

SKRIPSI

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA PITRI JAYA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SI) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH :

DESI MELINDA
NPM : 175210242

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022



UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DESI MELINDA
NPM : 175210242
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT BINA PITRI JAYA

Disahkan Oleh:
Pembimbing


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :


Dekan

Ketua Program Studi


(Dr. Eva Sundari, SE.,MM, CRBC)


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)





UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No 13 Perhentian Marpoyan
Telpon (0761) 674681 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru – 28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Desi Melinda
Npm : 175210242
Program Studi : Manajemen S1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada PT Bina Pitri Jaya
Pembimbing : Abd Razak Jer, SE., M.Si
Dengan perincian sebagai berikut :

No	Tanggal	Catatan Pembimbing	Paraf
1.	09/01/2021	- Jurnal - Uraian Variabel - Masalah fokus dengan variabel	
2.	26/01/2021	- Format sesuai proposal	
3.	02/02/2021	- Acc sempro sesudah perbaikan	
4.	07/06/2021	- Acc outline - Perbaiki kuesioner dengan item jawaban	
5.	20/06/2021	- Acc kuesioner	
6.	02/10/2021	- Abstrak - Tambah lagi variabel X1, X2 & Y - Bab 1 – IV diperbaiki lagi	
7.	08/11/2021	- Teori hal 10 minimal 6 lagi ditambah	
8.	20/11/2021	- Bab V Item kuesioner dengan tabel - Kesimpulan dan saran - Tambah data-data dan	

		kesimpulan	Jj
9.	07/12/2021	- Acc Semhas	

Pekanbaru, 19 Februari 2022

Wakil Dekan I


Dina Hidayat, SE., M.Si. Ak.,C.A



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 93/KPTS/FE-UIR/2022, Tanggal 19 Januari 2022, Maka pada Hari Kamis 20 Januari 2022 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen Tahun Akademis 2021/2022.**

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Desi Melinda |
| 2. NPM | : 175210242 |
| 3. Program Studi | : Manajemen S1 |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pitri Jaya. |
| 5. Tanggal ujian | : 20 Januari 2022 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (A-) 76,75 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis

Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM
3. Deswarta, SE., MM

(.....
(.....
(.....

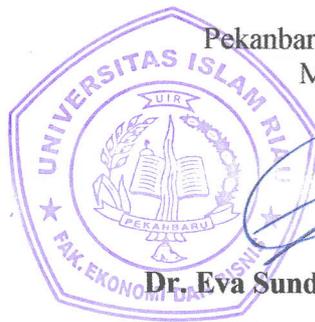
Notulen

1. Deswarta, SE., MM

(.....

Pekanbaru, 20 Januari 2022

Mengetahui
Dekan,



Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

**SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 93 / Kpts/FE-UIR/2022
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilak sanakan ujian skripsi / oral comprehensive sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji.
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.
- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:

N a m a : Desi Melinda
N P M : 175210242
Program Studi : Manajemen SI
Judul skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pitri Jaya.

2. Penguji ujian skripsi/oral comprehensive mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Prof.Dr. Hj. Sri Indrastuti S, MM	Guru Besar, IV/d	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Methodologi	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Bahasa	Anggota
6	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 20 Januari 2022
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Desi Melinda
NPM : 175210242
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pitri Jaya.
Hari/Tanggal : Kamis 20 Januari 2022
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		

Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM		
2	Deswarta, SE., MM		

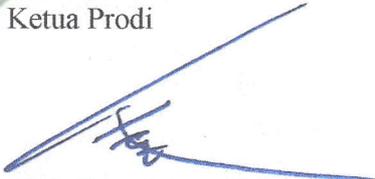
Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai 77)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I

Pekanbaru, 20 Januari 2022
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Desi Melinda
NPM : 175210242
Judul Proposal : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Pitri Jaya.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 07 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

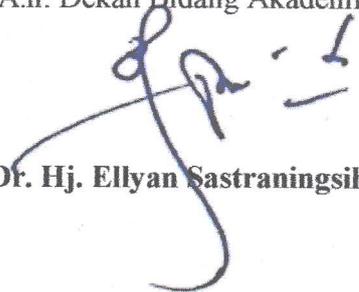
1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Dra. Hj. Sri Indrastuti, MM	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

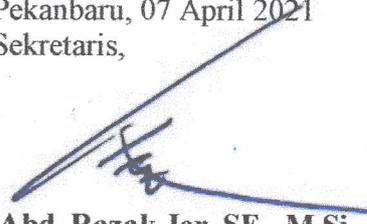
*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 07 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1364/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 26 September 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.

2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat:

1. Surat Mendikbud RI:
 - a. Nomor: 0880/U/1997
 - b. Nomor: 0213/0/1987
 - c. Nomor: 0378/U/1986
 - d. Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
 - a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/TX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangunan
 - b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/TX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
 - c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/TX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
 - d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
 - a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
 - b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
 - a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:

N A M A : Desi Melinda
 N P M : 175210242
 Jusan/Jenjang Pended. : Manajemen / S1
 Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bina Pitri Jaya

3. Tugas pembimbing adalah berpedoman kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.

4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.

5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.

6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.

Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru

Pada Tanggal: 27 September 2020

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau

2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

الجامعة الإسلامية الریویة

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No. 113, Marpoyan, Pekanbaru, Riau, Indonesia - 28284
Telp. +62 761 674674 Fax. +62 761 674834 Email : lekon@uir.ac.id Website : www.ac.uir.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau menerangkan bahwa mahasiswa dengan identitas berikut:

NAMA : **DESI MELINDA**
NPM : **175210242**
JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BINA PITRI JAYA**
PEMBIMBING : **ABD RAZAK JER, SE., M.SI**

Dinyatakan sudah memenuhi syarat batas maksimal plagiarisme yaitu 28% (dua puluh delapan persen) pada setiap subbab naskah skripsi yang disusun.

Demikianlah surat keterangan ini di buat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 14 Desember 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Abd Razak Jer, SE., M.Si

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desi Melinda
Tempat tanggal lahir : Kampung Baru Km 5, 09 September 1999
Npm : 175210242
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bina Pitri Jaya

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini adalah benar dan murni dari hasil saya sendiri, bukan merupakan hasil karya orang lain dan sistematika penulisan sudah mengikuti kaidah dan karya tulis ilmiah Universitas Islam Riau. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut baik disengaja ataupun tidak disengaja, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri. Bila kemudian saya terbukti melakukan pelanggaran saya bersedia menerima konsekuensi dari pihak fakultas maupun pihak Universitas.

Dengan demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia di tuntutan atau dihukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Miilik :



Pekanbaru 20 Februari 2022

Saya yang membuat pernyataan



Desi Melinda

NPM : 175210242

ABSTRACT

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BINA PITRI JAYA

Oleh :

Desi Melinda

175210242

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Pitri Jaya. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Probability Sampling* dengan metode sensus, sehingga sampel penelitian ini seluruh data karyawan produksi dan pembantu karyawan PT Bina Pitri Jaya. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan dan wawancara langsung dengan pihak terkait sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji instrument, regresi linear berganda, uji korelasi, uji determinasi dan uji t (persial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara persial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bina Pitri Jaya.

