

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SENAPATI HANDAL PERKASA**

SKRIPSI

**SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK MEMPEROLEH GELAR
SARJANA ADMINISTRASI BISNIS PRODI ADMINISTRASI BISNIS
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN
KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA**



DISUSUN OLEH :

Nama : Shaffati Ajeng Maulina
NIM : 151011285
Program Studi : Administrasi Bisnis
Pembimbing : Soedarmanto, SE, MM

STIA DAN MANAJEMEN KEPELABUHAN BARUNAWATI SURABAYA

2019

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Shaffati Ajeng Maulina
NIM : 151011285
Program Studi : Administrasi Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Senapati Handal Perkasa

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di STIA dan Manajemen Kepelembuhan Barunawati Surabaya.

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

Penulis,

(Shaffati Ajeng Maulina)

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SENAPATI HANDAL PERKASA**

DIAJUKAN OLEH :

SHAFFATI AJENG MAULINA

151011285

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

Mengetahui, Tanggal:

KETUA PROGRAM STUDI

Mengetahui, Tanggal:

DOSEN PEMBIMBING

SOEDARMANTO, SE, MM

SOEDARMANTO, SE, MM

Mengetahui, Tanggal:

KETUA

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S. Psi, M.Sc

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SENAPATI HANDAL PERKASA**

DISUSUN OLEH :

NAMA : SHAFFATI AJENG MAULINA

NIM : 151011285

Telah Dipersentasikan didepan dewan penguji dan dinyatakan LULUS pada

Tanggal 12 Agustus 2019

DEWAN PENGUJI

KETUA : Dr. CHOIRUL ANAM, SE, M.Si (.....)

SEKRETARIS : SOEDARMANTO, SE, MM (.....)

ANGGOTA * : Dr. BAMBANG SURYANTORO, M.Si (*.....)

MENGETAHUI

KETUA STIAMAK BARUNAWATI

NUGROHO DWI PRIYOHADI, S. Psi, M.Sc

ABSTRAKSI

SHAFFATI AJENG MAULINA. 151011285

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENAPATI HANDAL PERKASA

Skripsi . Program Studi Administrasi Bisnis.2019

Kata kunci: konflik, stres kerja dan kinerja

PT Senapati Handal Perkasa mengalami persaingan yang kompetitif seperti jasa transportasi lainnya. Oleh karena itu, PT Senapati Handal Perkasa perlu meningkatkan kinerja karyawan agar lebih baik dengan memperbaiki konflik dan stres kerja yang ada didalam perusahaan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Senapati Handal Perkasa sedangkan sampel diambil sebanyak 30 karyawan dengan teknik sampel jenuh. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan diperoleh dari data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) konflik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar $4,711 > 2,051$ dengan tingkat signikansi $0,000 < 0,05$. (2) stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan sebesar $3,869 > 2,051$ dengan tingkat signikansi $0,020 < 0,05$ (3) konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar $13,206 > 3,34$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan berkat dan rahmat-Nya berupa kekuatan lahir dan batin serta jalan semangat kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SENAPATI HANDAL PERKASA”.

Skripsi ini disusun sebagai tugas akhir kuliah yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis STIA Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Nugroho Dwi Priyohadi, S. Psi, M. Sc, selaku Ketua STIAMAK Barunawati Surabaya.
2. Soedarmanto, SE, MM, selaku Ketua Program Studi STIAMAK Barunawati Surabaya.
3. Soedarmanto, SE, MM, selaku dosen pembimbing skripsi pertama atas segala bimbingan, arahan serta saran yang diberikan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
4. Drs. Kajanto, MM, selaku dosen pembimbing skripsi kedua yang telah memberikan masukan dan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen pengajar serta Staff Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya.
6. Pimpinan PT Senapati Handal Perkasa yang telah memberi kesempatan untuk melaksanakan penelitian skripsi ini.
7. Staf karyawan dan karyawan PT Senapati Handal Perkasa yang membimbing dan meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner agar skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

8. Kedua orang tua , yang selalu memberikan doa, dukungan, kasih sayang dan motivasi yang tiada hentinya.
9. Zayda, Ratna, Mbak Ayu dan Connie selaku sahabat tercinta yang selalu memberikan saran, dukungan, dan informasi atas penyelesaian skripsi ini dengan baik.
10. Seluruh teman-teman penulis di STIA Dan Manajemen Kepelabuhan. Terima kasih atas bantuan, saran, diskusi, serta kerjasamanya.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah dengan tulus dan ikhlas memberikan doa dan motivasi sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan para pembaca.

Surabaya, 23 Juni 2019

Penulis *

Shaffati Ajeng Maulina
151011285

DAFTAR ISI

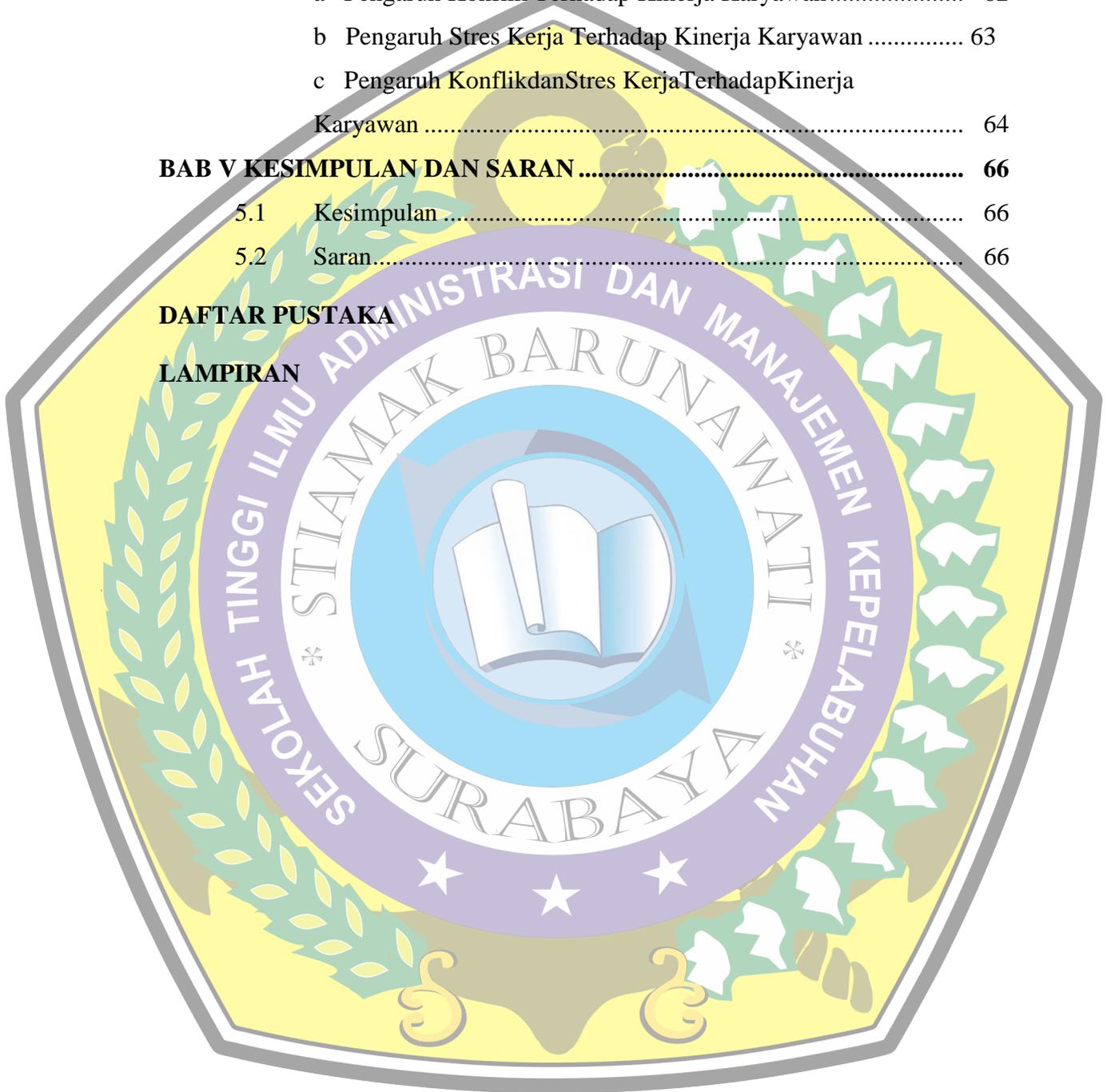
Halaman

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Abstraksi	iv
Kata Pengantar	v
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	4
1.4 Tujuan Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Konflik	7
2.1.1 Dampak Konflik	8
2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Konflik	8
2.1.3 Indikator-Indikator Konflik	9
2.2 Stres Kerja	9
2.2.1 Dampak Stres Kerja	11
2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja	11
2.2.3 Indikator-Indikator Stres Kerja	14
2.3 Kinerja Karyawan	14
2.3.1 Pentingnya Kinerja	15
2.3.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja	15
2.3.3 Prinsip Dasar Penilaian Atau Evaluasi Kinerja	16

2.3.4	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..	16
2.3.5	Indikator-Indikator Kinerja	18
2.4	Penelitian Terdahulu	19
2.5	Hubungan Antar Variabel.....	21
2.5.1	PengaruhKonflik terhadap Kinerja Karyawan	21
2.5.2	Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2.5.3	Pengaruh Konflikdan Stres KerjaTerhadapKinerja Karyawan.....	23
2.6	Kerangka Berpikir	24
2.7	Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN		25
3.1	Jenis Penelitian	25
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian	25
3.2.1	Lokasi	25
3.2.2	Waktu.....	26
3.3	Populasi dan Sampel	26
3.3.1	Populasi.....	26
3.3.2	Sampel.....	27
3.4	Pengukuran Konsep atau Definisi Operasional.....	27
3.5	Jenis dan Sumber Data	31
3.5.1	Sumber Data	31
3.5.2	Jenis Data	32
3.6	Teknik Pengumpulan Data	32
3.7	Teknik Penentuan Skor	33
3.6.1	Analisis Deskriptif	34
3.8	Teknik Analisis Data	35
3.7.1	Uji Validitas dan Realibilitas	35
a	Uji Validitas.....	35
b	Uji Realibilitas.....	36
3.7.2	Uji Asumsi Klasik	36
a	Uji Normalitas	37

b Uji Heteroskedasitas.....	37
c Uji Multikolinearitas	38
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda.....	38
3.7.4 Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Uji Koefisien Determinasi	39
3.7.5 Pengujian Hipotesis.....	40
a Uji F (Uji Simultan).....	40
b Uji T (Uji Parsial).....	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	44
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	44
4.2 Visi Dan Misi Perusahaan.....	44
4.2.1 Visi Perusahaan.....	44
4.2.2 Misi Perusahaan	44
4.3 Struktur Organisasi	45
4.4 Tugas dan Tanggung Jawab.....	45
4.5 Karakteristik Responden.....	46
4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin...	47
4.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	47
4.6 Deskripsi Variabel Penelitian.....	48
4.6.1 Analisis Deskriptif Variabel Konflik.....	48
4.6.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	49
4.6.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	50
4.7 Teknik Analisis Data.....	51
4.7.1 Uji Validitas	51
4.7.2 Uji Realibilitas.....	52
4.8 Uji Asumsi Klasik.....	53
4.8.1 Uji Normalitas	53
4.8.2 Uji Heteroskedasitas.....	54
4.8.3 Uji Multikolinearitas	55
4.9 Hasil Analisis Data.....	55
4.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	55
4.9.2 Uji Koefisien Determinasi.....	57

4.9.3	Pengujian Hipotesis.....	58
4.10	Pembahasan.....	62
a	Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan.....	62
b	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	63
c	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	64
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		66
5.1	Kesimpulan	66
5.2	Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

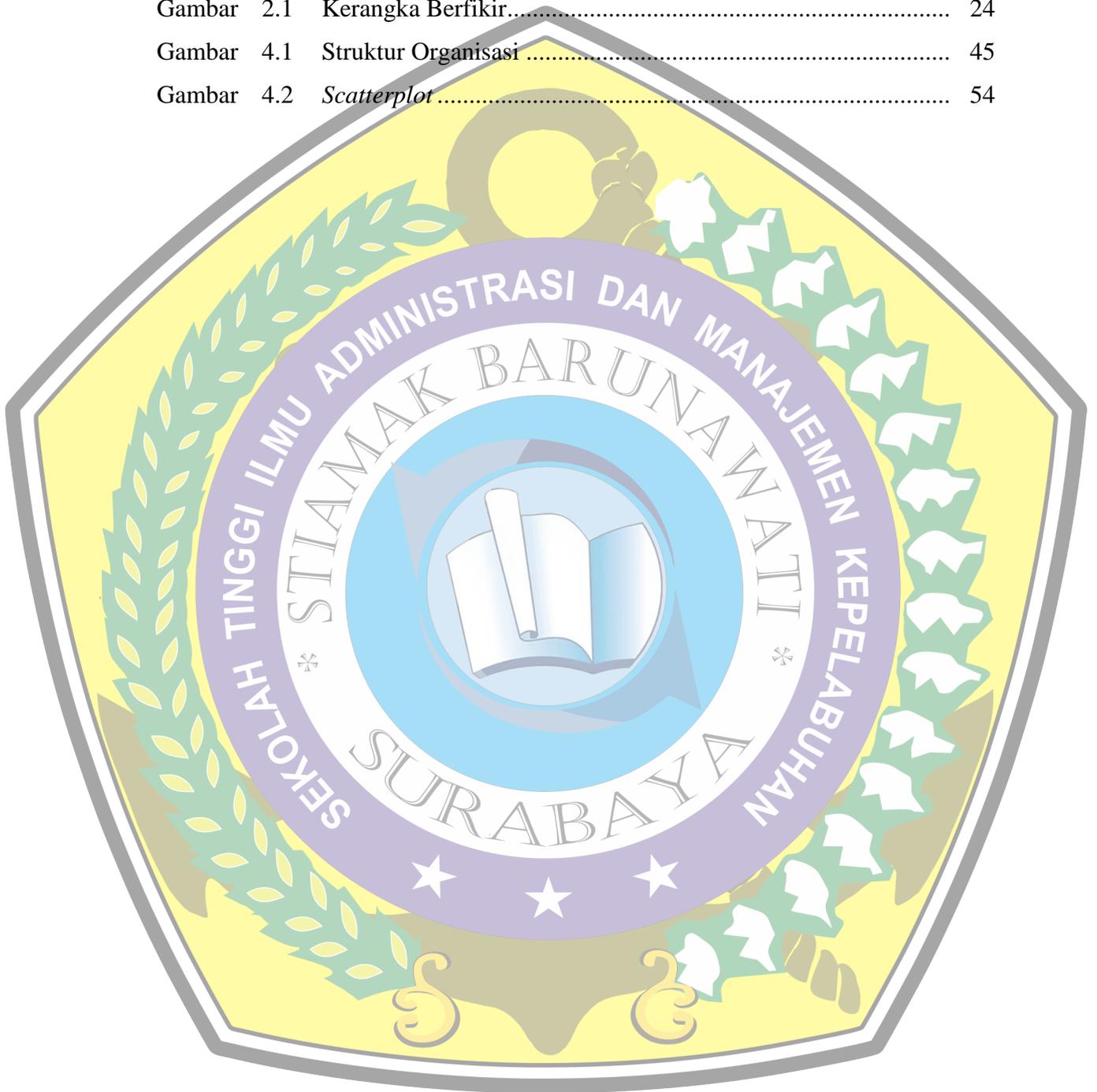


DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Karyawan.....	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Daftar Karyawan	26
Tabel3.2 Definisi Operasional	28
Tabel 3.3 Skala Likert.....	34
Tabel 3.4 Tafsiran Nilai Rata-rata.....	35
Tabel 3.5 Interpretasi Koefisien Korelasi	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur.....	47
Tabel 4.3 Tafsiran Nilai Rata-rata	48
Tabel 4.4 Hasil Tanggapan Responden Variabel Konflik.....	49
Tabel 4.5 Hasil Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja	49
Tabel 4.6 Hasil Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan.....	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Konflik.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	53
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....	55
Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
Tabel 4.14 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	57
Tabel 4.15 Interpretasi Tingkatan Korelasi	58
Tabel 4.16 Hasil Uji F Simultan.....	59
Tabel 4.17 Hasil Uji T Parsial	60

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2 <i>Scatterplot</i>	54



DAFTAR LAMPIRAN

- 
- Lampiran 1 Kuesioner
- Lampiran 2 Data Penelitian
- Lampiran 3 Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X1
- Lampiran 4 Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel X2
- Lampiran 5 Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel Y
- Lampiran 6 Hasil SPSS Uji Validitas X1
- Lampiran 7 Hasil SPSS Uji Validitas X2
- Lampiran 8 Hasil SPSS Uji Validitas Y
- Lampiran 9 Hasil SPSS Reliabilitas
- Lampiran 10 Hasil SPSS Uji Normalitas
- Lampiran 11 Hasil SPSS Uji Heterokedastisitas
- Lampiran 12 Hasil SPSS Uji Multikolinieritas
- Lampiran 13 Hasil SPSS Analisis Berganda
- Lampiran 14 Hasil SPSS Uji F (Simultan)
- Lampiran 15 Hasil SPSS Uji T (Parsial)
- Lampiran 16 Hasil SPSS Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi Disesuaikan (Adjusted R²)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Diera globalisasi persaingan dunia bisnis semakin ketat terutama dibidang jasa transportasi. Perkembangan jasa transportasi di indonesia mengalami kemajuan yang cepat dan pesat. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkeampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga dapat mengurangi konflik dan stres kerja agar kinerja karyawan meningkat.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendorong perusahaan dengan mengembangkan strategi perusahaan Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2009:6).

