sebanyak 29 orang (64,44%). Hal ini

disebabkan karena pada waktu penyebaran angket dilakukan proporsinya lebih banyak diberikan kepada karyawan laki-laki dibandingkan wanita.

b. Kelompok Usia

Tabel IV-2.
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20 - 30 Tahun	16 orang	35,56%
2	31 - 40 Tahun	19 orang	42,22%
3	41 - 50 Tahun	8 orang	17,78 %
4	> 51 tahun	2 orang	4,44%
Jumlah		45	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa usia responden 31-40 tahun lebih banyak yaitu sebanyak 19 orang (42,22%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

c. Masa Kerja

Tabel IV-3.
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	0 - 5 Tahun	9 orang	20,00%
2	6 - 10 Tahun	14 orang	31,11%
3	> 10 Tahun	22 orang	48,89%
Jumlah		45	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa lebih banyak masa kerja responden adalah masa kerja antara > 10 tahun ke atas yaitu sebanyak 22 orang (48,89%). Hal ini dikarenakan, lebih banyak karyawan telah

bekerja di perusahaan tersebut lebih dari 10 tahun, dan saat ini perusahaan tidak banyak menerima karyawan baru.

d. Pendidikan

Tabel IV-4.
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	21 orang	46,67%
2	D3	9 orang	20,00%
3	S1	15 orang	33,33%
Jumlah		45	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar pendidikan responden adalah S1 yaitu sebanyak 21 orang (46,67%). Hal ini dikarenakan, perusahaan dalam melakukan penerimaan karyawan mengutamakan calon karyawan yang berpendidikan SLTA.

2. Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu:

Tabel IV-5.
Skor Angket untuk Variabel X₁ (Konflik kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	33.3	28	62.2	2	4.4	0	0	0	0	45	100
2	17	37.8	25	55.6	3	6.7	0	0	0	0	45	100
3	14	31.1	27	60.0	4	8.9	0	0	0	0	45	100
4	22	48.9	22	48.9	1	2.2	0	0	0	0	45	100
5	15	33.3	27	60.0	3	6.7	0	0	0	0	45	100
6	12	26.7	31	68.9	2	4.4	0	0	0	0	45	100
7	19	42.2	22	48.9	4	8.9	0	0	0	0	45	100
8	20	44.4	20	44.4	5	11.1	0	0	0	0	45	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kurangnya kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan lain, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,2%.
2. Jawaban responden tentang perusahaan membutuhkan penambahan karyawan untuk menangani pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 55,6%.
3. Jawaban responden tentang teman kerja tidak dapat diajak untuk menyelesaikan masalah pekerjaan bersama, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,0%.
4. Jawaban responden tentang pimpinan tidak dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi antar karyawan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing sebesar 48,9%.
5. Jawaban responden tentang perusahaan kurang memberikan informasi yang jelas berkaitan dengan tanggung jawab pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 60,0%.
6. Jawaban responden tentang pimpinan selalu merasa pendapatnya yang paling benar, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
7. Jawaban responden tentang pimpinan memberikan perintah yang kurang jelas kepada bawahannya, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 48,9%.
8. Jawaban responden tentang tidak adanya kompromi dari pimpinan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju dan setuju masing-masing sebesar 44,4%.

Tabel IV-6.
Skor Angket untuk Variabel X₂ (Stress kerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	15.6	26	57.8	12	26.7	0	0	0	0	45	100
2	10	22.2	28	62.2	7	15.6	0	0	0	0	45	100
3	11	24.4	28	62.2	6	13.3	0	0	0	0	45	100
4	10	22.2	28	62.2	7	15.6	0	0	0	0	45	100
5	12	26.7	26	57.8	7	15.6	0	0	0	0	45	100
6	9	20.0	30	66.7	6	13.3	0	0	0	0	45	100
7	11	24.4	30	66.7	4	8.9	0	0	0	0	45	100
8	11	24.4	31	68.9	3	6.7	0	0	0	0	45	100
9	17	37.8	23	51.1	5	11.1	0	0	0	0	45	100
10	15	33.3	20	44.4	10	22.2	0	0	0	0	45	100
11	13	28.9	26	57.8	6	13.3	0	0	0	0	45	100
12	15	33.3	22	48.9	8	17.8	0	0	0	0	45	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang Beban kerja yang berlebihan membuat saya sering marah, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,8%.
2. Jawaban responden tentang Pimpinan akan memberikan pekerjaan yang lain jika telah menyelesaikan suatu pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,2%.
3. Jawaban responden tentang karyawan kurang memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,2%.
4. Jawaban responden tentang perusahaan selalu memberikan waktu yang terbatas kepada karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 62,2%.