Kata Kunci : *Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kinerja Karyawan.*

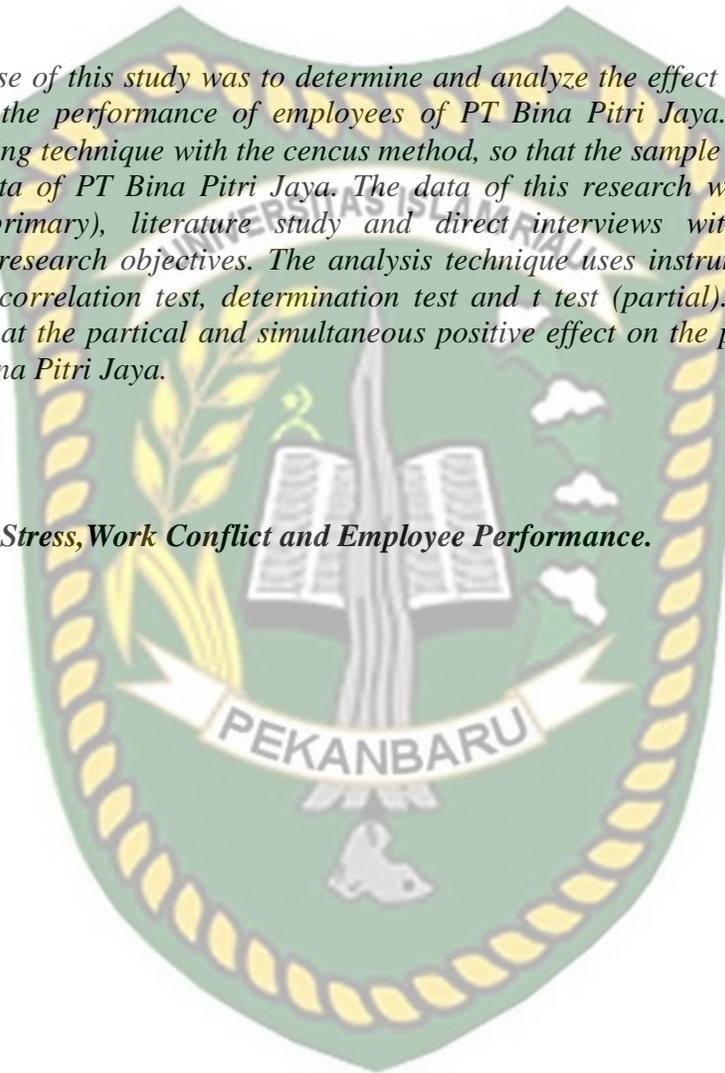


ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT BINA PITRI JAYA

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work stress and work conflict on the performance of employees of PT Bina Pitri Jaya. Sampling used a probability sampling technique with the census method, so that the sample of this research is all production data of PT Bina Pitri Jaya. The data of this research were obtained from questionnaires (primary), literature study and direct interviews with related parties according to the research objectives. The analysis technique uses instrument test, multiple linear regression, correlation test, determination test and t test (partial). The result of the research shows that the partial and simultaneous positive effect on the performance of the employees of PT Bina Pitri Jaya.

Keywords : *Work Stress, Work Conflict and Employee Performance.*



KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Selain itu sholawat beriring salam juga di kirimkan kepada junjungan nabi besar muhammad SAW. Untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini, penulis membuat skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BINA PITRI JAYA” .

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaa, masih dapat banyak kesalahan, kekurangan, maupun kehilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moral maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Eva Sundari SE.,MM., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
2. Bapak Abd.Razak Jer,SE.,M.Si Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Dan Sekaligus Selaku Dosen Pembimbing Yang Telah Memberikan Banyak Pengarahan dan Bimbingan Dengan Tulus Dan Sepenuh Hati Kepada Penulis Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.

3. Bapak Awliya Afwa,SE.,MM Selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
4. Bapak Dr. Hamdi Agustin, SE.,MM Selaku Dosen Penasehat Akademis Selama Berkuliah di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.
5. Bapak dan Ibu Dosen Selaku Staff Pengajar Beserta Karyawan dan Karyawati Tata Usaha Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Yang Telah Membimbing dan Mengajarkan Ilmu Selama Perkuliahan.
6. Teristimewa Teruntuk Ayahanda Tercinta Asnan Siagian dan Ibunda Tercinta Asnah Tarihoran Yang Telah Membesarkan dan Memberikan Cinta dan Kasih Sayang Kepada Penulis Serta Selalu Mendoakan Penulis Dari Menjalankan Perkuliahan Hingga Menyelesaikan Skripsi Ini. Dengan kasih sayang yang tulus, ikhlas, serta memberikan bantuan materil, spritual dan moral yang tak akan dapat penulis balas, selain selalu berdoa kepada Allah SWT agar ayahanda dan ibunda senantiasa diberikan kesehatan dan umur yang panjang serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
7. Teruntuk Abang Saya Dedi Sahrputra yang selalu memberikan semangat, serta selalu memberikan yang tak terhingga bagi penulis hingga sampai terselesaikan skripsi ini, semoga yang kuasa selalu memberikan kesehatan umur panjang dan selalu di murahkan rezekinya. Amin ...
8. Terima Kasih Kepada Pihak Staff Personalia PT. Bina Pitri Jaya Beserta Karyawan dan Karyawati Yang Telah banyak membantu memberikan data dan informasi. Sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini.
9. Terima kasih buat teman-teman angkatan 2017 di Faktultas ekonomi terkhusus Guna Restu telah membantu dan menemani saat peneliti melakukan penelitian.

Seperti kata pribahasa “Tak Ada Gading Yang Tak Retak” dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih dari kata sempurna, masih banyak kekurangan baik dari segi isi maupun cara penulisan. Selanjutnya apabila terdapat kesalahan baik materi yang tersaji maupun dalam teknik penyelesaiannya, penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Akhir kata semoga apa yang terdapat dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak berkepentingan khususnya dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

Pekanbaru,

2021

Desi Melinda



DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Dan Rumususan Masalah	7
1.4 Sistematika Penulisan	8
BAB 11 TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	10
2.1 Stres Kerja	10
2.1.1 Pengertian Stres Kerja	11
2.1.2 Sebab-Sebab Stres Kerja	11
2.1.3 Dampak Stres kerja	12
2.1.4 Manajemen Stres Kerja	13
2.1.5 Indikator Stres Kerja	14
2.2 Konflik Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Konflik Kerja	15
2.2.2 Sebab-Sebab Konflik Kerja.....	16
2.2.3 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja	21
2.2.4 Manajemen Konflik Kerja.....	22
2.2.5 Indikator Konflik Kerja.....	23
2.3 Kinerja Karyawan.....	24
2.3.1 Pengertian Kinerja	25

2.3.2 Penilaian Kinerja.....	26
2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja.....	27
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja.....	28
2.3.5 Faktor-fakor Hubungan Penilaian Kinerja	30
2.3.6 Indikator Kinerja.....	31
2.3.7 Hubungan Variabel Stres dan Konflik Terhadap Kinerja	32
2.4 Hasil Penelitian Terdahulu	34
2.5 Kerangka Pemikiran	35
2.6 Hipotesis.....	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	37
3.1 Lokasi Penelitian	37
3.2 Operasional Variabel	38
3.3 Populasi Dan Sampel	40
3.4 Jenis Dan Sumber Data.....	41
3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data.....	42
3.6 Teknik Analisi Data.....	43
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	48
4.1 Sejarah Perusahaan PT.Bina Pitri Jaya	48
4.2 Visi Dan Misi PT.Bina Pitri Jaya	49
4.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	50
BAB V Hasil Penelitian Dan Pembahasan	52
5.1 Krakteristik Responden.....	52
5.1.1 Jenis Kelamin	53
5.1.2 Usia	54
5.1.3 Lama Bekerja.....	54
5.1.4 Pendidikan Terakhir	55
5.2 Uji Validitas dan Reabilitas.....	56