Konflik adalah satu esensi dari kehidupan dan perkembangan manusia yang memiliki karakteristik yang beragam. Pada dasarnya manusia memiliki perbedaan mulai dari perbedaan jenis kelamin, strata sosial, pendidikan, ekonomi, agama, budaya, tujuan hidup, bangsa, dan hukum (Wirawan , 2010:5).

Untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan memiliki persyaratan normal yang akan menciptakan kriteria, metode proses yang seragam tanpa perbedaan antara karyawan. Dari berbagai masalah yang muncul dalam suatu perusahaan, yang dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit untuk didefinisikan stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari

masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres. Stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik Individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. (Gibson Ivancevich, Greenberg (dalam Setiyana, 2013:384).

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 (Moehariono, 2014:95).

PT Senapati Handal Perkasa merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa transportasi & pengiriman barang ke seluruh wilayah Indonesia melalui jalur darat, laut & udara. PT Senapati Handal Perkasa didirikan pada tanggal 18 Mei 2015. PT Senapati Handal Perkasa berkomitmen untuk memberikan layanan optimal dan terbaik dengan ditopang oleh sumber daya yang handal dan profesional serta selalu berinovasi dengan *support technology* terbaru dalam jasa transportasi dan pengiriman barang untuk menjaga kepuasan pelanggan secara cepat, aman, dan tepat waktu.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa :

Tabel 1.1 Penilaian kinerja karyawan pada PT Senapati HandalPerkasa pada tahun 2015-2017

Aspek yang dinilai	Tahun		
	2015	2016	2017
Kehadiran	39,54%	42,45%	40,28%
Layanan pelanggan	32,48%	28,63%	30,32%
Kompetensi	14,25%	14,95%	14,56%
Pembinaan SDM	10%	10%	10%
Total	96,27%	96,03%	95,16%

Sumber : PT Senapati Handal Perkasa

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa kurang diperhatikan, hal ini dapat dilihat pada tahun 2015 total keseluruhan nilai dari aspek yang dinilai yaitu sebesar 96,27%, pada tahun 2016 sebesar 96,03% dan pada tahun 2017 turun menjadi 95,16%. Hal ini disebabkan karena masalah handling transportasi via udara dan laut yang sering terlambat menyebabkan pengiriman banyak mengalami keterlambatan dan kurangnya dorongan yang diberikan pimpinan kepada karyawan menyebabkan karyawan merasa tertekan dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan. Selain itu hasil penilaian kinerja karyawan tidak diberitahukan kepada karyawan dan hanya untuk kebutuhan perusahaan semata misalnya untuk memberikan penghargaan atas prestasi karyawan dan penyesuaian pemberian kompensasi kepada karyawan. (Sumber : Wawancara dengan Ibu Sandra selaku bagian SDM dan Operasional).

Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut yang efektif dan efisien maka karyawan harus bekerja keras dan cepat, pekerjaan yang banyak dan berat dengan waktu yang terbatas dari atasan harus dilakukan karyawan agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Apalagi belum selesai pekerjaan yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru.

Pentingnya mempelajari konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan maka akan mendorong pemahaman pencegahan dan pemecahan masalah yang akan menimbulkan konflik dan stres kerja karyawan. Dengan terhindarnya konflik yang merugikan produktivitas kerja perusahaan serta pemecahan masalah yang menyebabkan stres kerja karyawan, maka akan memacu perusahaan dalam kondisi stabil pada saat melakukan aktivitas kinerja perusahaan. Terpacunya kinerja perusahaan yang berdampak pada penambahan keuntungan perusahaan. Penambahan

keuntungan yang diterima perusahaan akan memperkuat perusahaan dalam persaingan usaha.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian tentang :“Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Senapati Handal Perkasa”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka telah ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Senapati Handal Perkasa ?
- b. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Senapati Handal Perkasa?
- c. Apakah konflik dan stres kerja saling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Senapati Handal Perkasa?

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Subjek penelitian adalah karyawan PT Senapati Handal Perkasa.
- b. Variabel yang digunakan hanya difokuskan pada konflik(X_1) dan stres kerja(X_2) sebagai variabel bebas serta kinerja karyawan(Y) sebagai variabel terikat.
- c. Obyek penelitian adalah PT Senapati Handal Perkasa.

1.4 Tujuan penelitian

- a. Mengembangkan wawasan pengetahuan mahasiswa dalam melakukan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki.
- b. Agar mahasiswa memperoleh keterampilan dan pengalaman kerja praktis, sehingga secara langsung dapat memecahkan permasalahan yang ada dalam kegiatan dibidangnya.

- c. Agar mahasiswa dapat melakukan analisis terhadap penelitian dan pengembangan yang adapada perusahaan berdasarkan teori dan pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan.
- d. Meningkatkan pemahaman mahasiswa mengenai penerapan atau membandingkan serta menganalisis teori dan pengetahuan dengan kondisi yang sebenarnya di lapangan.
- e. Agar mahasiswa memahami secara umum kegiatan-kegiatan yang ada diperusahaan.

1.5 Sistematika penulisan

Untuk memberikan gambaran yang singkat mengenai pembahasan skripsi, maka skripsi ini dibagi menjadi 5 bab yang saling berhubungan. Adapun sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan teori – teori yang mendasari penelitian mengenai kajian variabel-variabel yang akan diteliti, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka berfikir dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan metode pengumpulan data dengan variabel-variabel terkait dengan penelitian, penentuan populasi beserta jumlah sampel, jenis penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data beserta pengolahan data, dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB 4 : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang perusahaan yang menjadi objek penelitian, analisis data dari pembahasannya sehingga dapat diketahui hasil analisis yang diteliti mengenai hasil pembuktian

hipotesis sampai dengan pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian terkait dengan variabel-variabel yang diteliti serta saran yang diberikan kepada pihak-pihak terkait mengenai dari hasil penelitian yang telah dilakukan di dalam suatu obyek penelitian.



BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Konflik

Menurut Wirawan (2009:5) konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Menurut Scannell (2010:2) “konflik adalah suatu hal alami dan normal yang timbul karena perbedaan persepsi, tujuan atau nilai dalam sekelompok individu”.

Menurut Tommy (2010:15) konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja.

Menurut Malayu Hasibuan (2010:199) Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:999) mengartikan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan - kegiatan kerja dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi secara umum akan memberikan pengaruh terhadap suasana kerja khususnya kinerja karyawan. Lebih – lebih era modern seperti ini yang ditandai dengan tingginyatuntutan kebutuhan orang dan tekanan sosial ekonomi yang cukup berat dan rumit. Hal itu terjadi karena banyak orang dengan masing– masing pemikiran dan pendapat dalam menghadapi pekerjaan yang dihadapi organisasi (Sudarmanto, 2009:149).

2.1.1 Dampak Konflik

Pada dasarnya konflik bukanlah sesuatu hal yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Dampak positif dari konflik antara lain: konflik dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik dapat membuka masalah dan menyelesaikan masalah yang sebelumnya diabaikan, konflik dapat mendorong pegawai untuk lebih mengapresiasi pegawai lain sesuai dengan posisi masing-masing dan konflik dapat mendorong munculnya ide-ide baru untuk melakukan perubahan. Kemunculan dampak positif ini membutuhkan dukungan dari pihak manajemen untuk secara efektif dalam mengelola konflik yang muncul dalam organisasinya (Greenberg dalam Suhartini,2011:59).

2.1.2 Faktor-Faktor Penyebab Konflik

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan kedalam faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antar pribadi (Marwansyah,2010:305):

a. Persaingan untuk memperoleh sumber daya yang langka

Semua organisasi memiliki sumber daya terbatas, dan konflik seringkali muncul disebabkan oleh pembagian ruang, dana, peralatan, pegawai, atau sumber daya lain.

b. Salah anggapan atau kesalahan atribusi

Kesalahan mengenai penyebab dari perilaku orang lain. Konflik lebih sering muncul ketika seseorang menganggap bahwa orang lain memang sengaja menghambat kepentingannya.

c. Komunikasi yang buruk

Komunikasi yang buruk ini seringkali terkait dengan ketidakjelasan pesan-pesan yang disampaikan; atasan kadang-kadang menganggap bahwa pesan-pesannya jelas sementara bawahannya bingung tentang apa yang harus dilakukan.

d. Konflik yang tidak tepat

Umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara-cara yang menyinggung penerima, ketimbang berfokus pada cara-cara melakukan pekerjaan secara lebih baik.

e. Ketidakpercayaan

Semakin kuat kecurigaan orang bahwa pihak lain akan merugikan atau mengganggu, dan mengabaikan kepentingannya, semakin besar kemungkinan terbinanya hubungan yang diwarnai konflik dengan pihak lain.

2.1.3 Indikator – Indikator Konflik

Berdasarkan uraian diatas, indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian . Dalam mengukur variabel konflik kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator menurut Veithzal Rivai (2011:999) sebagai berikut :

- a. Konflik dalam diri seseorang
 - 1) Tujuan yang saling bertentangan
 - 2) Tuntutan tugas
- b. Konflik antarindividu
 - 1) Perbedaan tujuan
 - 2) Perbedaan tindakan
- c. Konflik antaranggota kelompok
 - 1) Konflik substansif
 - 2) Konflik afektif
- d. Konflik antarkelompok
 - 1) Mengejar kepentingan

2.2 Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (dalam Hariyono, W. dkk., 2009 : 193). Istilah stres berasal dari istilah latin yaitu “*stringere*” yang mempunyai arti ketegangan dan tekanan.

Menurut Sunyoto (2012:61), menyatakan bahwa stres mempunyai arti berbeda-beda bagi masing-masing individu. Kemampuan setiap orang beraneka ragam dalam mengatasi jumlah, intensitas, jenis dan lamanya stres. Orang lebih mudah membicarakan ketegangan daripada stres. Stres merupakan sesuatu yang menyangkut interaksi antara individu dan lingkungan yaitu interaksi antara stimulasi dan respon, dengan demikian stres kerja (*Job Stress*) adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik secara berlebihan pada seseorang. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut Wirawan (2012:15) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang. Stres bukanlah sesuatu yang aneh atau yang tidak berkaitan dengan keadaan normal yang terjadi pada orang yang normal atau tidak semua stres bersifat negatif. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013:384) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antarsumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis,

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

2.2.1 Dampak Stres Kerja

Dampak Stres Kerja menurut Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013:19) membagi menjadi lima dampak dari stres kerja yaitu:

- a. Subyektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, dan kesepian.
- b. Perilaku, berupa mudah mendapatkan kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis, berupa kandungan gula darah meningkat, denyut jantung, tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan demam.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktifitas yang rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.2.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressor* (Priansa & Suwatno, 2011:255). Setiap kondisi pekerjaan bisa saja menyebabkan stres tergantung pada reaksi karyawan itu sendiri. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*.

Menurut Robbins dalam Timangratuogi (2012:24) ada tiga sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres, yaitu:

- a. Faktor Lingkungan

Keadaan lingkungan yang tidak menentu akan dapat menyebabkan pengaruh pembentukan struktur organisasi yang tidak sehat terhadap pegawai. Dalam faktor lingkungan terdapat tiga hal yang dapat menimbulkan stres bagi pegawai yaitu ekonomi, politik dan teknologi. Perubahan dalam siklus bisnis akan menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila ekonomi perusahaan menurun pegawai akan mencemaskan keamanan mereka. Ketidakpastian teknologi dapat menyebabkan stres karena inovasi-inovasi baru dapat membuat beban bagi karyawan sehingga karyawan harus mempelajari teknologi yang ada. Selain itu, teknologi pun dapat menjadi ancaman bagi pegawai karena posisi mereka dapat digantikan oleh teknologi yang terbaru seperti mesin atau robot. Perubahan yang sangat cepat karena harus melakukan penyesuaian terhadap ketiga hal tersebut dapat membuat pegawai mengalami ancaman terkenastres.

b. Faktor Organisasi

Faktor-faktor didalam organisasi yang dapat menimbulkan stres adalah:

1) *Role Demands*

Peraturan dan tuntutan dalam pekerjaan yang tidak jelas dalam suatu organisasi akan mempengaruhi peranan seorang karyawan untuk memberikan hasil akhir yang ingin dicapai bersama dalam suatu organisasi tersebut.

2) *Interpersonal Demands*

Hubungan komunikasi yang tidak jelas antara karyawan satu dengan karyawan lainnya dan kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja akan menyebabkan komunikasi yang tidak sehat sehingga akan menimbulkan stres. Hal ini akan berakibat tidak terpenuhinya kebutuhan dalam organisasi terutama yang berkaitan

dengan kehidupan sosial akan menghambat perkembangan sikap dan pemikiran antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.

3) *Organizational Structure*

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembeda) dalam individu, tingkat aturan serta pengaturan dan dimana keputusan diambil. Aturan yang terlalu berlebihan di dalam perusahaan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan sumber potensial dari stres.

4) *Organizational Leadership*

Berkaitan dengan peran yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin di dalam suatu perusahaan. Pemimpin yang menciptakan suatu budaya yang dicirikan dengan suatu ketegangan, rasa takut dan kecemasan akan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang lebih ketat dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti. Hal ini dapat meningkatkan stres pada karyawan.

c. Faktor Individu

1) Masalah keluarga

Hubungan pribadi dengan keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena masalah keluarga ini akan terbawa pada pekerjaan seseorang di kantor.

2) Masalah ekonomi

Hal ini tergantung dari bagaimana seseorang dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarganya serta dapat menjalankan keuangan tersebut. Apabila penghasilannya tidak dapat mencukupi kebutuhan maka akan menimbulkan stres pada seseorang.

3) Karakteristik pribadi

Waktu dasar alami yang dimiliki seseorang berbeda-beda sehingga

untuk itu setiap gejala stres yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur dengan benar sesuai dengan watak dan kepribadiannya masing-masing.

2.2.3 Indikator – Indikator Stres Kerja

Menurut Aamodt (Margiati, 2011:71) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stres kerja yaitu :

- a. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
- b. Ketegangan dan kesalahan.
- c. Menurunnya tingkat interpersonal.
- d. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan.
- e. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
- g. Tingkat kesulitan pekerjaan.

2.3 Kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengemukakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhannya hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Moehariono (2013:95) menyatakan bahwa 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. Menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014:269) menyatakan bahwa “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengembangkan pekerjaannya”.

Menurut Benardin dan Russel dalam Donni Juni Priansa (2014:270) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.