5. Jawaban responden tentang karyawan mempunyai ruang kerja yang kurang memadai untuk menjalankan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,8%.
6. Jawaban responden tentang sesama rekan kerja kurang dapat diajak tukar pikiran berkaitan tentang pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
7. Jawaban responden tentang kurangnya kepercayaan pimpinan kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 66,7%.
8. Jawaban responden tentang dalam pelaksanaan kerja dibutuhkan tanggung jawab yang tinggi dari karyawan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 68,9%.
9. Jawaban responden tentang peran dalam pelaksanaan kerja yang diberikan perusahaan terkadang membingungkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 51,1%.
10. Jawaban responden tentang karyawan sering mengalami konflik dalam menjalankan tugas yang diberikan atasannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 44,4%.
11. Jawaban responden tentang selalu mendapat kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,8%.
12. Jawaban responden tentang sering mengalami frustrasi selama menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,9%.

Tabel IV-7.
Skor Angket untuk Variabel Y (Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	20.0	29	64.4	7	15.6	0	0	0	0	45	100
2	15	33.3	22	48.9	8	17.8	0	0	0	0	45	100
3	13	28.9	26	57.8	6	13.3	0	0	0	0	45	100
4	10	22.2	30	66.7	5	11.1	0	0	0	0	45	100
5	10	22.2	26	57.8	9	20.0	0	0	0	0	45	100
6	15	33.3	24	53.3	6	13.3	0	0	0	0	45	100
7	16	35.6	24	53.3	5	11.1	0	0	0	0	45	100
8	10	22.2	32	71.1	3	6.7	0	0	0	0	45	100

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 64,4%.
2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan tepat sesuai yang diharapkan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 48,9%.
3. Jawaban responden tentang kuantitas hasil merupakan prioritas utama selama melakukan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,8%.
4. Jawaban responden tentang selalu menyelesaikan sejumlah semua pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 66,7%.
5. Jawaban responden tentang memiliki pengetahuan dibidang pekerjaan yang diberikan perusahaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 57,8%.

6. Jawaban responden tentang selalu mengikuti prosedur kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
7. Jawaban responden tentang merasa mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sebagian besar responden menjawab setuju sebesar 53,3%.
8. Jawaban responden tentang tidak pernah menyia-nyiakan waktu kerja yang ada, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebesar 71,1%.

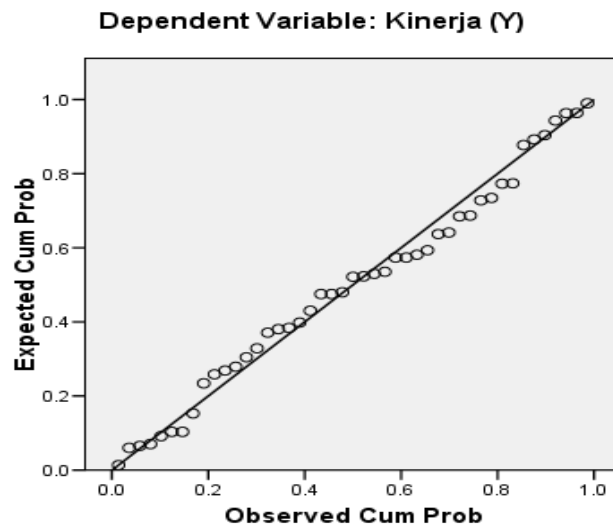
3. Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linear berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independenya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV-1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas.