5.3 Analisis Deskriptif Stres Kerja.....	60
5.4 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Stres Kerja.....	67
5.5 Analisis Deskriptif Konflik Kerja	69
5.6 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Variabel Konflik Kerja	78
5.7 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan.....	80
5.8 Rekapitulasi Hasil Responden Variabel Kinerja Karyawan	90
5.9 Hasil Analisis Data	92
5.9.1 Analisis Regresi Linear Berganda	92
5.9.2 Analisis Koefisien Korelasi.....	94
5.9.3 Analisis Koefisien Determinasi	95
5.9.4 Analisis Uji T.....	97
5.9.5 Analisis Uji F.....	99
5.9.6 Pembahasan	100
BAB VI PENUTUP	101
6.1 Kesimpulan	101
6.2 Saran	102
DAFTAR PUSTAKA	104
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Karyawan Pada PT.Bina Pitri Jaya	4
Tabel 1.2 Data Jumlah Karyawan Pekerja 1 & 2	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	38
Tabel 5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	53
Tabel 5.2 Responden Berdasarkan Usia	54
Tabel 5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	55
Tabel 5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 5.5 Hasil Uji Validitas Variabel X1,X2 & Y	57
Tabel 5.6 Hasil Uji Reabilitas Variabel X1,X2 & Y.....	59
Tabel 5.7 Tanggapan Responden Mengenai Persaingan Kerja.....	60
Tabel 5.8 Tanggapan Responden Mengenai Kenyamanan Bekerja.....	61
Tabel 5.9 Tanggapan Responden Mengenai Pemimpin Kurang Baik	62
Tabel 5.10 Tanggapan Responden Mengenai Tidak Sempat Beristirahat.....	63
Tabel 5.11 Tanggapan Responden Mengenai Ketidakpercayaan Antar Karyawan	64
Tabel 5.12 Tanggapan Responden Mengenai Pekerjaan Selesai Sesuai Target	65
Tabel 5.13 Tanggapan Responden Mengenai Jam Kerja Tidak Produktif.....	66
Tabel 5.14 Tanggapan Responden Mengenai Pulang Tepat Waktu	67
Tabel 5.15 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Stres Kerja	68
Tabel 5.16 Tanggapan Responden Mengenai Sistem Nilai Individual.....	69
Tabel 5.17 Tanggapan Responden Mengenai Sikap Karyawan	71
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Intelektual.....	72
Tabel 5.18 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Intelektual	72
Tabel 5.19 Tanggapan Responden Mengenai Antar Karyawan Kesalahpahaman.....	73
Tabel 5.20 Tanggapan Responden Mengenai Perbedaan Persepsi	74

Tabel 5.21 Tanggapan Responden Mengenai Bahasa Yang Sulit Dimengerti.....	75
Tabel 5.22 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Tugas Yang Diberikan.....	76
Tabel 5.23 Tanggapan Responden Mengenai Ketidaksesuaian Tujuan.....	77
Tabel 5.24 Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Ketergantungan Aturan.....	78
Tabel 5.25 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Konflik Kerja.....	79
Tabel 5.26 Tanggapan Responden Mengenai Proses Kerja Karyawan.....	81
Tabel 5.27 Tanggapan Responden Mengenai Jumlah Kesalahan.....	82
Tabel 5.28 Tanggapan Responden Mengenai Pemberian Pelayanan.....	83
Tabel 5.29 Tanggapan Responden Mengenai Ketepatan Kerja.....	84
Tabel 5.30 Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Menganalisis.....	85
Tabel 5.31 Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Kerja Yang Baik.....	86
Tabel 5.32 Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Yang Tepat Waktu.....	87
Tabel 5.33 Tanggapan Responden Mengenai Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	89
Tabel 5.34 Tanggapan Responden Mengenai Ketaatan Terhadap Aturan.....	90
Tabel 5.35 Rekapitulasi Hasil Tanggapan Tentang Variabel Kinerja.....	91
Tabel 5.36 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	93
Tabel 5.37 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	95
Tabel 5.38 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	96
Tabel 5.39 Hasil Uji T (Persial).....	97
Tabel 5.40 Hasil Uji F.....	99

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya (SDM) suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting untuk menentukan strategi pencapaian tujuan suatu perusahaan.

Kinerja yang dicapai karyawan memberikan kontribusi terhadap keberhasilan perusahaan secara keseluruhan. Apabila perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja yang dicapai perusahaan memerlukan informasi tentang kinerja karyawan informasi tersebut bermanfaat untuk beberapa keperluan, misalnya untuk peningkatan gaji, kebutuhan promosi, mutasi atau untuk pengendalian atas penyimpangan-penyimpangan yang mungkin terjadi. Stres kerja merupakan sebuah fenomena yang hampir tidak bisa dihindari dalam kehidupan kerja. Salah satu faktor yang menjadi penyebab stres karyawan adalah lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi.

Hal tersebut juga diperjelas oleh Robbins (2006) akibat stres kerja mencakup seperti perilaku perubahan dalam produktifitas, dan terjadinya tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan didalam pekerjaan.

Menurut Fauji (2013) Stres Kerja suatu kondisi tertekan, tegang yang mempengaruhi

emosi dan proses berfikir seseorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaan sehingga menghambat tujuan pada organisasi .

Dari konflik kerja sering diartikan sebagai saling bertentangan, saling berbantahan, atau saling cekcok. Konflik kerja yang dirasakan oleh karyawan juga akan berakibat munculnya masalah baru yaitu stres kerja. Pada masing-masing diri karyawan memiliki stres kerja, namun penanganan dan pengendalian yang dilakukan juga berbeda masing-masing individu karyawan. Stres kerja peluangnya sangat besar selain juga disebabkan oleh tingkah laku orang-orang yang antikeamanan, antisosial, senang membuat keributan, kurang paham, salah paham, atau gagal paham, hampir semua disebabkan oleh ketidak pahaman, selain itu dapat terjadi karena kegagalan berkomunikasi antar pihak sehingga terjadi perbedaan dalam memahami suatu yang terjadi.

Menurut Newston dan Darvis (2000), konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan. Sedangkan Robbins (1993), konflik didefinisikan sebagai sebuah proses yang berawal ketika satu pihak mempersepsikan adanya pihak lain yang telah menyerang secara negatif atau akan menyerang secara negatif terhadap sesuatu yang menjadi urusan penting/ sangat dihargai oleh pihak pertama (dalam Muchlas, 2008).

Menurut Hasibuan (2011) konflik ialah persaingan yang tidak sehat seperti ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh penghargaan. Konflik dapat menimbulkan ketegangan, perkelahian jika tidak dapat diselesaikan.

Oleh sebab itu penting bagi perusahaan PT Bina Pitri Jaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja sehingga tidak adanya stres kerja maupun konflik kerja dalam pekerjaan. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi serta persaingan dalam pekerjaan. Artinya, konflik kerja dan stres kerja muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan seperti target yang ingin dicapai setiap tahunnya contohnya akhir tahun saat penutupan buku keuangan.