2.3.1 Pentingnya Kinerja

Definisi kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa pentingnya kinerja menurut Pasolong (2013 : 175-177) ialah :

- a. Tercapainya tujuan organisasi yang tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- b. Untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan atau sebaliknya.
- c. Upaya untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.
- d. Untuk mengetahui kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu.
- e. Untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

2.3.2 Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia

organisasi, tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Veithzal Rivai (2011:552), pada dasarnya meliputi :

- a. Meningkatkan etos kerja.
- b. Meningkatkan motivasi kerja.
- c. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
- d. Untuk mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- e. Pemberian imbalan yang sesuai.
- f. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.

2.3.3 Prinsip Dasar Penilaian atau Evaluasi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:13) secara singkat dapat disimpulkan bahwa prinsip dasar evaluasi kinerja sebagai berikut :

- a. Fokusnya adalah membina kekuatan untuk menyelesaikan setiap persoalan yang timbul dalam pelaksanaan evaluasi kinerja. Jadi bukan semata-mata menyelesaikan persoalan itu sendiri, namun pimpinan dan karyawan mampu menyelesaikan persoalannya dengan baik setiap saat, setiapadapersoalan baru. Jadi yang penting adalah kemampuannya.
- b. Selalu didasarkan atas suatu pertemuan pendapat, misalnya dari hasil diskusi antara karyawan dengan penyedia materi langsung, suatu diskusi yang konstruktif untuk mencari jalan yang terbaik dalam meningkatkan mutu dan baku yang tinggi.
- c. Suatu proses manajemen yang dialami, jangan merasa dan menimbulkan kesan terpaksa, namun dimasukkan secara sadar kedalam *corporate planning*, dilakukan secara periodik, terarah dan terprogram, bukan kegiatan yang hanya setahun sekali atau kegiatan yang dilakukan jika manajer ingat saja.

2.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2009:4) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi :

- a. Kinerja karyawan individual
 - 1) Faktor kinerja individual

Tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada bekerja meliputi : kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literature manajemen sebagai :

Kinerja (*Performance - P*) = Kemampuan (*Ability-A*) x Usaha (*Effort-E*) x Dukungan (*Support-S*).

2) Motivasi individual

Motivasi adalah keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak (Mathis dan Jackson, 2009:114). Konsep ekuitas dan harapan menunjukkan bahwa motivasi bersifat kompleks dan pribadi, tetapi strategi dan taktik. Manajerial harus komprehensif agar dapat menyampaikan ekuitas dan harapan individu. Sebagai contoh, manajer harus menentukan apakah perilaku individual yang kurang memadai disebabkan oleh hubungan usaha kinerja (kemampuan), hubungan kinerja rendah penghargaan (kebijakan penghargaan yang tidak konsisten), atau nilai rendah (keinginan yang rendah akan penghargaan).

b. Hubungan individual atau organisasi

Karena kondisi ekonomi jangka panjang sebagian besar organisasi mendasarkan pada usaha para karyawan yang memiliki kapabilitas yang sesuai dan motivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, organisasi yang telah berulang kali berhasil menunjukkan bahwa individual benar-benar berarti dan harus diatur dengan efektif (Mathis dan Jackson, 2009:118).

c. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional

Ketidakpuasan kerja muncul ketika harapan seseorang tidak terpenuhi. Interaksi individu dan pekerjaan menentukan tingkat kepuasan/ ketidakpuasan kerja dan komitmen organisasional. Karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan atau berkomitmen terhadap organisasi memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk

meninggalkan organisasi, mungkin lewat ketidakhadiran atau perputaran secara permanen (Mathis dan Jackson, 2009:122).

d. Referensi sumber daya manusia

Upaya untuk mempertahankan karyawan telah menjadi persoalan utama dalam banyak organisasi. Mudah-mudahan, dengan perputaran yang lebih rendah, setiap individu yang harus direkrut, diseleksi dan dilatih. Selain itu, kinerja organisasional dan individual ditingkatkan dengan kontinuitas karyawan yang mengetahui pekerjaan, rekan kerja, layanan dan produk organisasi mereka, serta pelanggan perusahaan tersebut. Selain itu, kontinuitas karyawan memberikan “kesan karyawan” yang lebih baik untuk menarik dan memelihara individu yang lain (Mathis dan Jackson, 2009:126).

2.3.5 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mitchel dalam buku Soedarmayanti (2009:319) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

a. Kualitas kerja (*Quality of work*)

Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Kehadiran dan ketepatan waktu (*Promptness*)

Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

c. Inisiatif (*Initiative*)

Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam

melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

d. Kemampuan (*Capability*)

Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.

e. Komunikasi (*Communication*)

Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

2.4 Penelitian terdahulu

Dalam penelitian ini, penulis mencoba mengambil rujukan dari beberapa penelitian sebelumnya yang mempunyai bahasan penelitian yang kurang lebih sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi yang lebih mengenai topik penelitian yang akan dilakukan. Beberapa penelitian terdahulu yaitu berupa 3 (tiga) buah referensi yang berkaitan dengan konflik, stres kerja dan kinerja karyawan. Perbandingan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan penulis terlihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1

PenelitianTerdahulu

No	Judul, Peneliti, Tahun	Tujuan	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh	1.Variabel Independent Stres Kerja (X1) 2.Variabel Independent Konflik kerja (X2) 3.Variabel	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel independen Stres Kerja (X)	1.Pada penelitian terdahulu menggunakan uji instrumen penelitian sedangkan pada penelitian

No	Judul, Peneliti, Tahun	Tujuan	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Boutique Hotel Yogyakarta Ria Puspita Sari (2015)	stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	Dependent Kinerja karyawan (Y)		pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta		saat ini menggunakan uji validitas dan reliabilita. 2.Objek penelitian terdahulu menggunakan karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan karyawan PT Senapati Handal Perkasa .
2	Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Air Manado Tamauka Marsello Geovanni, dkk (2015)	Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado	1. Variabel Independent Konflik Peran (X1) 2. Variabel Independent Konflik kerja (X2) 3. Variabel Independent Stres Kerja (X3) 4. Variabel Dependent Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linier Berganda	Konflik peran, stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado	Pada Penelitian ini sama-sama menggunakan variabel dependent kinerja karyawan	1. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel independent 3 variabel yaitu Konflik peran (X1), Konflik kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) 2. Obyek penelitian terdahulu menggunakan karyawan PT Air Manado sedangkan penelitian saat ini menggunakan karyawan PT Senapati Handal Perkasa.
3	Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh	1. Variabel Independent Stres Kerja (X1) 2. Variabel Independent Lingkungan	Analisis Regresi Linier Berganda	Stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja	Pada penelitian ini sama-sama menggunakan variabel dependent	1. Pada penelitian terdahulu menggunakan variabel stres kerja dan lingkungan

No	Judul, Peneliti, Tahun	Tujuan	Variabel	Metode	Hasil	Persamaan	Perbedaan
	Karyawan pada PT Pelindo III (Persero) Luh Asri Pusparini (2017)	stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo III (Persero)	Kerja (X2) 3. Variabel Dependent Kinerja Karyawan (Y)		karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT PelindoIII (Persero)	kinerja karyawan (Y)	kerja sebagai variabel independent. 2. Obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah jumlah karyawan di PT Pelindo III sedangkan penelitian saat ini menggunakan jumlah karyawan PT Senapati Handal Perkasa

Sumber : Hasil Kajian Penulis, 2019

2.5 Hubungan Antar Variabel

2.5.1 Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012:199), konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Fahmi dalam buku Manajemen Pengambilan Keputusan (2011:195), konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu.

Hubungan antarindividu dalam lingkungan kerja dan dampak positif atau negatif yang ditimbulkan mampu memberikan sumber motivasi dan kepuasan kerja yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi, oleh karena itu sangat penting untuk menciptakan suatu kondisi lingkungan kerja yang kondusif. Istilah konflik akan membawa suatu kesan dalam

pikiran seseorang bahwa dalam hal tertentu terdapat suatu pertikaian, pertentangan antara beberapa orang atau kelompok orang-orang, tidak adanya kerja sama, perjuangan satu pihak lainnya atau proses yang berlawanan (*opposition process*).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mella Alionita D (2014:413-831) dalam penelitiannya “Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

2.5.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (dalam Hariyono, W. dkk.,2009:193), stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Menurut Rivai dan Mulyadi (2010:308), “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang dikarenakan perbedaan karakter individu yang dapat berakibat pada penurunan kinerja karyawan”.

Stres kerja dapat membantu atau merusak kinerja karyawan, tergantung seberapa besar tingkat stres itu. Pada saat stres rendah atau tidak ada pekerjaan pada umumnya bekerja pada tingkat prestasi yang dicapai pada saat itu jadi tidak ada dorongan untuk berprestasi lebih dari yang dilakukan selama ini. Stres yang terlalu berat dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Akibatnya pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu prestasi kerja.

Hubungan yang menunjukkan hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan disebut model stres-kinerja. Dari model stres-kinerja ini dapat disimpulkan beberapa point penting, antara lain bila tidak ada stres, tantangan – tantangan kerja juga tidak ada, dan kinerja cenderung rendah. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber

daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerja. Bila stres telah mencapai puncak, yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan, maka stres tambahan akan cenderung tidak menghasilkan perbaikan prestasi kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aldy Pambudi Wicaksono (2017:23-24) dalam penelitiannya “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Depot LPG Balongan PT Pertamina (Persero).

2.5.3 Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

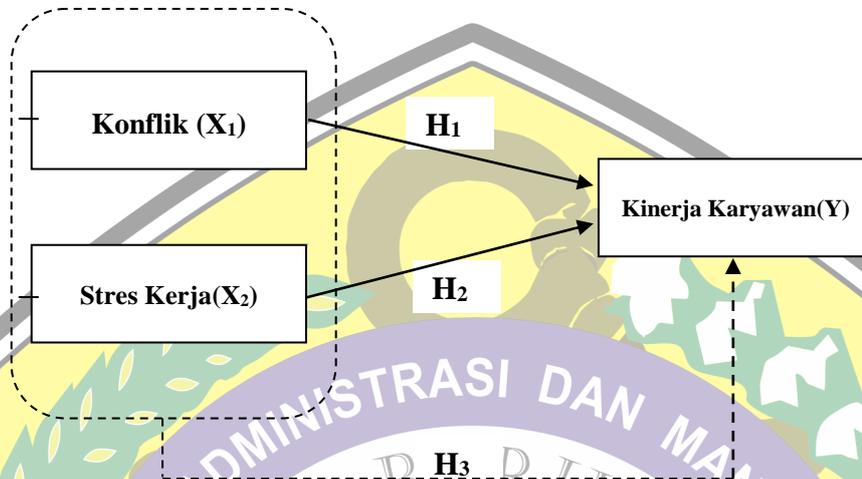
Konflik akan memberikan dampak positif dan negatif bagi perusahaan. Setiap individu mempunyai konflik secara pribadi maupun kelompok didalam dunia usaha. Konflik yang dialami setiap individu dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Semakin banyaknya konflik yang terjadi di perusahaan dapat berakibat akan timbulnya stres kerja.

Konflik yang terjadi di lingkungan kerja merupakan pemicu sumber stres, karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling diam menyebabkan keadaan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bekerja sama menjadi terbengkalai karena masing-masing karyawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan karyawan lain.

Stres dapat terjadi didalam diri karyawan, hal ini dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi rekan kerja. Semakin banyak tuntutan pekerjaan karyawan akan semakin tertekan dalam bekerja. Kinerja karyawan juga akan menurun apabila karyawan tidak puas dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Giovani,dkk dalam penelitiannya “Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Air Manado Tamuka Marsello”.

2.6 Kerangka Berfikir



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : dikembangkan untuk penelitian ini, 2019

Keterangan:

- Parsial
- - - Simultan

2.7 Hipotesis

Berdasarkan penelitian di lapangan dan studi literatur maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Diduga terdapat pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.Senapati Handal Perkasa.

H₂: Diduga terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa.

H₃: Diduga terdapat pengaruh konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2013 : 11) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini minimal ada 2 variabel yang dihubungkan dan penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Meskipun didalam penyusunannya peneliti juga menggunakan data kualitatif sebagai pendukungnya seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun didalam kuisioner, kalimat hasil wawancara antara peneliti dengan narasumber.

Oleh karena itu dalam penelitian ini nantinya akan dijelaskan mengenai adanya hubungan interaktif atau timbal-balik antara variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan tersebut saling mempengaruhi. Alasan utama pemilihan jenis penelitian asosiatif ini untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas (konflik dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang berlandaskan pada filsafat, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Senapati Handal Perkasa. Peneliti memilih lokasi tersebut untuk dijadikan penelitian karena perusahaan jasa transportasi sangat dibutuhkan oleh masyarakat sehingga memudahkan masyarakat dalam mengirimkan barang keluar kota atau

luar pulau lewat jalur darat, laut dan udara. Perusahaan ini sangat strategis dekat dengan lokasi pelabuhan. Strategi penerapan promosi yang dilakukan oleh perusahaan sangat baik dan menyenangkan sehingga pelanggan dapat tertarik karena menawarkan harga yang relatif murah. Perusahaan ini baru berdiri sejak tahun 2015 bergerak dibidang jasa transportasi via darat, laut dan udara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan terhitung dari perencanaan penelitian, pelaksanaan penelitian dan pembuatan laporan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 22 Mei 2019 sampai dengan 20 Juli 2019.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009:115). Di dalam penelitian ini penulis menggunakan populasi seluruh karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa sebanyak 30 orang.

Tabel 3.1 Daftar karyawan PT Senapati Handal Perkasa

No	Jabatan	Jumlah
1.	Direktur	1
2.	Manager	1
3.	Customer Servise	4
4.	Staff SDM	4
5.	Staff Operasional	3
6.	Staff Keuangan	4
7.	Staff Administrasi	5
8.	Petugas pelaksana lapangan	3
9.	Sopir	5
Total Seluruhnya		30

Sumber : PT Senapati Handal Perkasa

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81). Teknik pengambilan yang digunakan adalah teknik sampel jenuh, yaitu teknik penentuan sampel yang menjadikan semua anggota populasi sebagai sampel.

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa sebanyak 30 orang. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sampel jenuh (*sensus*).

3.4 Pengukuran Konsep atau Definisi Operasional

Definisi operasional adalah pengertian variabel (yang diungkap dalam definisi konsep) tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup obyek penelitian / obyek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas (X_1) adalah Konflik dan variabel bebas (X_2) adalah Stres Kerja.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel bebas sering pula disebut variabel respon yang dilambangkan dengan huruf Y. Dalam penelitian ini variabel terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Konflik (X ₁)	Konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. (Melayu Hasibuan, 2010:199)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik dalam diri seseorang <ol style="list-style-type: none"> a.) Tujuan yang saling bertentangan b.) Tuntutan tugas 2. Konflik antarindividu <ol style="list-style-type: none"> a.) Perbedaan tujuan b.) Perbedaan tindakan 3. Konflik antaranggota kelompok <ol style="list-style-type: none"> a.) Konflik substansif b.) Konflik afektif 4. Konflik antarkelompok <ol style="list-style-type: none"> a.) Mengejar kepentingan 	Skala <i>Likert</i>
Stres Kerja (X ₂)	Stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan atau tekanan dari atasan. 2. Ketegangan dan kesalahan. 3. Menurunnya tingkat interpersonal. 4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan. 5. Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan. 6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan. 	Skala <i>Likert</i>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	<p>pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Greenberg, dalam Setiyana, V. Y. 2013: 384)</p>	<p>7.Tingkat kesulitan pekerjaan.</p>	
<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja merupakan terjemahan dari <i>performance</i> yang berarti hasil kerja dari seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan. (Mochariono, 2013:95)</p>	<p>a. Kualitas kerja (<i>Quality of work</i>) Adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat yang kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan ketrampilan secara sistematis sesuai tuntutan</p>	<p>Skala Likert</p>

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		<p>ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.</p> <p>b. Kehadiran dan ketepatan waktu (<i>Promptness</i>) Yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.</p> <p>c. Inisiatif (<i>Initiative</i>) Yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.</p> <p>d. Kemampuan (<i>Capability</i>) Yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor</p>	

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
		<p>kemampuan yang dapat dikembangkan.</p> <p>e. Komunikasi (<i>Communication</i>)</p> <p>Merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.</p>	

Sumber : Hasil kajian penulis, 2019

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

a. Data Kualitatif

Kuncoro (2009:124) mendefinisikan bahwa data kualitatif adalah yang tidak berbentuk angka dan tidak dapat diukur dalam skala numerik. Namun karena dalam bentuk angka, maka data kualitatif umumnya dapat dikuantitatifkan agar dapat diproses lebih lanjut.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang diukur dalam suatu skala numerik atau angka (Kuncoro, 2009:124).