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-8

Coefficients

Mode	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,567	4,575		1,217	,231		
Konflik Kerja	,345	,140	,329	2,468	,018	,714	1,400
Stress Kerja	,317	,094	,449	3,375	,002	,714	1,400

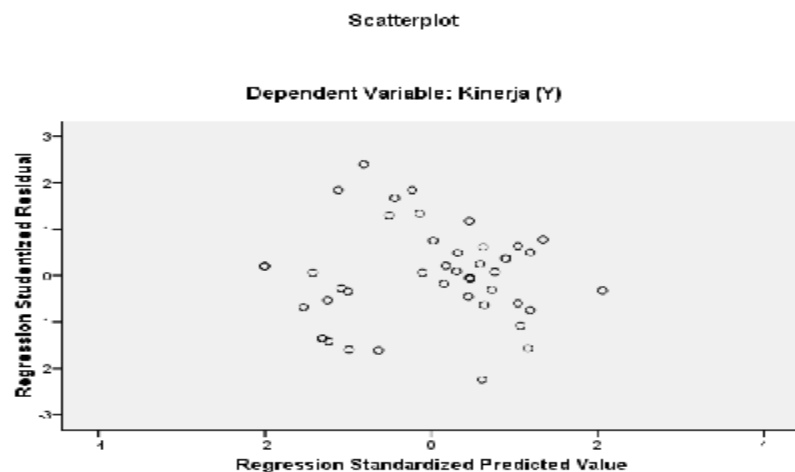
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak menjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah : jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar IV-2. Heterokedastitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah

angka 0 pada sumbu Y. dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

4. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini:

Tabel IV-9. Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,567	4,575		1,217	,231
	Konflik Kerja (X1)	,345	,140	,329	2,468	,018
	Stress Kerja (X2)	,317	,094	,449	3,375	,002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS (*Statistical Program For Social Schedule*) Versi 15,0 di dapat:

$$a = 5,567$$

$$b_1 = 0,345$$

$$b_2 = 0,317$$

Jadi persamaan regresi ganda linier untuk dua prediktor (konflik kerja dan stress kerja) adalah:

$$Y = 5,567 + 0,345 X_1 + 0,317 X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (konflik kerja dan stress kerja) memiliki koefisien b_i yang positif sehingga dapat diartikan jika konflik kerja dan stress kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja, atau seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang

searah terhadap variabel Y (kinerja). Variabel stress kerja (X_2) memiliki kontribusi relatif yang paling besar di antara kedua variabel bebas terhadap kinerja.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Secara Parsial

Pengujian pengaruh variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-10. Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,567	4,575		1,217	,231
	Konflik Kerja (X_1)	,345	,140	,329	2,468	,018
	Stress Kerja (X_2)	,317	,094	,449	3,375	,002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

1) Pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel konflik kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar $t_{hitung} 2,468 > t_{tabel} 2,012$ (sig 0,018), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa konflik kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

2) Pengaruh Stress kerja Terhadap Kinerja

Dari tabel IV-10, diperoleh hasil signifikan t pengaruh variabel stress kerja (X_2) terhadap kinerja (y) $t_{hitung} 3,375 > t_{tabel} 2,012$ (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa

stress kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Pengujian Secara Serempak

Hipotesis substansial dalam penelitian ini adalah : konflik kerja (X_1), dan stress kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja).

Dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Tabel IV-11 Nilai R – Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,684 ^a	,468	,443	2,47505

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Konflik Kerja (X1)

Sumber : Hasil Print Out SPSS

Melalui tabel di atas terlihat bahwa nilai R adalah 0,684 dapat dinyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja dan dengan melihat R-Square adalah 0,468, maka diketahui bahwa pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja sebesar 46,80%. Artinya secara bersama-sama variabel konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja adalah 46,80% sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.

Agar dapat dilakukan pengujian statistik, maka hipotesis substansial tersebut dikonversi ke dalam hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \rho = \rho = \rho = 0 \rightarrow \{ \text{konflik kerja } (X_1) \text{ dan stress kerja } (X_2) \text{ tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja } (Y) \}$

Ha : Salah satu $\rho \neq 0 \rightarrow \{\text{konflik kerja } (X_1) \text{ dan stress kerja } (X_2)\}$
berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y)}

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

Tabel IV-12. ANOVA

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226,358	2	113,179	18,476	,000 ^a
	Residual	257,287	42	6,126		
	Total	483,644	44			

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), Konflik Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai F pada tabel IV-12 di atas adalah $18,476 > F_{\text{tabel}} 3,19$ dengan sig $0,000 < \alpha_{0,05}$, menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima, berarti konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja

Konflik kerja berpengaruh terhadap peningkatkan kinerja PT. Puji Cahaya Medan, artinya jika pemimpin memiliki konflik kerja yang baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t

pengaruh variabel konflik kerja (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar t_{hitung} 2,468 > t_{tabel} 2,012 (sig 0,018), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Irham Fahmi (2013, hal. 149) mengemukakan bahwa adapun pengertian konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat satu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Jika dalam perusahaan terjadi konflik yang menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu maka akan mengganggu berlangsungnya proses kinerja perusahaan yang berakibat pada penurunan kinerja karyawan tersebut. Ahiruddin (2010) menyatakan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa 53,03% kinerja karyawan disebabkan oleh konflik.