PT Bina Pitri Jaya-Mill Merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pengelolaan Cpo, Kanel dan Fiber berdiri sejak tahun 2005. Potensi beban kerja pada PT Bina Pitri Jaya cukup tinggi yaitu mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan oleh karyawan bagian laboratorium dan pengelolaan , pekerjaan mereka yang membutuhkan ketelitian tingkat tinggi menuntut karyawan untuk selalu dalam keadaan yang prima. Jika terjadi kesalahan dalam pekerjaan akan mengakibatkan pengaruh yang besar terhadap perusahaan, apalagi pekerja yang berkaitan dengan kualitas produksi yang akan dihasilkan oleh perusahaan. Berbagai macam telah dilakukan oleh perusahaan ini, seperti membangun bisnis Cpo dan Kanel yang menguntungkan, menggandeng para petani dan supplier sebagai bagian dari program lapangan pekerjaan dengan menjadikannya sebagai mitra kerja, serta menjadikan perusahaan yang selalu dicintai oleh seluruh karyawan maupun konsumen dari perusahaan ini.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya peran pegawai sangat penting, keberhasilan didalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran

perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sebagai ilustrasi berikut di sajikan data jumlah karyawan pada PT Bina Pitri Jaya-MILL dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. Bina Pitri Jaya-MILL

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Pekerja Harian	16 Orang
2	Laboratorium	3 Orang
3	Pembantu Kantor	10 Orang
4	Pekerja Produksi 1 & 2	40 Orang
5	Satpam	7 Orang
6	Bengkel	24 Orang
7	Petugas Klinik	2 Orang
Jumlah		102 Orang

Sumber: PT Bina Pitri Jaya MILL, 2020

Pada tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa karyawan bagian umum pada PT. Bina Pitri Jaya-MILL berjumlah 102 orang. Yang terdiri dari jenis pekerja, yaitu pekerja harian berjumlah 16 orang, laboratorium berjumlah 3 orang, pembantu kantor berjumlah 10 orang, pekerja pengelolaan berjumlah 40 orang, satpam berjumlah 7 orang, bengkel berjumlah 24 orang, dan petugas klinik berjumlah 2 orang.

Wawancara yang peneliti lakukan terhadap HRD PT Bina Pitri Jaya mengemukakan bahwa selain stres kerja yang tinggi juga adanya konflik kerja, Stres kerja pada PT Bina Pitri Jaya yaitu pada kerja shift seperti shift malam . Dimana beliau mengatakan bahwa fenomena yang terjadi pada pekerjaan ialah tingkat stres kerja pada karyawan yang bekerja sif malam karena karyawan di tuntutan untuk bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai target sedangkan konflik kerja pada PT Bina Pitri Jaya yaitu komunikasi antar karyawan sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Sebagai ilustrasi berikut di sajikan data jumlah karyawan yang memiliki beban kerja terhadap pekerjaan maka peneliti mengambil sampel

pada karyawan pekerja produksi 1 dan 2 .

Tabel 1.2

Data Jumlah Karyawan Pekerja Produksi 1 & 2

No	Jenis Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	Mandor Proses 1&2	2 orang
2	OPR. STERILIZER 1&2	2 orang
3	OPR. BOILER 1 & 2	2 orang
4	OPR. GENSET 1& 2	2 orang
5	OPR. CLARIFICASI 1&2	2 orang
6	OPR. DUMP TRUCK 1&2	2 orang
7	OPR. PRESSING 1&2	2 orang
8	OPR. WHELL LOADER	2 orang
9	Loading Rump	2 orang
10	FTTER Shift	4 orang
11	Helper Kernel	2 orang
12	Helper Clarification	2 orang
13	OPR. EFB BUNCH PRE	2 orang
14	OPR. EFFLUENT	2 orang
15	OPR. KARNEL	4 orang
16	OPR. EFFLUENT	2 orang
17	OPR. EFFLUENT	2 orang
18	Helper Stelizer	2 orang
Jumlah		40 Orang

Sumber : PT Bina Pitri Jaya MILL, 2020

Fenomena yang terjadi di dalam PT Bina Pitri Jaya mengenai kinerja tersebut:
 Fenomena stres kerja : (a) Seperti menyelesaikan tugas karyawan belum tepat waktu, (b) semangat kerja yang kurang, (c) Pekerjaan yang terlalu banyak sehingga menjadi beban kerja.
 Fenomena konflik kerja : (a) adanya perbedaan pendapat sehingga terjadinya konflik antar karyawan, karyawan dengan pemimpin (b) perbedaan persepsi (c) bahasa yang sulit dimengerti .

Berdasarkan latar belakang di atas, bahwa stres kerja dan konflik kerja akan menimbulkan adanya penurunan hasil kerja dari karyawan oleh karena itu penulis tertarik untuk mengambil judul penelitian : **“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Pitri Jaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan PT. Bina Pitri Jaya?
2. Apakah stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bina Pitri Jaya?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Stres Kerja dan Konflik Kerja PT BinaPitri Jaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina Pitri Jaya.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi :

- 1). Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengelolaan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

- 2). Bagi Instansi

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti. Serta dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerjanya dapat semakin baik.

3). Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan serta dapat menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia terkhusus dengan judul yang stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui garis besar penyusunan skripsi ini, maka penulis membaginya dalam 6 bab (enam) seperti ini :

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini penulis menggunakan hal-hal yang berkaitan dengan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, sistematika penulisan, kajian pustaka.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini penulis akan menguraikan tentang teori-teori dari pendapat para ahli yang berhubungan dengan konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan

untuk kemudian dapat mengajukan hipotesis serta menguraikan operasional variabel penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini penulis menguraikan metode yang digunakan yang meliputi: lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisis data.

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memaparkan tentang sejarah singkat berdirinya perusahaan, struktur organisasi perusahaan.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini penulis akan menguraikan secara detail mengenai pembahasan serta menganalisis data tentang konflik kerja dan stres kerja, kinerja karyawan pada PT Bina Pitri Jaya.

BAB VI PENUTUP

Pada bab ini penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diperoleh berdasarkan analisis data dan kemudian memberikan saran yang di anggap bermanfaat bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan dimasa mendatang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres dapat diartikan sebagai tekanan, konflik, beban dalam pekerjaan, panik, dan perasaan tidak tenang. Stres dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatan.

Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja dengan demikian beban kerja adalah tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan.

Stres kerja suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungan yang dirasakan sehingga mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Anoraga (2011:108).

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Suprihanto (2003) mengatakan bahwa dari sudut pandang organisasi, manajemen mungkin tidak khawatir jika karyawannya mengalami stres kerja yang ringan. Alasannya pada tingkat stres tertentu akan memberikan akibat positif, karena hal ini akan mendesak mereka untuk melakukan tugas lebih baik.

Prabu (2013:93) stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2012:44) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan).

Sinambela (2016:72) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik akan berakibat pada kemampuan seseorang.

Selye dan Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu eustres dan distres. Eustres, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat dan menantang (Walker: 2002). Distres yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Cenderung bereaksi secara berlebihan, bingung dan tidak berperforma secara maksimal (Walker: 2002).

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat di simpulkan bahwa suatu kondisi yang dirasakan oleh seorang karyawan yang tampak menjadi lebih tegang sehingga dapat menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berakibat pada pola berperilaku suka marah, agresif dan perilaku tidak tenang.