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, karena dalam pengumpulan informasinya menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada karyawan yang bekerja di PT Senapati Handal Perkasa.

3.5.2 Sumber Data

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama yang dikumpulkan oleh peneliti yang berkaitan dengan segala sesuatu tentang variabel minat untuk tujuan spesifik studi. “Sumber data primer adalah responden individu, kelompok fokus, internet juga dapat menjadi sumber data primer jika kuisisioner disebarkan melalui internet”(Uma Sekaran, 2011 : 76). Dalam penelitian ini, data primer yang digunakan adalah penyebaran kuesioner kepada responden seluruh karyawan yang bekerja di PT Senapati Handal Perkasa.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data Sugiyono (2012:224). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Observasi, untuk memperoleh gambaran permasalahan dengan mengamati gejala atau fakta secara langsung, seperti memperoleh gambaran umum mengenai situasi dan kondisi perusahaan, serta kondisi responden.
- b. Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan data dari buku-buku, internet dan literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
- c. Angket atau kuesioner, untuk mendapatkan data yang diperlukan secara faktual dilokasi objek penelitian, dengan menggunakan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden dengan daftar pertanyaan yang ada, dan ditunjukkan kepada tiap orang yang memenuhi syarat.

Dalam penelitian ini, guna mendapatkan data yang dibutuhkan, maka penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti.

Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu cara pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden Sugiyono (2012:142). Teknik pengumpulan data ini menggunakan sampel jenuh karena jumlah sampel sama dengan jumlah populasi karyawan dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi. Kuesioner yang disebarkan kepada responden terbagi menjadi dua yaitu:

a. Kuesioner gambaran karakteristik responden

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yang meliputi, jenis kelamin dan Umur.

b. Kuesioner variabel penelitian

Kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui gambaran deskriptif jawaban responden terkait variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang meliputi yaitu konflik, stres kerja, dan kinerja karyawan.

3.6 Teknik Penentuan Skor

Teknik penentuan skor dengan menggunakan pernyataan-pernyataan yang alternatif jawabannya disesuaikan dengan menggunakan skala likert, menurut Sugiyono (2012:102) mengatakan bahwa skala *likert* merupakan skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai suatu gejala atau fenomena. Alternatif jawaban yang diberikan dalam penelitian ini ialah sebanyak 5 alternatif jawaban dengan penentuan skor sebagai berikut:

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2012:105)

Pada tabel 3.3 di atas dapat dilihat jawaban dan bobot skor untuk item-item instrument pada pertanyaan dalam kuesioner. Bobot skor ini hanya memudahkan saja bagi responden dalam menjawab pertanyaan dari kuesioner.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu metode penelitian yang memberikgambaran mengenai situasi dan kejadian sehingga metode ini berkehendak mengadakan akumulasi data dasar berlaku. Menurut Sugiyono (2012:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau *lebih (independen) tanpa membuat *perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Variabel penelitian ini yaitu konflik, stres kerja dan kinerja karyawan. Hasil penyebaran kuesioner tersebut selanjutnya dicari rata-ratanya dengan menggunakan rumus dari Husein Umar (2011:130).

$$\text{Nilai rata-rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} \cdot \text{bobot})}{\sum \text{sampel (n)}}$$

Setelah rata-rata skor dihitung, maka untuk mengkategorikan dan mengklasifikasikan kecenderungan jawaban responden kedalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

$$\text{Lebar Skala} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{Banyak bilangan}}$$

$$\text{Maka diperoleh} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 3.4
Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval rata-rata	Kriteria
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 \leq X \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 \leq X \leq 3,40$	Netral
$3,40 \leq X \leq 4,20$	Setuju
$4,20 \leq X \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: Husein Umar (2011:130)

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

A. Uji Validitas

Menurut Imam Ghozali (2013:42), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahan suatu instrumen, tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang menggunakan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi oleh responden tersebut layak atau belum, dimana pertanyaan-pertanyaan untuk mengambil data. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment Pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total.

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

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor pertanyaan

Y = Skor total

n = Jumlah sampel

Ketentuan : $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidakvalid .

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Imam Ghozali (2013:47). Pengujian kendala alat ukur dalam alat penelitian menggunakan reliabilitas metode alpha (α) yang digunakan adalah metode *Cronbach* yakni:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan :

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dalam peneliti ini dilakukan dengan cara pengukuran sekali saja. Dimana pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya akan dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Instrumen penelitian dapat dikatakan konsisten jika instrumen tersebut terbukti reliabel yaitu jika indikator nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Imam Ghozali,2013:48).

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi

klasik. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

A. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2013:160) mengatakan bahwa uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Asumsi yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika asumsi dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Uji yang digunakan untuk uji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogorov-Smirnoff* dimana:

H_0 : Residual berdistribusi normal

H_1 : Residual tidak berdistribusi normal

Berdasarkan sampel yang akan diuji hipotesisnya, apakah sampel berdistribusi normal atau tidak, kriteria pengujiannya sebagai berikut :

- * 1) Jika nilai signifikansi pada uji ini $>5\%$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima berarti distribusi sampel dikatakan berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi pada uji ini $<5\%$, maka H_0 diterimadan H_1 ditolak berarti distribusi sampel dikatakan berdistribusi tidak normal.

B. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari pengamatan satu ke pengamatan yang lain Imam Ghozali (2013:139). Jika varians dari pengamatan yang satu ke pengamatan yang lain tetap, maka ini disebut Homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variabel bebas (independen) yaitu ZPRED dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dengan dasar analisis sebagai berikut:

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

C. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Menurut Imam Ghozali (2013:105). Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat., tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya, sehingga nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$).

Nilai cut off yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah:

- 1) Jika nilai *tolerance* < 0,10 dan $VIF > 10$, maka terdapat korelasi yang terlalu besar di antara salah satu variabel bebas dengan variabel-variabel bebas yang lain (terjadi multikolinearitas).
- 2) Jika nilai *tolerance* > 0,10 dan $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh Konflik, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan. Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel independen yang diketahui (Imam Ghozali, 2013:96). Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana:

- Y : Kinerja karyawan
- α : Konstanta
- β_1, β_2 : Koefisien regresi
- X_1 : Konflik
- X_2 : Stres kerja
- ε : Residual

3.7.4 Nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

Nilai R bervariasi antara -1 sampai dengan 1 ($-1 \leq R \leq 1$) artinya apabila $R = -1$ mendekati -1 menunjukkan hubungan antara sejumlah variabel bebas (X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y) sempurna negatif atau berlawanan arah. Apabila $R = 0$ atau mendekati 0, menunjukkan tidak ada hubungan antara sejumlah variabel bebas

(X) secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y). Apabila $R = 1$ atau mendekati 1, maka hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) sempurna dan searah atau positif.

Tabel 3.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

Koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketepatan paling baik dalam analisa regresi dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu). Koefisien determinasi (R^2) nol variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.5 Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Langkah-langkah dalam uji F adalah:

1) Merumuskan hipotesis.

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari konflik dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Senapati Handal Perkasa

H₁: Seluruh variabel bebas yang terdiri dari konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Senapati Handal Perkasa.

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

3) Mengambil Keputusan dengan nilai signifikansi

Jika nilai signifikansi > dari pada 0,05, maka H₀ diterima dan H₁ ditolak yang artinya konflik dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan variabel X secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Senapati Handal Perkasa. Jika nilai signifikansi < daripada 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima yang artinya konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Senapati Handal Perkasa.

4) Mengambil Keputusan dengan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Rumus F_{hitung}

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

Keterangan :

F = pengujian secara simultan

R² = koefisien determinasi

k = banyaknya variabel

n = banyaknya sampel

Rumus F_{tabel}

$$F_{\text{tabel}} = F(K ; n - K)$$

a) F_{hitung} < F_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

b) F_{hitung} > F_{tabel} maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

b. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen . Langkah-langkah dalam t adalah :

1) Merumuskan hipotesis

$H_0: \beta_i = 0$, artinya variabel konflik dan stres kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Senapati Handal Perkasa.

$H_1: \beta_i \neq 0$, artinya variabel konflik dan stres kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Senapati Handal Perkasa.

2) Menetapkan besarnya *level of significance* (α) sebesar 0,05.

3) Mengambil Keputusan dengan nilai signifikansi

a) Jika nilai signifikansi $>$ dari pada 0,05, atau maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya konflik dan stres kerja secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Senapati Handal Perkasa.

b) Jika nilai signifikansi $<$ daripada 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya konflik dan stres kerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Senapati Handal Perkasa .

4) Mengambil Keputusan dengan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} Rumus

T_{hitung}

$$t = \frac{b_i}{Se(b_i)}$$

Keterangan :

t = test signifikan dengan angka korelasi

b_i = koefisien regresi

$Se(b_i)$ = *standard error* dari koefisien korelasi

Rumus T_{tabel}

$$T_{\text{tabel}} = t(a/2 ; n - k - 1)$$

- a) $T_{\text{hitung}} < T_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.
- b) $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara parsial terhadap variabel Y.



BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT Senapati Handal Perkasa merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa transportasi & pengiriman barang ke seluruh wilayah Indonesia melalui jalur darat, laut & udara. PT Senapati Handal Perkasa didirikan pada tanggal 18 Mei 2015. PT Senapati Handal Perkasa berkomitmen untuk memberikan layanan optimal dan terbaik dengan ditopang oleh sumber daya yang handal dan profesional serta selalu berinovasi dengan *support technology* terbaru dalam jasa transportasi dan pengiriman barang untuk menjaga kepuasan pelanggan secara cepat, aman, dan tepat waktu.

PT Senapati Handal Perkasa mempunyai cabang perusahaan di Surabaya, Jakarta, Semarang dan Bandung. Di dalam cabang perusahaan tersebut PT Senapati Handal Perkasa memberikan layanan yang cukup baik bagi masyarakat. PT Senapati Handal Perkasa merupakan sarana yang tepat untuk mengirimkan barang via jalur darat, laut dan udara. PT Senapati Handal Perkasa melayani pengiriman barang antar pulau maupun antar kota secara cepat dan tepat waktu.

4.2 Visi Dan Misi Perusahaan

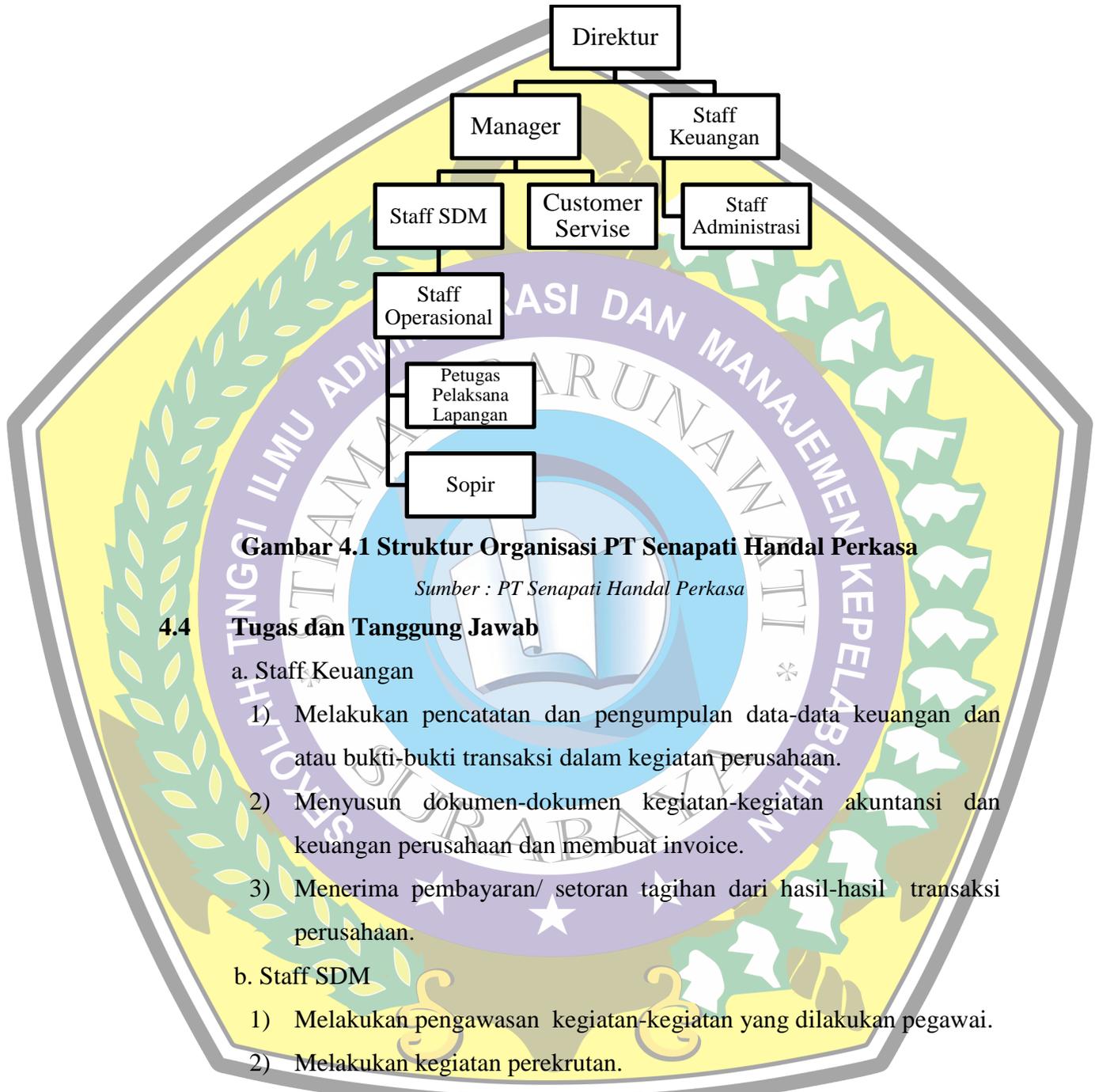
4.2.1 Visi Perusahaan

Menjadi perusahaan profesional berkelas dunia dengan support teknologi tinggi dibidang transportasi.

4.2.2 Misi Perusahaan

1. Selalu memberikan kepuasan pelanggan secara cepat, aman, dan tepat waktu.
2. Nilai Dasar
Jujur, Komitmen, Handal, Terpercaya.
3. Motto
6S (Senyum, Salam, Sapa, Santun, Sedekah, Silaturahmi).

4.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Senapati Handal Perkasa

Sumber : PT Senapati Handal Perkasa

4.4 Tugas dan Tanggung Jawab

a. Staff Keuangan

- 1) Melakukan pencatatan dan pengumpulan data-data keuangan dan atau bukti-bukti transaksi dalam kegiatan perusahaan.
- 2) Menyusun dokumen-dokumen kegiatan-kegiatan akuntansi dan keuangan perusahaan dan membuat invoice.
- 3) Menerima pembayaran/ setoran tagihan dari hasil-hasil transaksi perusahaan.

b. Staff SDM

- 1) Melakukan pengawasan kegiatan-kegiatan yang dilakukan pegawai.
- 2) Melakukan kegiatan perekrutan.
- 3) Memberikan arahan / pelatihan bagi pegawai baru.

c. Customer Service

- 1) Melayani semua kegiatan yang berhubungan dengan customer.
- 2) Memberikan arahan kepada customer.

c. Staff Administrasi

- 1) Membuat surat jalan.
- 2) Mengentri data perusahaan.
- 3) Melakukan pengarsipan data.
- 4) Membuat laporan perusahaan.
- 5) Membuat surat masuk dan keluar.

d. Staff Operasional

- 1) Mengawasi seluruh kegiatan operasional.
- 2) Memberikan arahan kegiatan operasional yaitu bongkar muat barang.
- 3) Melakukan pemeriksaan barang sebelum dan sesudah bongkar muat.

e. Petugas Pelaksana-Lapangan

- 1) Melaksanakan kegiatan bongkar muat barang.
- 2) Melakukan pemeriksaan barang sebelum dan sesudah bongkar muat.

f. Sopir

- 1) Mengirim barang sampai tujuan.
- 2) Memeriksa kendaraan sebelum dijalankan.