2. Pengaruh Stress kerja terhadap Kinerja

Stress kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja PT. Puji Cahaya Medan, artinya jika stress kerja semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari hasil signifikan t pengaruh variabel stress kerja (X_2) terhadap kinerja (y) t_{hitung} 3,375 > t_{tabel} 2,012 (sig 0,002), dimana signifikan t lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti bahwa stress kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Handoko (2012, hal. 202) mengemukakan bahwa bila stress menjadi terlalu besar kinerja karyawan akan mulai menurun karena stress menjadi pengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan. Arly Ardiansyah (2011) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa 62,01% kinerja karyawan disebabkan oleh Stress kerja.

Dari pernyataan di atas dapat dinyatakan bahwa stress kerja kerja memiliki peran atau pengaruh terhadap peningkatan kinerja seorang karyawan.

3. Pengaruh Konflik kerja dan Stress kerja terhadap Kinerja

Ada pengaruh konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Puji Cahaya Medan, artinya jika konflik kerja dan stress kerja dilakukan dengan baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini dilihat dari nilai F adalah $18,476 > F_{tabel} 3,19$ dengan $sig_{0,000} < \alpha_{0,05}$, menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_1 (konflik kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_1 (konflik kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).
2. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel X_2 (stress kerja), terhadap variabel Y (kinerja). Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel X_2 (stress kerja) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).
3. Ada pengaruh positif dan signifikan variable konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/baik variabel konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2) maka akan tinggi/baik variabel Y (kinerja).

B. Saran

1. Bagi perusahaan, hendaknya PT. Puji Cahaya Medan dalam meningkatkan kinerja karyawannya lebih memperhatikan faktor konflik kerja dan stress kerja, dengan konflik kerja yang tinggi dan stress kerja berdasarkan penelitian ini mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian hendaknya konflik kerja dan stress kerja dapat dimanajemen

dengan baik, seperti memberikan tekanan-tekanan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Bagi Penulis, hendaknya penelitian ini dapat menambah pengetahuan penulis dibidang studi manajemen dimana beberapa faktor yang meningkatkan kinerja adalah konflik kerja dan stress kerja.
3. Bagi Peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian ini dapat menjadi penambah materi dalam hal peningkatkan kinerja karyawan, dan dalam penelitian-penelitian berikutnya dapat diketahui faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2010) *“Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik Edisi Revisi”* Jakarta, Rineka Cipta
- Arly Ardiansyah (2011) *“Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Polowijo Gosari Gresik”*
- Bangun, Wilson (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, Erlangga
- Danang Sunyoto (2012) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, Caps Publishing
- Dina Rochmanasari (2013) *“Analisis Pengaruh Stress Kerja dan konflik Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat BKK Kabupaten Demak”* Jurnal Universitas Diponegoro, Semarang, Diakses pada 12 Juni 2015
- Handoko, T. Hani (2012) *“Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia”* Yogyakarta, BPFE
- Hasibuan. S.P H. Malayu (2009) *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”* Jakarta, Bumi Aksara
- Irham Fahmi (2014) *“Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, dan Kasus”* Bandung, Alfabeta
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013) *“Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis”* Bandung, Citapustaka Media Perintis
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung, Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2015) *“Sumber Daya Manusia Perusahaan”* Bandung, Remaja Rosdakarya
- Moeheriono (2012) *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”* Jakarta, Raja Grafindo Persada
- Rizki Andhi Irawan (2010) *“Analisis Pengaruh Stress Kerja, dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada P.D BPR Jepara Artha)”* Jurnal Universitas Diponegoro, Semarang
- Sugiyono (2010) *“Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND”* Bandung, Alfabeta
- Sutrisno, Edy (2009) *“Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta, Kencana

Tim Penyusun (2009), *Pedoman Penulisan Skripsi*, Medan. FE-UMSU

Veithzal Rivai (2009) “ *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan
Dari Teori ke Praktik Edisi Kedua*” Jakarta, Raja Grafindo Persada