2.1.2 Sebab-Sebab Timbulnya Stres Kerja

Terjadinya stres pada seseorang disebabkan oleh beberapa hal, dimana faktor-faktor penyebab stres ini disebut juga stressor. Menurut Mangkunegara sebab terjadinya stres kerja

ialah beban kerja yang dirasakan terlalu berat, kualitas pengawasan yang rendah, udara kerja yang tidak sehat, beban pada pekerjaan, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang tidak sejalan dalam kerja.

Handoko (1998:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- a. Beban kerja yang berlebihan
- b. Tekanan atau desakan waktu
- c. Kualitas supervisor yang jelek
- d. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- e. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- f. Berbagai bentuk perusahaan

2.1.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Gibson dkk (1996:363) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari stres kerja di antaranya memotivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras. Sehingga terjadinya beban kerja yang mengganggu fisik dan secara potensial berbahaya.

Membagi menjadi 3 kategori efek dari stres kerja yaitu sebagai berikut :

1. Prilaku: seperti mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, dan emosional.
2. Fisiologis: seperti kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan

darah meningkat, mulut kering, panas, dan dingin.

3. Organisasi: berupa angka absensi, omset, produktifitas rendah, terasing, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.1.4 Manajemen Stres Kerja

Secara keseluruhan, manajemen stres mencakup gaya hidup, pikiran, emosi, dan bagaimana caranya kita dalam menghadapi masalah.

1. Identifikasi kebiasaan yang memicu stres.

Dengan mengetahui sumber stres, anda bisa mengetahui perasaan apa yang anda rasakan saat stres terjadi, dan tentukan tindakan apa yang perlu anda lakukan untuk mengatasi stres tersebut.

2. Lakukan hobi dan gaya hidup sehat.

Melakukan lebih yang anda sukai dapat menjadi cara untuk menghilangkan stres. Perusahaan juga dapat memberikan fasilitas yang dapat menunjang hobi positif dan gaya hidup sehat bagi karyawan misalnya saja dengan menyediakan fasilitas ruang olahraga, kegiatan menonton film bersama yang juga dapat meningkatkan sosialisasi antar karyawan dan kegiatan sosial lainnya.

3. Melakukan refleksi diri.

Melalui refleksi diri anda juga dapat menentukan sikap apa yang perlu dilakukan setelah anda melewati rasa stres.

2.1.5 Indikator Stres Kerja

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, terdapat banyak hal yang dapat menyebabkan seseorang terkena stres salah satu

penyebabnya adalah beban kerja pekerjaan yang semakin menumpuk yang dialami oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Igor S (1997) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- a. Tekanan dari rekan kerja, pimpinan perusahaan dan karyawan seperti adanya tekanan yang diterima dari atasan ataupun rekan kerja sendiri yang harus dipenuhi akan menjadi beban tersendiri yang dialami oleh individu.
- b. Perbedaan tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban. Tuntutan yang diterima dari pekerjaannya namun tidak didukung oleh sumber daya yang ada, maka akan mempengaruhi tingkat stres pekerja karena beban tersebut.
- c. Penempatan dengan pekerjaan. Penempatan yang tidak sesuai dengan basic dari pekerja tersebut akan menjadi hambatan dalam bekerja karyawan karena akan mengalami kesulitan dalam memahami pekerjaan.
- d. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang. Pekerjaan yang berbahaya akan menjadi tantangan bagi para pekerja karena perlu ketelitian dalam menghadapi pekerjaan yang ada. Selain itu pekerjaan yang berulang-ulang akan menyebabkan seorang karyawan menjadi jenuh dengan situasi yang ada.
- e. Beban lebih. Yaitu adanya target tertentu yang diberikan kepada karyawan yang kemudian menjadi beban yang dirasakan oleh karyawan.
- f. Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

2.2 Konflik Kerja

2.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Pada dasarnya, perselisihan atau konflik dimulai ketika salah satu pihak tersinggung oleh pihak lain tentang sesuatu yang dianggap penting oleh pihak pertama. Perselisihan di dalam perusahaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan gaya, sehingga menghambat hubungan antara individu dan kelompok.

Menurut (Zainal dkk, 2014) konflik kerja suatu ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Maftuh, 2005:47 yang dalam konflik, interaksi sosial antara individu atau kelompok lebih dipengaruhi oleh perbedaan dari pada persamaan. Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2012; 179).

Menurut Kreitner dan Kinichi dalam Silaban (2012) konflik kerja ialah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingannya ditentang secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain.

Veithzal Rivai (2013) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi

sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota yang lain.

Namun konflik harus dibedakan dengan persaingan atau kompetisi, karena persaingan meliputi tindakan-tindakan yang dilakukan orang tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menyebabkan orang lain tidak berhasil mencapai tujuannya.

Berdasarkan pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwa perselisihan pada dasarnya bermula ketika salah satu pihak tersinggung oleh pihak lain tentang sesuatu yang dianggap penting oleh pihak pertama. Konflik di dalam perusahaan dapat terjadi dalam berbagai bentuk dan gaya, sehingga menghambat hubungan antara individu dan kelompok.

2.2.2 Sebab-Sebab Timbulnya Konflik Kerja

Konflik bisa muncul karena masing-masing pihak atau salah satu pihak merasa sedih. Kerugian ini tidak hanya signifikan, tetapi terkadang tidak. Untuk mencegah konflik, pertama-tama kita harus mempelajari kemungkinan penyebab konflik.

Menurut Nitisemito (2010) penyebab konflik adalah:

a. Perbedaan Pendapat

Konflik bisa muncul karena ketidaksepakatan. Dimana masing-masing pihak merasa dialah yang paling benar. Jika ketidaksepakatan ini cukup tajam, dapat menyebabkan rasa tidak enak, ketegangan, dll. Hal seperti ini bisa menimbulkan konflik.

b. Salah paham

Kesalahpahaman adalah salah satu hal yang dapat menimbulkan konflik. Misalnya tindakan seseorang mungkin disengaja, tetapi tindakan tersebut dianggap merugikan oleh pihak lain. Bagi yang merasa sedih, hal itu menimbulkan rasa tidak enak, kurang empati, bahkan kebencian.

c. Satu dengan yang lain

Tindakan mungkin dianggap berbahaya bagi orang lain, atau masing-masing pihak mungkin merasa pihak lain sedang diserang. Tentu saja, orang yang menderita mungkin merasa tidak enak badan, kurang belas kasih, atau bahkan membencinya.

d. Emosi yang terlalu sensitif mungkin saja perilaku seseorang, tapi dianggap merugikan orang lain. Jadi, dari segi hukum atau etika, ini sebenarnya tidak salah. Namun, hal tersebut tetap dianggap berbahaya dan dapat menimbulkan konflik, karena terlalu sensitif terhadap emosi pihak lain.

e. Menimbulkan kemampuan mengoreksi diri sendiri

Karena adanya konflik, hal ini dirasakan pihak lain, pihak tertentu sebenarnya bisa memanfaatkan konflik ini. Artinya, ia memiliki kemampuan untuk mengoreksi diri sendiri.

Menurut Wirawan (2010) penyebab timbulnya konflik adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Sumber

Pada dasarnya manusia selalu mengalami keterbatasan sumber daya yang dibutuhkan untuk menunjang kehidupan. Keterbatasan ini menciptakan persaingan antar manusia untuk mendapatkan sumber daya yang mereka butuhkan, seringkali dalam persaingan.

2. Tujuan yang berbeda

Sengketa muncul karena para pihak yang bersengketa memiliki tujuan yang berbeda. Sengketa dapat muncul karena para pihak yang berselisih memiliki tujuan yang sama, tetapi cara untuk mencapainya berbeda.