4.5 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Senapati Handal Perkasa. Ini sesuai dengan metode pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu teknik sampel jenuh. Dengan menggunakan sampel jenuh, diharapkan kriteria sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berdasarkan data dari responden sebanyak 30 orang karyawan yang bekerja di PT Senapati Handal Perkasa melalui daftar pernyataan kuesioner didapat kondisi responden tentang jenis kelamin, dan umur. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian. Gambaran umum objek penelitian tersebut satu per satu dapat diuraikan sebagai berikut:

4.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil perekrutan jumlah karyawan di PT Senapati Handal Perkasa mempunyai proporsi yang besar bagi karyawan laki-laki dan perempuan. Gambaran umum mengenai karyawan PT Senapati Handal Perkasa berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Dalam %
Laki-Laki	17	56,66 = 57
Perempuan	13	43,33= 43
Jumlah	30	100

Sumber: data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah Laki-Laki sebanyak 17 karyawan dengan persentase 57% . Sedangkan sisanya adalah perempuan sebanyak 13 karyawan dengan persentase 43 %.

4.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Gambaran umum mengenai karyawan yang bekerja di PT Senapati Handal Perkasa berdasarkan umur pada saat pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Dalam %
17-25 Tahun	11	37
26-35 Tahun	9	30
36-45 Tahun	7	23
>45 Tahun	3	10
Jumlah	30	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari Tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa proporsi paling besar adalah responden umur 17-25 tahun sebanyak 11 karyawan dengan persentase 37%. Kemudian responden berusia 26-35 tahun berjumlah

9 karyawan dengan persentase 30%, responden 36-45 tahun berjumlah 7 karyawan dengan persentase 23%, dan responden >45 tahun berjumlah 3 karyawan dengan persentase 10%.

4.6 Deskripsi Variabel Penelitian

4.6.1 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden dan jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Variabel dalam penelitian ini antara lain Konflik (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y).

Gambaran jawaban responden didapat dari besarnya interval kelas mean, dengan cara dibuat rentang skala, sehingga dapat diketahui di mana letak rata-rata penilaian responden terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh rentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.3

Tafsiran Nilai Rata-rata

Interval rata-rata	Penilaian
$1,00 \leq X \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 \leq X \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 \leq X \leq 3,40$	Netral
$3,40 \leq X \leq 4,20$	Setuju
$4,20 \leq X \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: Husein Umar (2011:130)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain Konflik (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) yang ditunjukkan sebagai berikut:

4.6.2 Analisis Deskriptif Variabel Konflik (X_1)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Konflik (X_1) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik (X₁)

No	Indikator	Mean	Ket
1	Tujuan yang saling bertentangan	4,070	Setuju
2	Perbedaan tindakan	4,070	Setuju
3	Konflik antar anggota kelompok	4,236	Sangat Setuju
4	Tuntutan tugas	3,774	Setuju
5	Mengejar kepentingan	3,938	Setuju
Rata – Rata Variabel Konflik (X₁)		4,000	Setuju

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas dari 30 responden memberikan penilaian Setuju dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,236 yang ada pada indikator X_{1,3} dengan indikator “Konflik dalam diri seseorang”. Sedangkan secara umum pernyataan variabel Konflik mendapat nilai rata - rata dari responden sebesar 4,000 yang berarti responden memberikan penilaian Setuju.

4.6.3 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X₂)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Stres Kerja (X₂) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X₂)

No	Indikator	Mean	Ket
1.	Tuntutan atau tekanan dari atasan.	4,133	Setuju
2.	Menurunnya tingkat interpersonal	3,970	Setuju

No	Indikator	Mean	Ket
3.	Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan	3,770	Setuju
4.	Tingkat kesulitan pekerjaan	3,570	Setuju
5.	Ketersediaan waktu yang tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan	3,770	Setuju
Rata – Rata Variabel Stres Kerja (X₂)		3,840	Setuju

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa mayoritas dari 30 responden memberikan penilaian Setuju dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,133 yang ada pada indikator X_{2.4} dengan indikator “Tuntutan atau tekanan dari atasan”. Sedangkan secara umum pernyataan variabel Stres Kerja mendapat nilai rata - rata dari responden sebesar 3,840 yang berarti responden memberikan penilaian Setuju.

4.6.4 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Sebagaimana dijelaskan dalam definisi Kinerja Karyawan (Y) yang merupakan salah satu variabel bebas dengan beberapa indikator yang ditunjukkan pada Tabel 4.6 sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Mean	Ket
1.	Komunikasi (<i>Communication</i>)	3,978	Setuju
2.	Kualitas Kerja (<i>Quality of Work</i>)	4,275	Sangat Setuju
3.	Kemampuan (<i>Capability</i>)	3,803	Setuju
4.	Ketepatan waktu (<i>Promptness</i>)	4,100	Setuju
5.	Inisiatif (<i>Initiative</i>)	4,001	Setuju
Rata – Rata Variabel Kinerja Karyawan		4,030	Setuju

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 diatas menunjukkan bahwa mayoritas dari 30 responden memberikan penilaian Setuju dengan memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,275 yang ada pada indikator Ydengan indikator “Kualitas Kerja (*Quality of Work*)”. Sedangkan secara umum pernyataan variabel Kinerja karyawan mendapat nilai rata - rata dari responden sebesar 4,030 yang berarti responden memberikan penilaian Setuju.

4.7 Teknik Analisis Data

4.7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} (korelasi *product moment Pearson's*) dengan nilai r_{tabel} untuk degree of freedom (df)= $n-2$, dalam hal ini n merupakan jumlah sampel . Pada penelitian ini jumlah sampel (n) = 30 dan besarnya df dapat dihitung $30-2=28$, dengan df 28 dan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} dengan uji dua sisi =0,3610. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator valid Imam Ghozali (2013:42). Hasil perhitungan untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 4.7, Tabel 4.8, dan Tabel 4.9.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Konflik

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X _{1.1}	0,498	0,3610	Valid
X _{1.2}	0,467	0,3610	Valid
X _{1.3}	0,534	0,3610	Valid
X _{1.4}	0,519	0,3610	Valid
X _{1.5}	0,534	0,3610	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
X _{2.1}	0,432	0,3610	Valid
X _{2.2}	0,581	0,3610	Valid
X _{2.3}	0,380	0,3610	Valid
X _{2.4}	0,688	0,3610	Valid
X _{2.5}	0,445	0,3610	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
Y ₁	0,622	0,3610	Valid
Y ₂	0,514	0,3610	Valid
Y ₃	0,587	0,3610	Valid
Y ₄	0,688	0,3610	Valid
Y ₅	0,532	0,3610	Valid

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas indikator dari semua variabel bebas maupun variabel terikat, mempunyai nilai r_{hitung} dari semua indikator variabel $>$ dari r_{tabel} dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, maka hal ini berarti bahwa seluruh item pernyataan dari variabel, baik variabel bebas maupun variabel terikat tersebut seluruhnya valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan cara *One Shot*, yaitu pengukurannya hanya sekali kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS 23.0 memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan

uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,60 (Imam Ghazali, 2013:47). Dari hasil uji reliabilitas nilai *cronbach alpha* dapat dilihat dibawah ini.

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

Variabel	CronbachAlpha	Kriteria	Kesimpulan
Konflik (X ₁)	0,670	>0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,675	>0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,668	>0,60	Reliabel

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Dari hasil uji realibilitas pada Tabel 4.10 diketahui bahwa variabel Konflik, Stres kerja dan Kinerja karyawan semuanya reliabel, karena setiap variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >0,60. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat dianalisis lebih lanjut.

4.8 Uji Asumsi Klasik

4.8.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Berdasarkan hasil perhitungan uji *Kolmogorov Smirnov* terhadap residual regresi dengan menggunakan program SPSS 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas

	<i>Unstandardized Residual</i>
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	0,663
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,771

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Langkah-langkah pengujian:

a. Hipotesa:

H_0 : Residual regresi berdistribusi normal

H_1 : Residual regresi tidak berdistribusi normal

b. Statistik uji: nilai *Kolmogorov Smirnov*

c. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis yaitu:

1) Bila signifikansi $< \alpha$, maka H_0 ditolak

2) Bila signifikansi $> \alpha$, maka H_0 diterima

d. Tingkat kesalahan (α) yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05

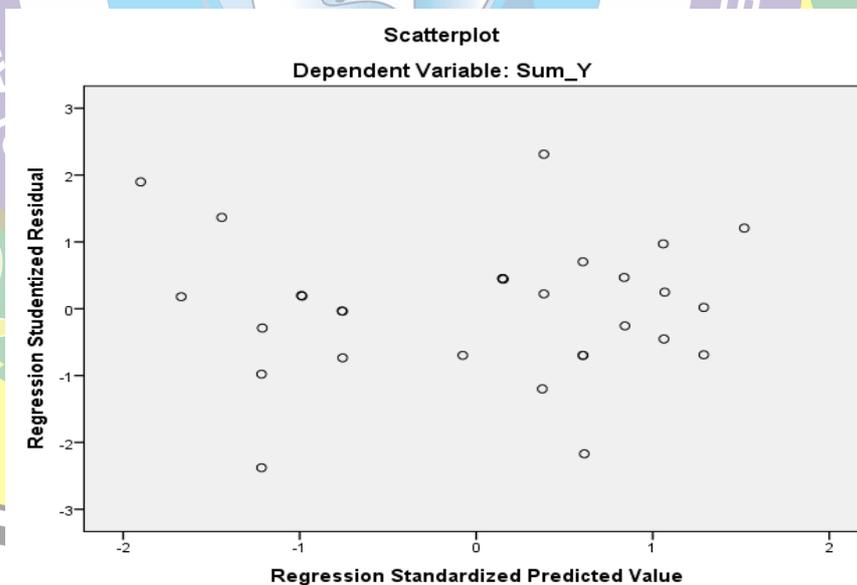
e. Besarnya signifikansi adalah sebesar 0,771.

Karena nilai signifikansi 0,771 lebih dari α maka disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal. Maka asumsi normalitas terpenuhi.

4.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas berarti variasi (varian) variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Cara untuk mengetahui gejala heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan metode grafik. Jika tidak ada pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut pendeteksian heterokedastisitas dengan grafik *scatter plot* antara residual dan fits:



Gambar 4.2 Scatterplot

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Dari Gambar 4.7 diketahui titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y . Jadi, tidak ada pola yang jelas, serta titik-titikmenyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y , maka terima H_0 yang berarti tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas.

4.8.3 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji ada atau tidaknyakorelasi antara variabel bebas (independen). Untuk dapat menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Adapun nilai tolerance dan VIF dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	VIF	Tolerance	Keimpulan
Konflik (X_1)	1,002	0,998	Tidak terjadi Multikolinieritas
Stres (X_2)	1,002	0,998	Tidak terjadi Multikolinieritas

* Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa tidak ada variabel yang memiliki nilai VIF > 10 dan nilai tolerance $< 0,10$ yang berarti bahwa tidakterdapat korelasi antar variabel bebas yang lebih dari 95% sehingga dapat dikatakan bahwa dalam model tersebut tidak terdapat multikolinieritas.

4.9 Hasil Analisis Data

4.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan dari hasil perhitungan pengolahan data dengan bantuan komputer program SPSS 23.0 for windows maka diperoleh persamaan regresi linier berganda pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	,807	4,283		,188	,852
Sum_X1	,649	,138	,645	4,711	,000
Sum_X2	,328	,175	,256	1,869	,020

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 0,807 + 0,649 X_1 + 0,328 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Konflik

X₂ = Stres Kerja

e = Error

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

- Konstanta (a) yang dihasilkan sebesar 0,807 menunjukkan bahwa besarnya nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,807 jika Konflik(X₁) dan Stres Kerja (X₂) adalah konstan.
- Nilai koefisien Konflik(β₁) sebesar 0,649 menunjukkan bahwa jika variabel Konflik(β₁) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawansebesar 0,649 jika nilai X₂ (Stres Kerja) dianggap tetap. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Konflik (X₁) dengan Stres Kerja (X₂) mempunyai hubungan positif.
- Nilai koefisien Stres Kerja (β₂) sebesar 0,328 menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja (β₂) meningkat satusatuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,328 jika nilai

X_1 (Konflik) dianggap tetap. Hal ini tersebut menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) mempunyai hubungan positif.

4.9.2 Analisis Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14

Koefisien Korelasi Dan Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,703 ^a	,494	,457	1,496	1,857

a. Predictors: (Constant), TX2, TX1

b. Dependent Variable: TY

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Nilai koefisien korelasi (R) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel Konflik(X_1) dan Stres Kerja (X_2)) dengan variabel tak bebas Kinerja Karyawan, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,703. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2) dengan variabel Kinerja Karyawan adalah kuat karena nilai korelasi 0,703 terletak antara 0,60 sampai 0,80.

Nilai koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai $R^2 = 0,494$ yang berarti bahwa sebesar 49,4 % Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 50,6 % dipengaruhi variabel lain diluar model yang diteliti, misalnya disiplin, semangat kerja, beban kerja, lingkungan kerja dsb.

Tabel 4.15
Interpretasi Tingkatan Korelasi

Nilai r	Tingkatan Korelasi
0,00 – 0,20	Sangat lemah
0,20 – 0,40	Lemah
0,40 – 0,60	Cukup Kuat
0,60 – 0,80	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2012:184)

Nilai koefisien Adjusted R^2 digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel tak bebas atau variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Hasil dari perhitungan SPSS diperoleh nilai Adjusted $R^2 = 0,457$ yang berarti bahwa sebesar 45,7 % Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Sedangkan sisanya 54,3 % dipengaruhi variabel lain diluar model yang diteliti, misalnya disiplin, semangat kerja, beban kerja, lingkungan kerja dsb.

4.9.3 Pengujian Hipotesis

Sehubungan dengan perumusan masalah dan hipotesis penelitian yang diajukan sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa variabel-variabel yang mempengaruhi adalah Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2). Dan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan yaitu variabel Y.

a. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Konflik (X_1) dan Stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4.16
Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	59,075	2	29,537	13,206	,000 ^b
Residual	60,392	27	2,237		
Total	119,467	29			

a. Dependent Variable: TY

b. Predictors: (Constant), TX2, TX1

Sumber: hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

Perumusan hipotesis.

1) $H_0 : \beta_i = 0$

$H_1 : \beta_i \neq 0$

Atau

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari konflik dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Senapati Handal Perkasa

* H_1 : Seluruh variable bebas yang terdiri dari konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Senapati Handal Perkasa.

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

3) Jika Nilai signifikansi dari uji F sig < 0,05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05 atau $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

4) $F_{tabel} = k;n-k$
 $= 2;30-2$
 $= 2;28$
 $= 3,34$

Berdasarkan Tabel 4.17 uji ANOVA atau F didapatkan F_{hitung} sebesar 13,206 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($13,206 > 3,34$) dan tingkat signifikansi $0.000 < 0,05$ maka dapat menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Sehingga variabel bebas Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Senapati Handal Perkasa.

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel bebas (konflik dan stres kerja) secara parsial atau individual menerangkan variabel terikat (kinerja karyawan).

Tabel 4.17
Hasil Uji T Parsial

Model Anova	t_{hitung}	t Sig.
Konflik (X_1)	4,711	0,000
Stres kerja (X_2)	3,869	0,020

Sumber : hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, 2019

*a. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Konflik (X_1):

1) $H_0 : \beta_1 = 0$

$H_1 : \beta_1 \neq 0$

Atau

H_0 : Variabel bebas Konflik (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Senapati Handal Perkasa.

H_1 : Variabel bebas Konflik (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Senapati Handal Perkasa.

2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

- 3) Jika nilai signifikansi variabel bebas Konflik(X_1) pada uji t sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh X terhadap Y. Jika nilai t sig > 0,05 atau t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned}
 4) T_{\text{tabel}} &= t(a/2; n-k-1) \\
 &= 0,05/2; 30-2-1 \\
 &= 0,025; 27 \\
 &= 2,051
 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.17 analisis uji T adalah besarnya Nilai t_{hitung} pada variabel Konflik (X_1) adalah sebesar 4,711 dengan tingkat signifikansi adalah 0,000. Karena $4,711 > 2,051$ dan $0,017 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Sehingga Variabel bebas Konflik (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada PT Senapati Handal Perkasa .

- b. Perumusan hipotesis untuk uji t (parsial) pada variabel Stres Kerja(X_2):

$$\begin{aligned}
 * 1) H_0 : \beta_2 &= 0 \\
 H_1 : \beta_2 &\neq 0
 \end{aligned}$$

Atau

H_0 : Variabel bebas Stres Kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Senapati Handal Perkasa .

H_1 : Variabel bebas Stres Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Senapati Handal Perkasa .

- 2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.

- 3) Jika nilai signifikansi variabel bebas Stres Kerja (X_2) pada uji t sig < 0,05 atau t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Jika nilai sig > 0,05 atau t

hitung < t_{tabel} maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap Y.

$$\begin{aligned} 4) T_{\text{tabel}} &= t(a/2; n-k-1) \\ &= 0,05/2; 30-2-1 \\ &= 0,025; 27 \\ &= 2,051 \end{aligned}$$

Berdasarkan Tabel 4.18 analisis uji T adalah besarnya Nilai t_{hitung} pada variabel Stres Kerja (X_2) adalah sebesar 3,869 dengan tingkat signifikansi adalah 0,000. Karena $3,869 > 2,051$ dan $0,000 < 0,05$ maka menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan: Sehingga Variabel bebas Konflik (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Senapati Handal Perkasa.

4.10 Pembahasan

a. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Senapati Handal Perkasa

* Berdasarkan hasil pengujian hipotesis* menggunakan uji parsial (uji T) diperoleh hasil bahwa Konflik (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Konflik (X_1) sebesar 0,000. atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05 dan $T_{\text{hitung}} > T_{\text{tabel}}$ sebesar $3,869 > 2,05$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Adanya permasalahan masalah / konflik yang dihadapi karyawan membuat semakin meningkatnya kinerja karyawan karena suatu konflik bisa menjadikan karyawan untuk memperbaiki kinerjanya menjadi lebih baik.

Hal tersebut telah diukur berdasarkan indikator Konflik yang terdiri dari tujuan yang saling bertentangan, perbedaan tindakan, konflik anggota kelompok, dan mengejar kepentingan. Masing-masing indikator tersebut diteliti dan diuji melalui kuesioner yang telah disebar peneliti seperti diatas.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Geovanni, dkk (2015) didalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara variabel Konflik Peran dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Didalam perusahaan pasti memiliki suatu pertentangan yang menimbulkan karyawan untuk lebih giat dalam memperbaiki kinerjanya sehingga karyawan dapat nyaman dalam mengerjakan suatu tugas dari atasan.

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan artinya terbentuknya konflik oleh PT Senapati Handal Perkasa , maka akan semakin menimbulkan adanya pengaruh positif dan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan dapat dibentuk dengan adanya konflik yang dibangun oleh karyawan di PT Senapati Handal Perkasa.

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Senapati Handal Perkasa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji T) diperoleh hasil bahwa Stres Kerja (X_2) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel Stres Kerja (X_2) sebesar 0,000. atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05 dan $T_{hitung} > T_{tabel}$ sebesar $4,711 > 2,05$. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis kedua yang berbunyi “ Diduga terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Tidak dapat dipungkiri stres kerja menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi

lebih baik alasannya karena kondisi psikis seseorang yang dihadapi mental tekanan yang tinggi mendorong karyawan agar tidak melakukan suatu kesalahan dari tugas yang diberikan atasan. Dengan adanya dorongan dari atasan karyawan mampu untuk mengurangi stres didalam diri karyawan agar menyelesaikan tugas kerja dengan baik.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ria Puspita Sari (2015) didalam penelitiannya menunjukkan bahwa Stres Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya, Semakin tinggi beban kerja yang diberikan atasan maka akan semakin meningkat pola kinerja karyawan, maka dari itu psikis yang menyebabkan seseorang menjadi stres perlu mendapatkan dorongan motivasi atau semangat dari atasan agar kinerja karyawan menjadi baik.

c. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Senapati Handal Perkasa

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) diperoleh hasil bahwa * Stres Kerja (X_1) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji F variabel Konflik (X_1) dan Stres Kerja (X_2) sebesar 0,000. atau lebih kecil dari *level of significance* (α) 0,05 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 13,206 > 3,34. Berdasarkan hal ini, maka hipotesis ketiga yang berbunyi “ Diduga terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima. Konflik dan Stres kerja tidak hanya berdiri sendiri saja dalam mempengaruhi tujuan yang saling bertentangan demikian juga stres kerja saling berpengaruh secara bersama-sama dan berpengaruh positif.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Giovani,dkk (2015) yang menjelaskan

bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun dampaknya positif sebaiknya selalu diupayakan untuk meminimalisir konflik dan stres kerja diperusahaan dengan cara mengadakan kegiatan – kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan. Artinya, dimana diharapkan akan tercipta keharmonisan hubungan antar karyawan yang menyenangkan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan guna menjawab rumusan masalah. Beberapa kesimpulan tersebut terdiri dari :

- a. Konflik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa , dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh konflik secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.
- b. Stres kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa , dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.
- c. Konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa, dengan signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ketiga yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh konflik dan stres kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Senapati Handal Perkasa” terbukti kebenarannya dan dapat dinyatakan diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan dan simpulan yang diperoleh, dapat dikembangkan beberapa saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini. Adapun saran-saran yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Untuk dapat mempertahankan visi dan misi perusahaan perlu adanya pembenahan tentang handling kapal memperbaiki sistem jam operasional keberangkatan kapal agar tidak terlambat dan perlu diadakannya perubahan secara teratur untuk menangani pengangkutan barang ke kapal. Sebagai karyawan harus tetap menjaga dan meningkatkan strategi agar kinerja karyawan terlaksana dengan baik.

b. Bagi Karyawan

Tuntutan tugas dan ketidaksesuaian waktu yang diberikan atasan akan menimbulkan stres dalam bekerja maka sebaiknya atasan perlu memperbaiki sistem jam kerja yang ada dan tugas kerja yang diberikan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya.

c. Bagi Pengguna Jasa

Untuk lebih meningkatkan percepatan handling kapal maka perlu adanya penanganan permasalahan yang ada didalam perusahaan agar lebih mengatasi stres kerja.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat mendapatkan hasil yang lebih bervariasi yang berkaitan dengan konflik, stres kerja dan kinerja diharapkan dapat melanjutkan penelitian lingkungan kerja, beban kerja, motivasi, dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aamodt, M. (2011). *Industrial/ Organizational Psychology: An Applied Approach, 6th Edition*. California: Wadsworth.
- Arikunto. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aldionita, D. Mella.(2014). *Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Biro Bina Sosial Sekretariat Daerah*. Sumatera : Skripsi.
- Bernardin, H. John And Joyce, E.A. Russel. 2014. *Human Resource Management*. Singapura: Mc. Graw Hill. Inc.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Irham, Fahmi. (2011). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Gibson, Ivancevich & Greenberg. (2013). *Comprehnsive Stress Management*. New York: Mc Graw-Hill.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hikmah, Fauzi. (2013). *Sterilisasi dan Macam-macam Sumber Daya Manusia*. Bogor: Lembaga Sumber Daya Informasi, IPB.
- Hani, T. Handoko . (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan IX Jilid I)*. Yogyakarta : BPFU UGM .
- Harbani, Pasolong. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi II)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2014. *Human Resource Management*. Jakarta : Salemba Empat.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Mudrajat, Kuncoro. (2009). *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Mathis & H. Jackson. (2009). *Sumber Daya Manusia (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Moehariono.(2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Scannell. (2010). *The Big Book of Conflict Resolution Games*. United States of America: McGraw – Hill Companies, Inc.
- Setiyana, V.Y. (2013). *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. Malang: Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah, Vol. 01, No.2.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sekaran, Uma. (2011). *Research Methods For Bussiness (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima. Bandung: PT Refika Aditama.
- Suwatno. & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2011). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Dalam Berwiraswasta (Studi Pada Mahasiswa Universitas PGRI Yogyakarta)*. Yogyakarta: Jurnal Akmenika UPY Vol.7 No.1.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: Alfabeta.
- Timangratuogi, W. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales / Penjualan PT Indomobil Trada Nasional Pajajaran Cabang Bogor*. Bogor: Skripsi Universitas Indonesia.
- Tommy. (2010). *Pengaruh Konflik Kerja terhadap Burnout pada pegawai Bagian Produksi UD*. Abadi Lestari. Bojonegoro: Skripsi UM .
- Umar, Husein. (2011). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajahmada University Press.





LAMPIRAN

KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ ibu responden. Dalam rangka memenuhi tugas Akhir/ Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi dan Manajemen Kepelabuhanan (STIAMAK) Barunawati Surabaya, saya Shaffati Ajeng Maulina memohon ketersediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Hasil penelitian ini akan diolah sebagai hasil penelitian akademis. Seluruh data dan jawaban akan dirahasiakan, untuk itu dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Terimakasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mendukung penelitian ini.

Surabaya,
Penulis

Shaffati Ajeng Maulina
151011285

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER**Bagian I****Karakteristik Responden**

Berilah tanda silang (x) pada jawaban yang anda pilih :

1. Jenis Kelamin : a. Laki-Laki b. Perempuan
2. Usia : a. 17 – 25 tahun c. 26 – 35 tahun
b. 36 – 45 tahun d. > 45 tahun
3. Pendidikan terakhir : a. SMA c. Strata 1
b. Diploma d. Strata 2
4. Lama bekerja : a. < 1 tahun c. 6-10 tahun
b. 1-5 tahun d. >10 tahun

Bagian II**Jawaban Deskriptif Responden**

1. Jawablah setiap pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu.
2. Berilah pilihan jawaban dengan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang sesuai menurut Bapak / Ibu.

Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut :

STS :Sangat Tidak Setuju

TS :Tidak Setuju

N :Netral

S :Setuju

SS : Sangat Setuju

Konflik Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasakan sering terjadinya kesalah pahaman antara saya dan rekan kerja pada saat melaksanakan pekerjaan					
2.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan					
3.	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja					
4.	Saya merasa lelah secara mental pada saat tugas mendekati waktu deadline yang telah ditentukan manajer					
5.	Saya merasakan peraturan perusahaan yang tidak sesuai dengan keputusan yang telah disepakati					

Stres kerja (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bekerja tanpa ada komunikasi yang baik dari sesama rekan kerja					
2.	Saya bekerja menyelesaikan tugas yang tidak sesuai dengan ketrampilan					
3.	Saya sulit dalam mengambil keputusan saat bekerja					
4.	Saya bekerja dengan target yang sering membahayakan kondisi kesehatan					
5.	Saya diberikan pekerjaan yang rumit untuk diselesaikan dan melebihi jam kerja					

Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bisa membangun silaturahmi dengan rekan kerja					
2.	Saya bisa menambah pengetahuan yang belum saya ketahui selama bekerja					
3.	Saya bisa memenuhi standarmutu hasil kerja dari perusahaan					
4.	Saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan					
5.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu					

* TERIMA KASIH ATAS KERJASAMA ANDA *

LAMPIRAN 2

NO	KONFLIK (X1)						STRES KERJA (X2)						KINERJA KARYAWAN (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Sum_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Sum_X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Sum_Y
1	4	4	5	5	4	22	4	4	4	5	5	22	4	5	5	3	3	20
2	4	4	3	3	3	17	3	4	4	3	3	17	3	5	3	5	4	20
3	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	3	3	15
4	4	4	4	3	3	18	4	4	4	4	3	19	3	3	3	4	4	17
5	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	4	22	3	4	4	3	5	19
6	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	4	4	4	4	5	21
7	5	4	4	5	3	21	4	5	4	4	5	22	4	5	5	3	5	22
8	5	4	4	3	3	19	4	5	4	4	3	20	3	5	3	5	3	19
9	4	4	3	3	5	19	5	4	4	3	3	19	3	5	3	3	5	19
10	4	3	3	5	5	20	5	4	3	3	5	20	5	5	5	4	5	24
11	5	4	5	4	4	22	5	5	4	5	4	23	5	4	4	5	4	22
12	4	5	5	3	5	22	5	4	5	5	3	22	3	5	3	4	5	20
13	3	3	5	3	3	17	5	3	3	5	3	19	5	3	3	4	3	18
14	3	3	5	4	3	18	5	3	3	5	4	20	3	4	4	4	3	18
15	3	3	5	3	4	18	4	3	3	5	3	18	5	3	3	4	4	19
16	4	5	5	4	5	23	4	4	5	5	4	22	4	5	4	5	3	21
17	4	5	5	4	5	23	3	4	5	5	4	21	4	5	4	5	5	23
18	5	5	5	5	3	23	3	5	5	5	5	23	5	4	5	5	5	24
19	5	4	5	3	4	21	5	5	4	5	3	22	4	5	3	5	4	21
20	5	4	5	3	4	21	4	5	4	5	3	21	5	5	3	4	4	21
21	5	4	5	5	4	23	4	5	4	5	5	23	5	4	5	3	5	22

NO	KONFLIK (X1)						STRES KERJA (X2)						KINERJA KARYAWAN (Y)					
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Sum_X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Sum_X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Sum_Y
22	4	4	3	5	5	21	3	4	4	3	5	19	5	4	5	4	4	22
23	3	4	4	4	5	20	4	3	4	4	4	19	4	4	4	5	4	21
24	3	5	4	3	5	20	4	3	5	4	3	19	4	4	3	4	3	18
25	5	5	4	3	3	20	4	5	5	4	3	21	5	5	3	5	3	21
26	3	5	3	3	3	17	3	3	5	3	3	17	4	4	3	5	4	20
27	5	3	3	4	3	18	3	5	3	3	4	18	3	4	4	5	3	19
28	3	4	5	4	4	20	5	3	4	5	4	21	3	4	4	3	5	19
29	3	4	3	4	3	17	3	3	4	3	4	17	3	4	4	4	3	18
30	4	3	4	4	5	20	4	4	3	4	3	18	5	4	5	3	4	21

LAMPIRAN 3
Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel Konflik (X1)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	30	3	5	4,07	,785
X1.2	30	3	5	4,07	,691
X1.3	30	3	5	4,23	,817
X1.4	30	3	5	3,77	,774
X1.5	30	3	5	3,93	,868
Sum_x1	30	3	5	4,00	,525
Valid N (listwise)	30				

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	8	26,7	26,7	26,7
Valid setuju	12	40,0	40,0	66,7
Valid sangat setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	6	20,0	20,0	20,0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	7	23,3	23,3	23,3
Valid setuju	9	30,0	30,0	53,3
Valid sangat setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
netral	12	40,0	40,0	40,0
setuju	8	26,7	26,7	66,7
sangat setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	



LAMPIRAN 4

Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja (X2)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	30	3	5	4,13	,571
X2.2	30	3	5	3,97	,556
X2.3	30	2	5	3,77	,774
X2.4	30	3	5	3,57	,626
X2.5	30	3	5	3,77	,504
Sum_x2	30	3	5	3,84	,317
Valid N (listwise)	30				

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	3	10,0	10,0	10,0
Valid setuju	20	66,7	66,7	76,7
Valid sangat setuju	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	5	16,7	16,7	16,7
Valid setuju	21	70,0	70,0	86,7
Valid sangat setuju	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.3