3. Saling tergantung atau interpedensi tugas

Sengketa dapat muncul karena para pihak yang bersengketa memiliki kewajiban untuk bergantung satu sama lain. Misalnya, aktivitas satu pihak bergantung pada aktivitas atau keputusan pihak lain. Semakin tinggi tingkat interdependensi, semakin tinggi resolusi konfliknya. Jika tidak ada saling ketergantungan, maka tidak ada konflik. Oleh karena itu, ada konflik antara para pihak yang perlu terhubung satu sama lain dan mereka tidak dapat meninggalkan satu sama lain tanpa dampak negatif.

4. Diferensiasi organisasi

Salah satu penyebab timbulnya konflik dalam organisasi adalah pembagian tugas dalam organisasi dan pelaksana tenaga kerjanya. Seperti unit kerja pemasaran lebih berputar lebih cepat pada waktu jangka pendek, lebih resmi dalam struktur organisasi dan lebih fokus dalam hubungan perorangan jika dibandingkan dengan unit kerja penelitian dan pengembangan.

1. Ambiguitas yuridiksi

Pembagian tugas yang tidak adil akan menimbulkan ketidak jelasan tugas dan wewenang pada pekerjaan dalam organisasi. Dalam waktu yang ditetapkan terdapat kecenderungan pada bagian kerja untuk menambah dan memperluas tugas dan wewenangnya.

2. Sistem imbalan yang tidak layak

Di perusahaan sering terjadi konflik antara karyawan dan manajer perusahaan, yang menggunakan sistem kompensasi yang mereka anggap tidak adil atau tidak sesuai dengan karyawan. Hal tersebut menimbulkan konflik berupa pemogokan, perusakan karyawan, perusakan perusahaan serta perusakan konsumen dan pemerintah.

3. Komunikasi yang tidak baik

Komunikasi yang tidak baik sering menimbulkan konflik dalam organisasi. Faktor komunikasi yang menyebabkan konflik contohnya seperti aturan berbicara, informasi yang tidak tersedia dengan bebas, dan penggunaan kata yang tidak dimengerti oleh pihak-pihak yang melakukan komunikasi.

Menurut Zainal dkk (2014) penyebab timbulnya konflik kerja sebagai berikut:

1. Saling Ketergantungan Tugas

Masing-masing sub-unit atau kelompok dalam organisasi mengembangkan suatu keinginan untuk memperoleh otonomi dan mulai mengajarkan tujuan dan kepentingannya masing-masing. Oleh adanya saling ketergantungan aktifitas dari masing-masing sub-unit atau kelompok, dan masing-masing sub-unit menginginkan adanya otonomi maka menyebabkan terjadinya konflik dalam perusahaan.

2. Perbedaan Tujuan dan Prioritas

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

3. Kriteria Penilaian Prestasi yang saling bertentangan

Kadang kala konflik antar-subunit atau kelompok dalam perusahaan tidak disebabkan oleh karena tujuan yang saling bertentangan, tetapi karena cara organisasi dalam menilai prestasi yang dikaitkan dengan peroleh imbalan membawanya ke dalam konflik. Konflik kerja tidak terjadi begitu saja, konflik pasti memiliki latar belakang penyebabnya sehingga terjadi, sehingga konflik kerja yang terjadi diorganisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja.

c. Manfaat Konflik Kerja

Konflik dalam kehidupan sehari-hari dapat berdampak positif dan negatif pada individu yang terlibat. Menurut Johnson dalam Suhartini (2012), perselisihan sebenarnya dapat membawa manfaat positif bagi individu jika kita dapat mengelolanya secara konstruktif. Beberapa contoh kepentingan positif dari suatu konflik adalah:

1. Konflik dapat membuat individu sadar bahwa mereka mempunyai masalah yang perlu diselesaikan dalam hubungannya dengan orang lain.
2. Konflik dapat menyadarkan dan mendorong individu untuk melakukan perubahan.
3. Konflik dapat menjadi inspirasi bagi individu untuk menyelesaikan masalah yang belum secara eksplisit disadari.
4. Ketidaksepakatan dapat mengarah pada pencapaian keputusan bersama yang lebih matang dan berkualitas tinggi.
5. Konflik dapat menyebabkan ketegangan kecil yang sering dialami orang.
6. Konflik juga dapat mengungkapkan siapa kita atau siapa kita sebenarnya.
7. Konflik juga bisa menjadi sumber hiburan.

8. Konflik dapat memperkuat dan memperkaya hubungan.

2.2.3 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua orang atau lebih didalam suatu organisasi, terdapat beberapa bentuk-bentuk konflik kerja yang terjadi didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Konflik dapat berdampak positif atau negatif pada kinerja perusahaan, tergantung pada sifat dan bagaimana konflik tersebut dikelola. Bagi perusahaan mana pun, tingkat persaingan optimal yang dapat terjadi dapat dianggap sangat bermanfaat, dengan hasil yang baik. Di satu sisi, tingkat pertikaian yang terlalu rendah dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Disisi lain, tingkat konflik yang terlalu tinggi dapat menimbulkan kebingungan dan mengancam kelangsungan hidup perusahaan.

2.2.4 Manajemen Konflik Kerja

Menurut Handoko dalam Winardi (2009) bahwa terdapat tiga cara dalam mengatasi konflik:

1. Stimulasi konflik

Stimulasi konflik terjadi ketika situasi konflik terjadi pada level yang rendah. Artinya, perselisihan yang terjadi tidak mengalami banyak perselisihan dari individu-individu yang terlibat. Individu secara pasif menerima apa yang terjadi padanya.

2. Pengurangan atau penekanan konflik

Ketika tingkat konflik yang dialami tinggi, konflik tersebut diredakan atau ditekankan. Dengan kata lain, konflik yang terjadi mengganggu kinerja individu, sehingga menurunkan produktivitas aktivitas masing-masing individu. Dapat dilakukan oleh individu yang

berkonflik satu sama lain, menimbulkan tantangan baru yang dihadapi oleh kedua peran tersebut, memberikan tugas pada kedua peran yang ada dan melaksanakannya bersama untuk mendapatkan manfaat dari keduanya.

3. Penyelesaian konflik

Penyelesaian konflik adalah metode yang digunakan untuk menyelesaikan konflik antara dua pihak yang memiliki peran atau kepentingan yang saling bersaing sehingga menurunkan produktivitas aktivitas masing-masing individu. Dapat dilakukan oleh individu yang berkonflik satu sama lain, menimbulkan tantangan baru yang dihadapi oleh kedua peran tersebut, memberikan tugas pada kedua peran yang ada dan melaksanakannya bersama untuk mendapatkan manfaat dari keduanya.