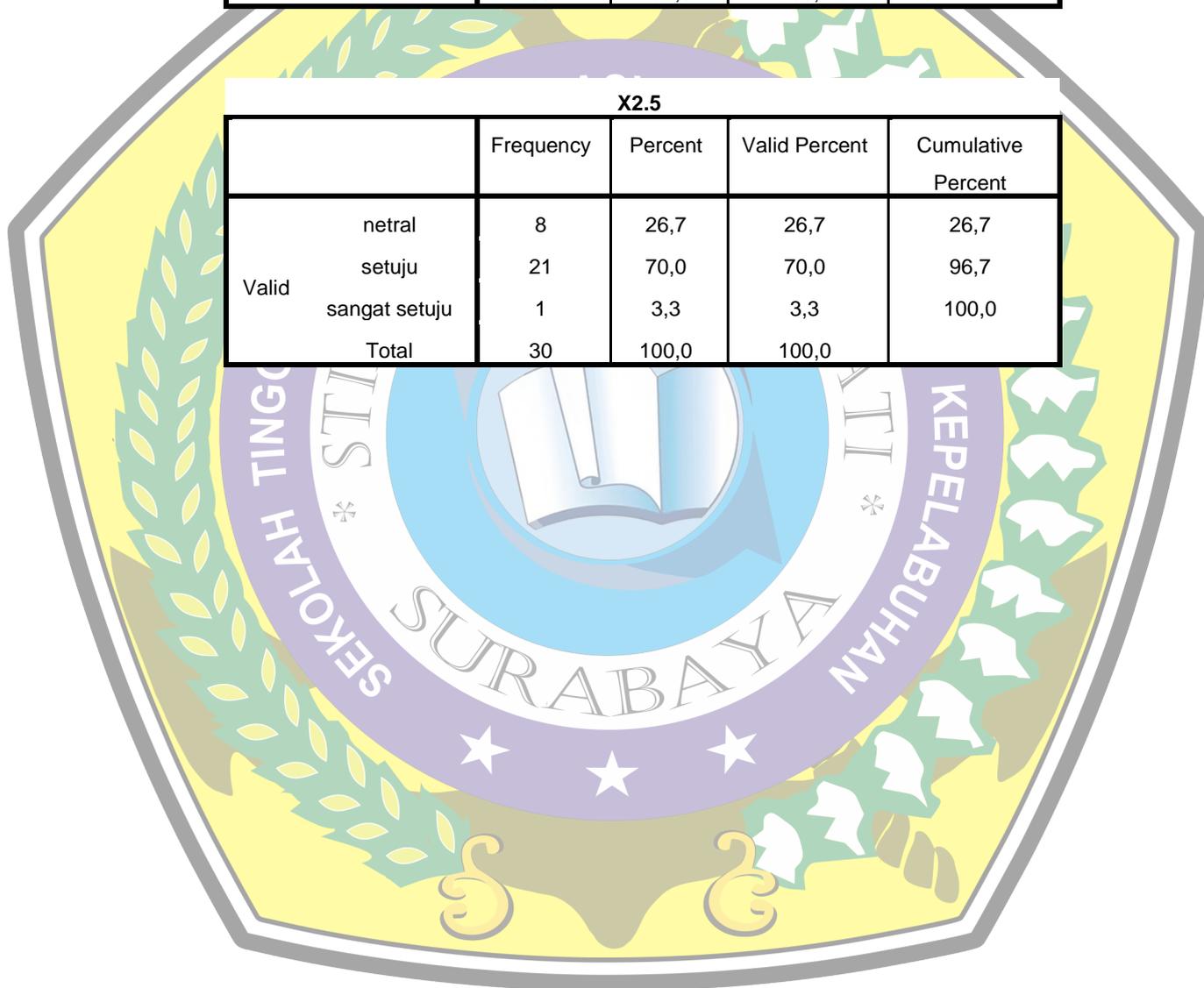
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	3,3	3,3	3,3
Valid netral	10	33,3	33,3	36,7
Valid setuju	14	46,7	46,7	83,3
Valid sangat setuju	5	16,7	16,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	15	50,0	50,0
	setuju	13	43,3	93,3
	sangat setuju	2	6,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	netral	8	26,7	26,7
	setuju	21	70,0	96,7
	sangat setuju	1	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0



LAMPIRAN 5

Hasil SPSS Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	30	3	5	3,97	,850
Y2	30	3	5	4,27	,691
Y3	30	3	5	3,80	,805
Y4	30	3	5	4,10	,803
Y5	30	3	5	4,00	,830
Sum_y	30	3	5	4,03	,414
Valid N (listwise)	30				

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	11	36,7	36,7	36,7
Valid setuju	9	30,0	30,0	66,7
Valid sangat setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid netral	4	13,3	13,3	13,3
Valid setuju	14	46,7	46,7	60,0
Valid sangat setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
netral	13	43,3	43,3	43,3
setuju	10	33,3	33,3	76,7
sangat setuju	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
netral	8	26,7	26,7	26,7
setuju	11	36,7	36,7	63,3
sangat setuju	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
netral	10	33,3	33,3	33,3
setuju	10	33,3	33,3	66,7
sangat setuju	10	33,3	33,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

LAMPIRAN 6

Hasil SPSS Uji Validitas Konflik (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Sum_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,119	,136	,197	,145	,498**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,119	1	,094	,099	,180	,467**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,136	,094	1	,035	,071	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,197	1,099	,035	1	,181	,519**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,146	,180	,071	,181	1	,534**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
Sum_X1	Pearson Correlation	,498**	,467**	,534**	,519**	,534**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN 7

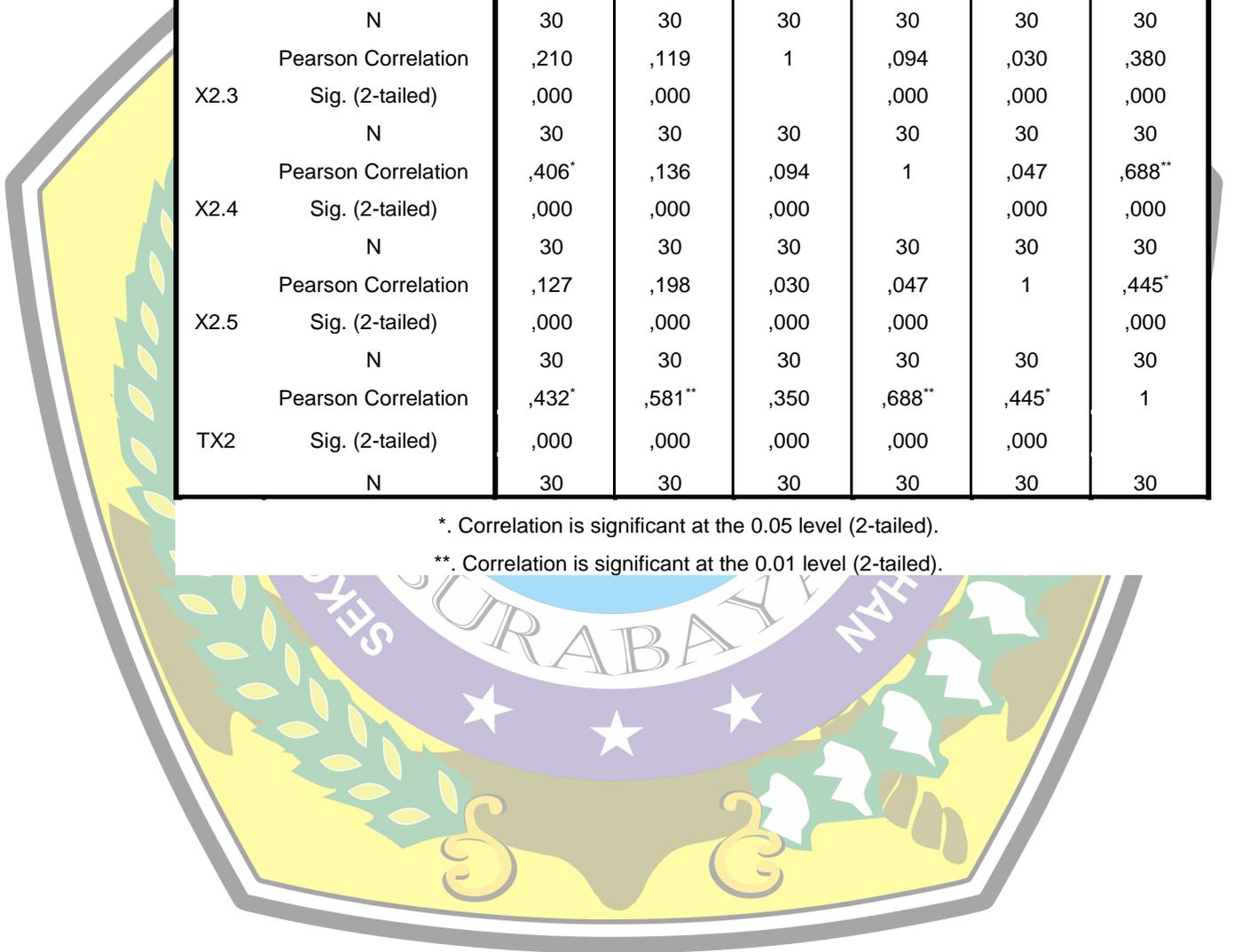
Hasil SPSS Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Sum_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,012	,210	,406*	,127	,432*
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,012	1	,119	,136	,198	,581**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,210	,119	1	,094	,030	,380
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,406*	,136	,094	1	,047	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,127	,198	,030	,047	1	,445*
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TX2	Pearson Correlation	,432*	,581**	,350	,688**	,445*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



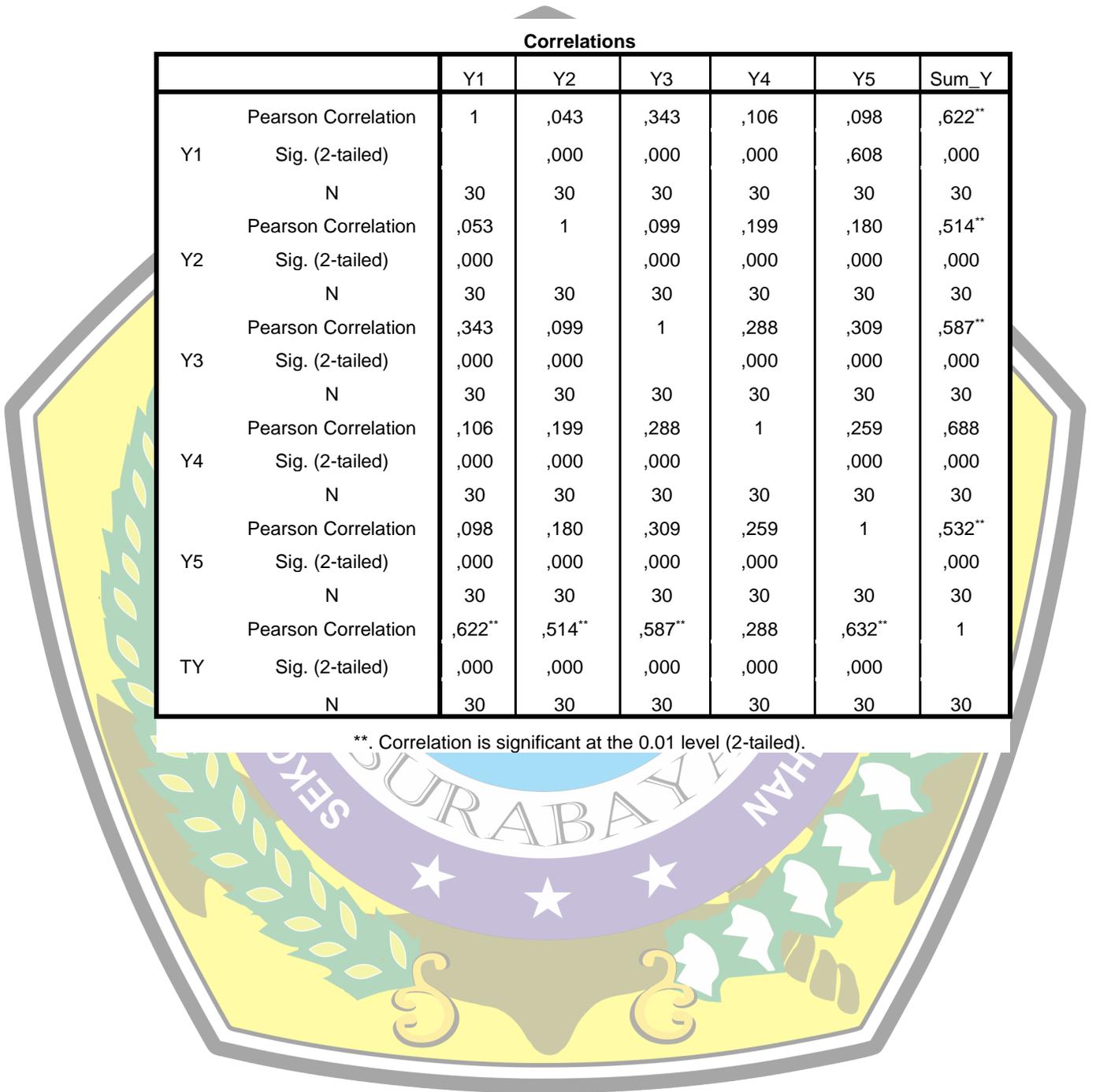
LAMPIRAN 8

Hasil SPSS Uji Validitas Kinerja Kayawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Sum_Y
Y1	Pearson Correlation	1	,043	,343	,106	,098	,622**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,608	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,053	1	,099	,199	,180	,514**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,343	,099	1	,288	,309	,587**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,106	,199	,288	1	,259	,688
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,098	,180	,309	,259	1	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30
TY	Pearson Correlation	,622**	,514**	,587**	,288	,632**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN 9

Hasil SPSS Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas Konflik (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,670	5

Uji Reliabilitas Stres kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,675	5

Uji Reliabilitas Kinerja karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,668	5

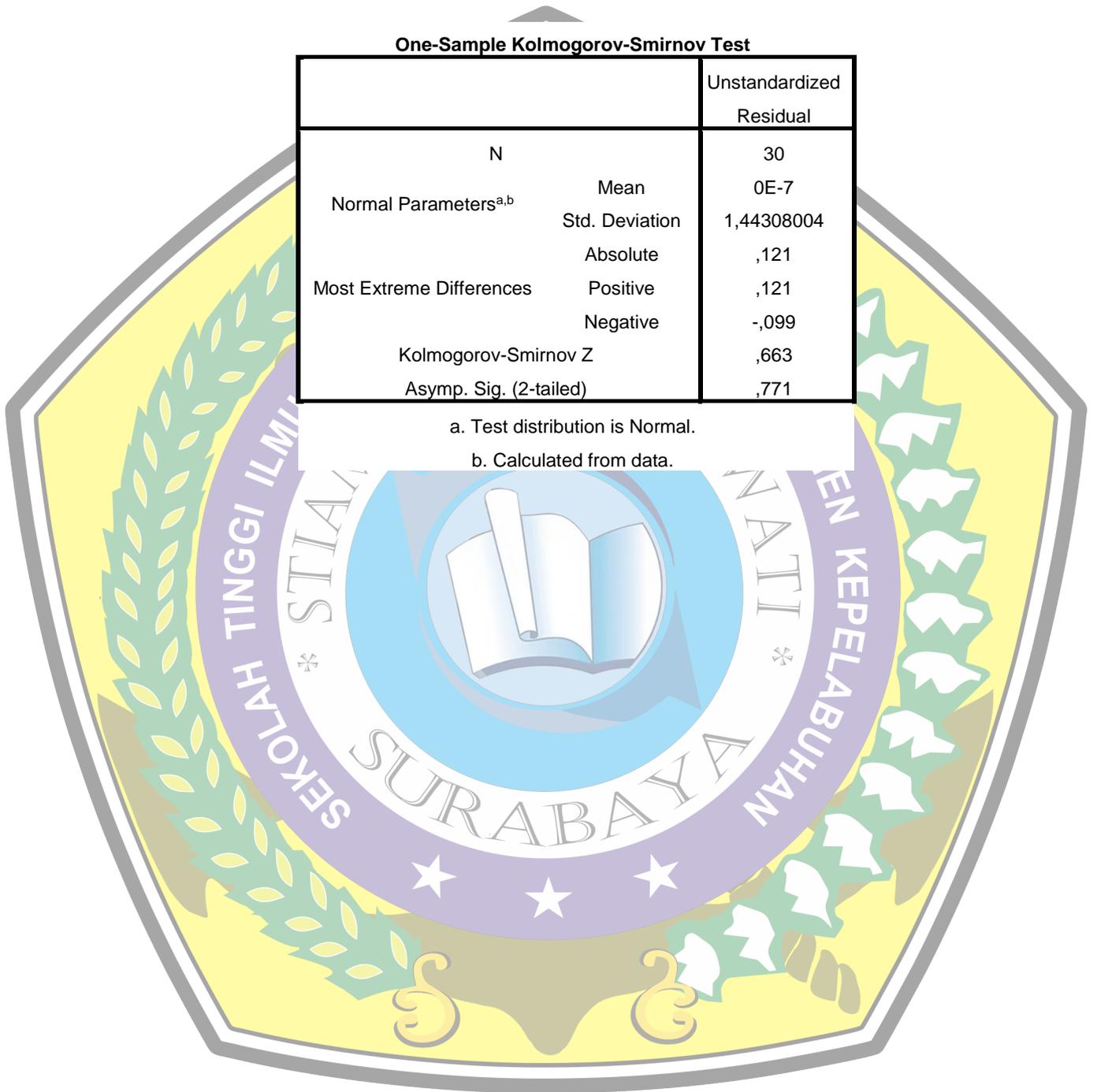
LAMPIRAN 10
Hasil SPSS Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,44308004
	Absolute	,121
Most Extreme Differences	Positive	,121
	Negative	-,099
	Kolmogorov-Smirnov Z	,663
Asymp. Sig. (2-tailed)		,771

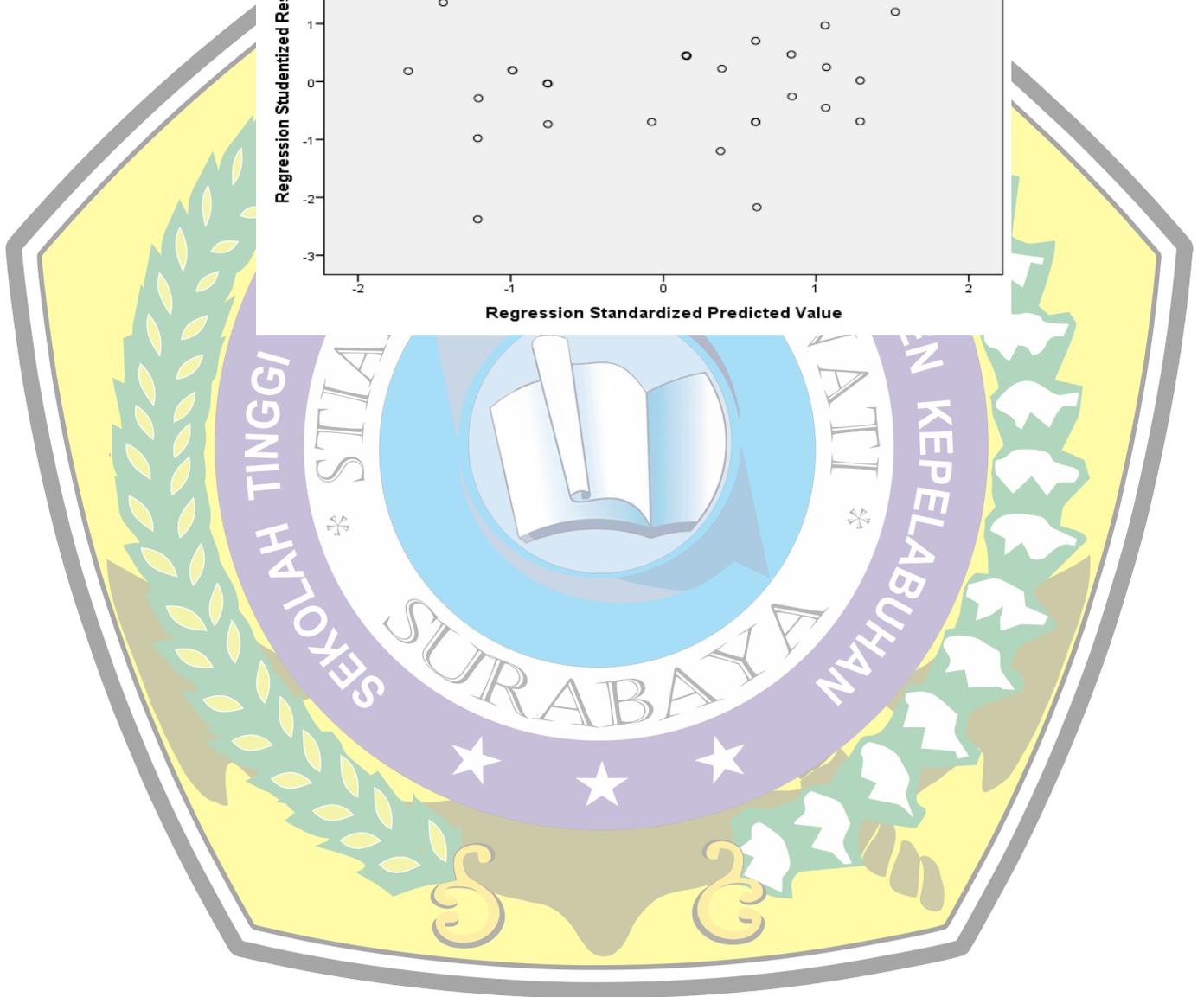
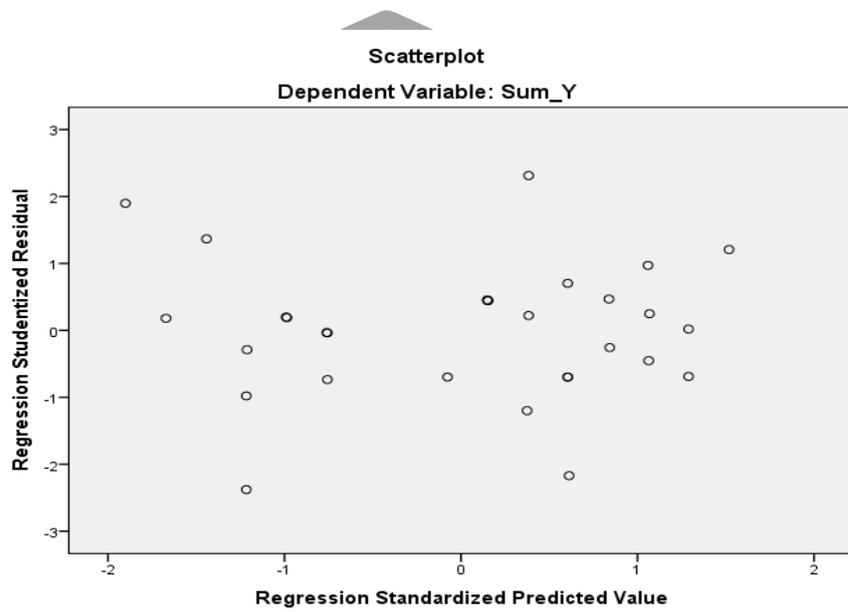
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 11

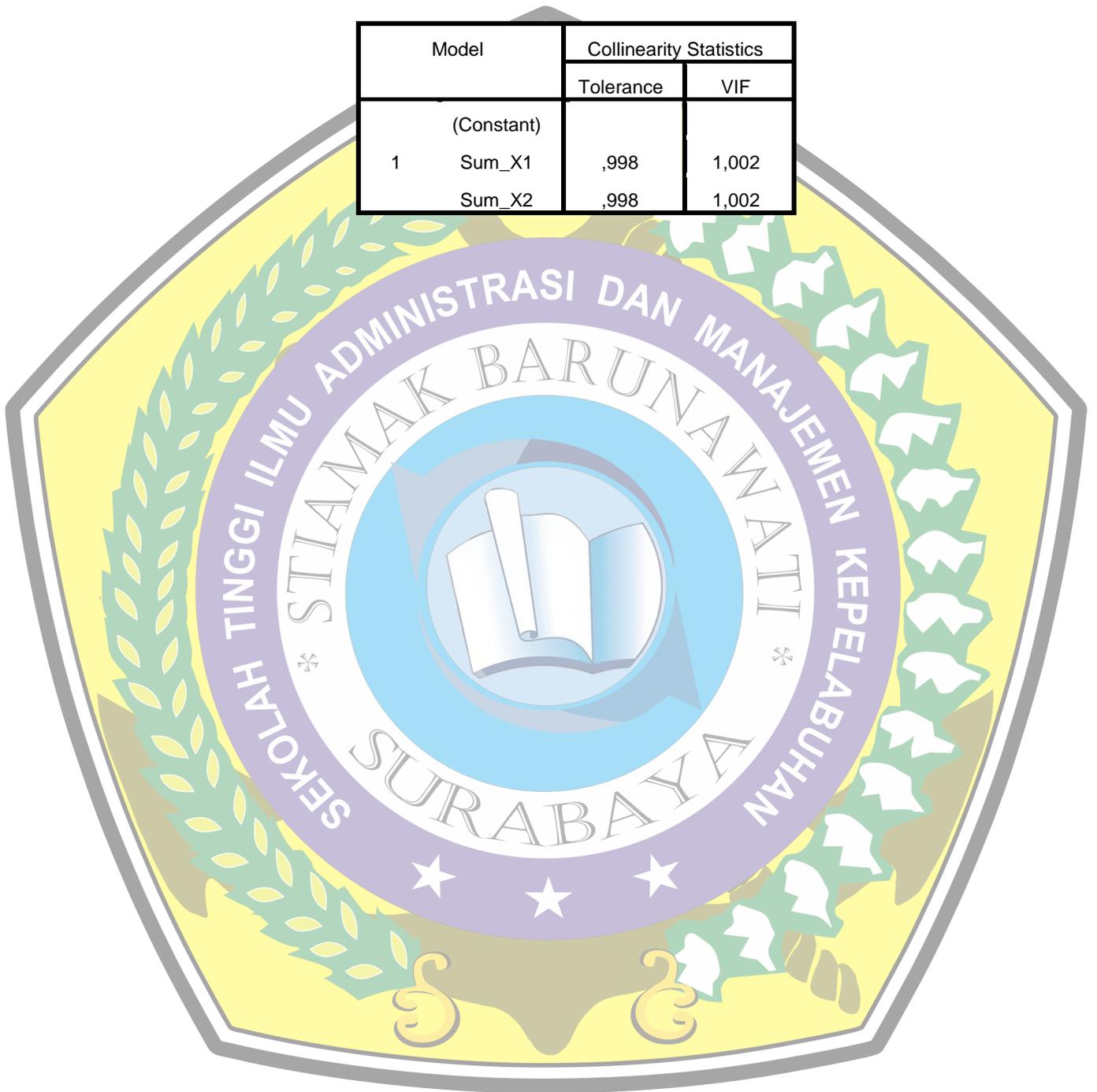
Hasil SPSS Uji Heterokedastisitas



LAMPIRAN 12

Hasil SPSS Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Sum_X1	,998	1,002
Sum_X2	,998	1,002



LAMPIRAN 13

Hasil SPSS Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sum_X2, Sum_X1 ^b	.	Enter

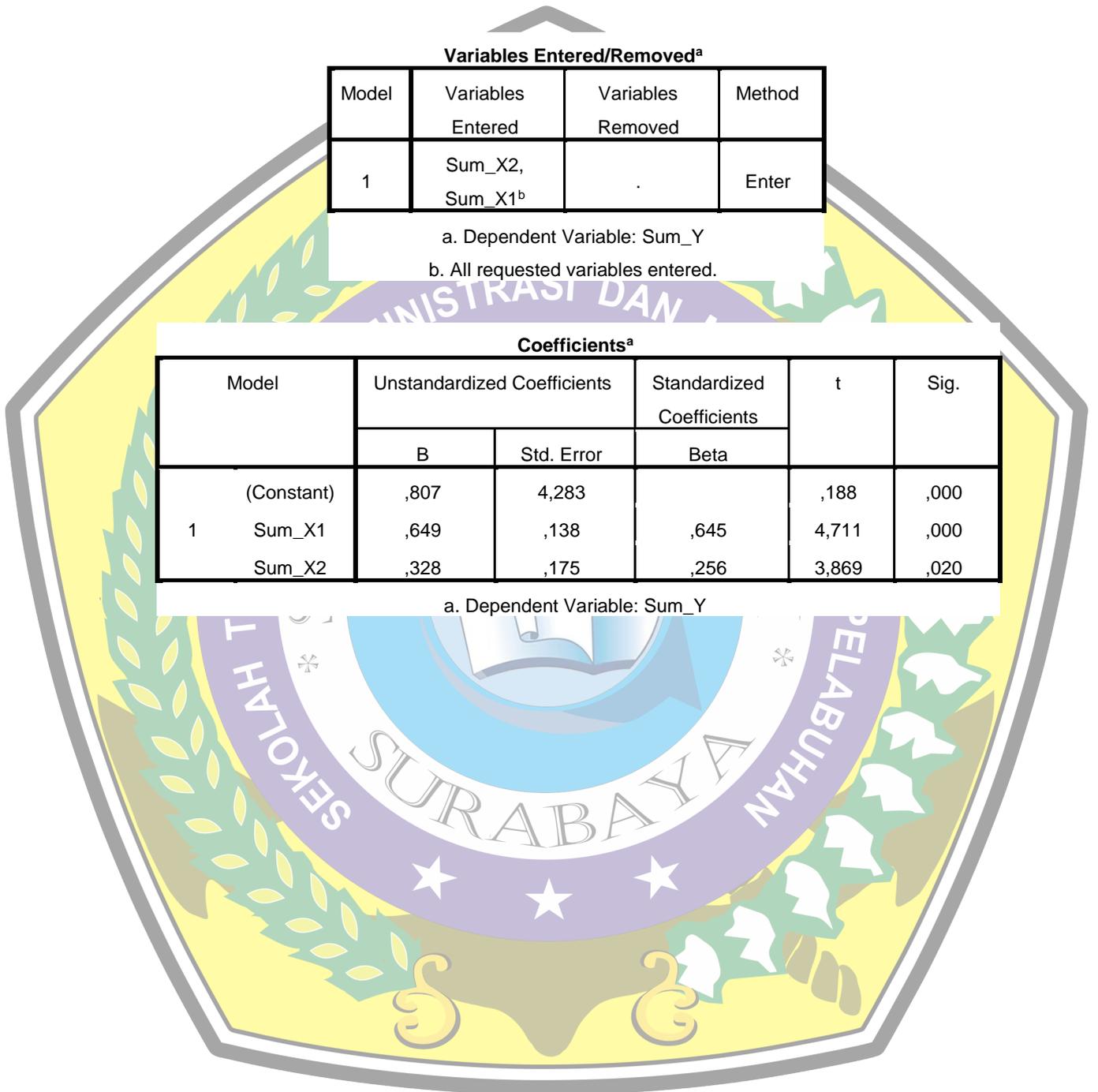
a. Dependent Variable: Sum_Y

b. All requested variables entered.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,807	4,283		,188	,000
1 Sum_X1	,649	,138	,645	4,711	,000
Sum_X2	,328	,175	,256	3,869	,020

a. Dependent Variable: Sum_Y



LAMPIRAN 14
Hasil SPSS Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	59,075	2	29,537	13,206	,000 ^b
Residual	60,392	27	2,237		
Total	119,467	29			

a. Dependent Variable: Sum_Y

b. Predictors: (Constant), Sum_X2, Sum_X1



LAMPIRAN 15
Hasil SPSS Uji Parsial (T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,807	4,283		,188	,000
1 Sum_X1	,649	,138	,645	4,711	,000
Sum_X2	,328	,175	,256	3,869	,020

a. Dependent Variable: Sum_Y



LAMPIRAN 16

Hasil SPSS Nilai Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,703 ^a	,494	,457	1,496



Tabel r untuk df 1-50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93

40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