2.2.5 Indikator Konflik Kerja

Menurut Flipppo (2003) yang menjadi indikator-indikator didalam konflikkerja adalah:

a. Percekcokan masalah pribadi

Perdebatan adalah hal atau keadaan dimana terjadinya percekcokan yang dapat menimbulkan perselisihan diantara para karyawan.

b. Ketegangan masalah pribadi

Ketegangan yang dialami oleh para karyawan baik yang di dapat dari internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan akan mempengaruhi psikologi karyawan sehingga akan sensitif dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya.

c. Visi yang berbeda dalam pekerjaan

Adanya tujuan yang berbeda antara karyawan dengan karyawan lain dalam bentuk



penyelesaian pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam melihat penyelesaian pekerjaan, karyawan punya cara dan tujuan sendiri yang menurutnya lebih baik dibanding dengan pihak lainnya. Oleh karena itu perlu komunikasi yang baik dalam melihat visi tersebut.

d. Perbedaan pendapat

Perbedaan pendapat dalam bekerja menjadi pemicu utama yang dapat menyebabkan perselisihan.

e. Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan

Adanya perbedaan pendapat mengenai akan permasalahan akan menyebabkan perselisihan yang terus berlanjut karena dalam penyelesaian masalah yang sama antar karyawan.

f. Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan

Ketika menjadi masalah dalam sebuah pekerjaan di dalam organisasi, perlu adanya upaya penyelesaian masalah. Dalam penentuan masalah terkadang terdapat perbedaan dalam hal bentuk penyelesaiannya, hal ini akan menjadi perbedaan pendapat lagi bagi karyawan.

g. Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaiannya

Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik pekerjaan akan menjadi masalah yang sama dengan perbedaan dalam penentuan penyelesaian masalah.

h. Konflik emosional

Konflik emosi ada menjadi hal utama dan menjadi faktor utama yang dapat memicu konflik yang paling besar dalam berkerja, karena ini akan menjadi asal muasal percekcoakan yang ada. Konflik emosional memberi dampak yang luas karena karyawan dapat saling menghindari satu sama lain karena adanya perasaan saling mennghindari satu sama lain.

i. Perselisihan pribadi

Perselisihan pribadi atau percekcoakan antar pribadi sering muncul dalam dunia kerja. Ketika



tidak dapat dikontrol maka menjadi konflik yang berkelanjutan dan dapat dibawa kedalam dunia kerja. Ini dapat berdampak negatif bagi perusahaan tempat mereka bekerja karena akan cepat menciptakan suasana yang cukup tegang dalam bekerja.

j. Lelah secara mental dengan pekerjaan

Beban berlebih yang didapat tempat kerja menjadi pemicu kelelahan dalam bekerja. Dalam posisi ini, karyawan akan sensitif dengan lingkungan sesuaanya. Pada posisi ini karyawan akan cepat marah, keadaan emosionalnya menjadi tidak stabil.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

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. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2014).

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) Kinerja merupakan suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar seberapa besar kinerjanya melalui sarana

informasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk organisasi (Dickdik Sodikin, 2017).

Kinerja organisasi atau kinerja perusahaan merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan manajer/pengusaha. Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi (Gibson, 2012:179). Jadi kinerja organisasi merupakan hasil yang diinginkan organisasi dari perilaku orang-orang di dalamnya. Menurut Monday dan Noe (2010:394) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja (kinerja) yang dilakukan secara sistematis sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal untuk pekerjaan itu sendiri dan organisasi tersebut.

2.3.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja yang objektif dan rasional pada suatu organisasi atau perusahaan sangat diperlukan. Karena bagaimana juga penilaian kerja pada dasarnya merupakan salah

satu faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Ataupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike” dari penilai, agar objektivitas penilai dapat terjaga. Kegiatan penilaian ini adalah penting, karena didapatkan untuk memperbaiki keputusan- keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja karyawan tersebut.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan atau organisasi untuk menilai kinerja karyawan dan mengevaluasi kinerja karyawan. Penilaian kinerja yang baik dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi karyawan dan manajer departemen SDM, dan pada akhirnya untuk organisasi itu sendiri. Dalam praktiknya penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor ada didalam perusahaan/organisasi, disamping faktor diluar organisasi.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting yang harus dilakukan oleh manajer atau pimpinan perusahaan, suatu program penilaian kerja yang obyektif memberikan kepada perusahaan suatu dasar yang rasional untuk menentukan siapa yang harus diberi promosi atau siapa yang harus menerima kenaikan gaji dan juga dapat digunakan sebagai batu loncatan guna memperbaiki prestasi kerja.

Menurut Veitzhal Rivai (2011) adapun manfaat dari adanya penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

1. Meningkatkan motivasi

2. Meningkatkan kepuasan kerja
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
4. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
5. Peningkatan pengertian nilai pribadi

2. Bagi Penilai

1. Meningkatkan kepuasan kerja
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan.
3. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari manajer ataupun karyawan
4. Bisa mengidentifikasi kesempatan rotasi karyawan

3. Bagi Perusahaan

1. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di dalam perusahaan
2. Meningkatkan kualitas komunikasi
3. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
4. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan melalui peningkatan kinerja SDM organisasi. Tujuan yang lebih spesifik dalam penilaian kinerja karyawan ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) bahwa kinerja bagi perusahaan memiliki tujuan sebagai berikut:

a. Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan

Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja, maka manajemen perusahaan akan mengetahui dimana kelemahan karyawan dan sistem yang digunakan.

b. Keputusan penempatan

Bagi karyawan yang telah dinilai kinerjanya ternyata kurang mampu untuk menempati posisinya sekarang, maka perlu dipindahkan ke unit atau bagian lainnya. Sebaliknya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik perlu diperhatikan agar kinerjanya tidak menurun dan tetap mempertahankan kinerja sembari menunggu kebijakan perusahaan selanjutnya.

c. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja digunakan untuk menentukan jenjang karir seseorang. Artinya bagi mereka yang mengalami peningkatan kinerja maka akan dilakukan promosi jabatan atau kepangkatan sesuai dengan peraturan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya kurang baik dapat juga dilakukan mutasi kebagian lain sesuai dengan hasil analisis sebelumnya.

d. Kebutuhan latihan dan pengembangan

Tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya.

e. Penyesuaian kompensasi

Artinya hasil penilaian kinerja digunakan untuk kepentingan penyesuaian kompensasi adalah bagi mereka yang kinerjanya meningkat maka akan ada penyesuaian kompensasi. Penyesuaian kompensasi dilakukan apakah dengan meningkatkan gaji pokok, bonus, insentif, tunjangan atau kesejahteraan lainnya sesuai dengan jenjang kinerjanya yang diperoleh.

f. Kesempatan kerja adil

Dengan melakukan sistem kinerja yang baik akan memberikan rasa keadilan bagi seluruh karyawan. Artinya bagi mereka yang memiliki kinerja yang baik, akan memperoleh balas jasa atas jerih payahnya meningkatkan kinerja. Sebaliknya bagi mereka yang kinerjanya menurun atau kurang baik akan menerima dengan lapang dada dan untuk perlu melakukan hal-hal yang tidak perlu.

2.3.5 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir, (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik untuk perusahaan/organisasi.



4. Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan.

2.3.6 Indikator Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seseorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan.

Menurut Zaputri, Dkk (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. kuantitas kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. kualitas kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. ketetapan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.3.7 Hubungan Variabel Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2006) yang mengatakan bahwa salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

Menurut Mas'ud (2002:20) sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menganggapi tantangan pekerjaan.

Menurut Charles D, Spielberg (dalam Andini, 2005:25) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau sesuatu stimulasi yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

2. Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Siagian (2002) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, kepemimpinan dan motivasi kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya. Salah satu faktor yaitu komunikasi menjadi sarana interaksi diantara beberapa orang yang bisa dengan mudah menjadi awal terjadinya konflik. Dapat dikatakan komunikasi merupakan pedang bermata dua : tidak ada komunikasi yang baik dapat terjadi konflik, tetapi disisi lain, komunikasi yang terjadi itu sendiri bisa berpotensi menyebabkan konflik.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) konflik kerja merupakan ketidakcocokan beberapa individu atau kelompok didalam suatu perusahaan yang harus membagi sumber daya terbatas atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Flippo (2003) mengemukakan aspek konflik kerja berupa: kesalahan komunikasi, andaikan satu individu atau lebih memperoleh informasi yang berbeda dengan sumber informasi tersebut. Perbedaan tujuan, bilamana satu individu atau lebih mempunyai ketidaksamaan dalam melihat beberapa tujuan yang akan didapat sehingga menimbulkan perselisihan dalam menyikapi tujuan tersebut. Perbedaan dalam penilaian atau suatu persepsi, perbedaan dalam menilai antar anggota pada suatu organisasi, seringkali diikuti oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidak sesuaian nilai, persepsi yang bisa menyebabkan konflik kerja.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, maka hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dialami maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Begitu pula apabila konflik yang dialami semakin rendah maka kinerja karyawan akan semakin tinggi pula.

2.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

Tabel 2.1

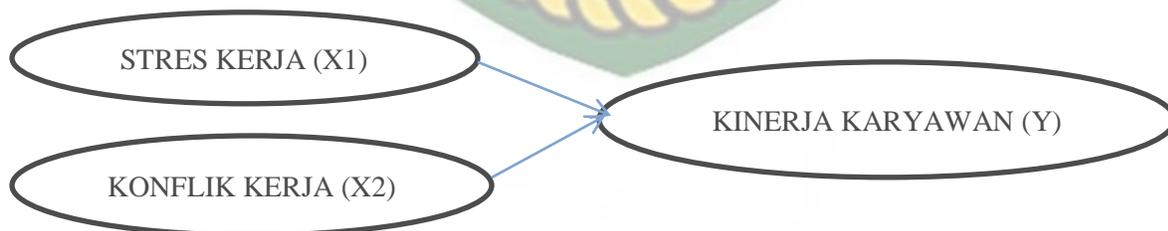
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Risqi Yuliana (2020)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Afdeling 1 Kebun Sentigi Pada PT TH Indo Plantations Kecamatan Pelangiran Kabupaten Indragiri Hilir	Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara persial dan simultan memiliki pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.
2	Aulia Hidayat (2019)	Pengaruh Stres kerja ,Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Di PT Perkebunan Nusantara VI Unit Usaha Ophir Pasaman Barat	Stres Kerja, Pengalaman Kerja, Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, pengalaman kerja, semangat kerja secara persial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi di PT Perkebunan Nusantara VI unit usaha ophir pasaman barat.
3	Ahmad Yofandi (2017)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru	Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Semangat Kerja Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V(Persero) Pekanbaru
4	Andri Syahputra Akbar (2018)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT.Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha Adolina Perbaungan	Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan.	Stres Kerja, Konflik kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Unit Usaha adolina

		Serdang Bedagai.		perbaungan serdang berdagai.
5	Asri Hidayat (2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karayawan Pabrik.	Stres kerja . konflik kerja dan semangat kerja.	Stres kerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah diidentifikasi atau dirumuskan. Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran dalam sebuah penelitian kuantitatif, sangat menentukan kejelasan dan validitas proses penelitian secara keseluruhan. Konflik kerja dan stres kerja menurut Minarsih merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja misalnya meningkatkan produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatifnya dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri. Berdasarkan literatur tersebut, maka dapat digambarkan stres kerja, dan konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun bagan dari kerangka pikir sebagai berikut.



Sumber : Mangkunegara (2006)

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan beberapa kajian teoritis

yang telah dikemukakan berikut ini diajukan hipotesis yaitu:

1. Diduga Stres Kerja dan Konflik Kerja Berpengaruh Secara Parsial dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pitri Jaya.
2. Diduga Stres Kerja dan Konflik Kerja Berpengaruh Secara Simultan dan Signifikan Terhadap kinerja karyawan PT. Bina Pitri Jaya.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di PT Bina Pitri Jaya yang beralamat di Desa Kota Garo.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X1) adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005)	1. Persaingan Kerja 2. Beban Kerja 3. waktu kerja	a. hubungan kerja b. persaingan kerja c. cara kerja a. pekerjaan yang terlalu banyak b. perselisihan antar pribadi a. target waktu b. istirahat kekurangan c. pulang kerja waktu yang sesuai	Ordinal
2	Konflik Kerja (X2) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi / perusahaan) yang harus membagi sumberdaya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Veitzal Rivai 2013)	1. faktor personal 2. komunikasi kerja 3. struktur organisasi	a. sistem nilai individual b. sikap kerja c. kemampuan intelektual a. kesalahpahaman b. perbedaan persepsi c. bahasa yang sulit dimengerti. a. tingkat tugas yang diberikan b. ketidaksesuaian tujuan c. tingkat ketergantungan aturan-aturan terlalu keras dan kaku.	Ordinal
3	Kinerja (Y) merupakan	1. aspek kuantitas	a. proses kerja	Ordinal

	<p>suatu perilaku hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran nya dalam perusahaan (Rivai dalam Rusby 2017)</p>	<p>2. aspek kualitas</p> <p>3. ketepatan waktu</p>	<p>b. jumlah kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. c. jumlah pemberian pelayanan dalam bekerja.</p> <p>a. ketepatan kerja b. kemampuan menganalisis data atau informasi c. kualitas kerja</p> <p>a. masuk dan pulang tepat waktu b. menyelesaikan pekerjaan tepat waktu c. ketaatan terhadap aturan.</p>	
--	---	--	---	--

Sumber : Data Olahan 2021

3.3 Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang di pelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bina Pitri Jaya sebanyak 102 orang. Teknik pengambilan Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *simple random sampling* dan dipilih secara acak. Untuk pengambilan sampel ini menggunakan rumus:

Keterangan:

N:Populas

n : Sampel

e : Error

Pengambilan sampel besarnya tingkat kesalahan : 10%

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

$$n = \frac{102}{1 + (102)(0,01)^2}$$

$$n = \frac{102}{1 + 1,02} = 50,49$$

Dari hasil akhir banyaknya sampel menjadi 50 sampel, Jadi bila jumlah populasi 102 orang dan sampling eror 10%, maka sampel nya ialah 50 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini ada dua yaitu sebagai berikut:

- A. Data primer yaitu data yang diambil dari narasumber atau pemilik perusahaan yang melalui pengamatan dilapangan seperti data kuesioner dll.
- B. Data sekunder yaitu data yang sudah ada atau yang telah tersedia seperti profil perusahaan, tugas pokok dan fungsi, aktivitas perusahaan serta jumlah pegawai.

3.5 Teknik Dan Pengumpulan Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Metode deskriptif yaitu menerapkan temuan-temuan yang terjadi dilapangan dengan rincian tanggapan responden yang tertuang melalui tabel dan uraikan. Sedangkan metode kuantitatif adalah metode penganalisaan yang dilakukan dengan mentabulasikan data

yang ada kedalam bentuk menjadi angka. Ukuran yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala Likert, dimana seorang responden dihadapkan pada beberapa pertanyaan kemudian diminta memberikan jawaban.

Untuk pengukurannya digunakan skala Ordinal dari likert dengan kriteria sebagai berikut :

- | | |
|------------------------|----------|
| a. Sangat Setuju | Skor = 5 |
| b. Setuju | Skor = 4 |
| c. Netral | Skor = 3 |
| d. Tidak Setuju | Skor = 2 |
| e. Sangat Tidak Setuju | Skor = 1 |

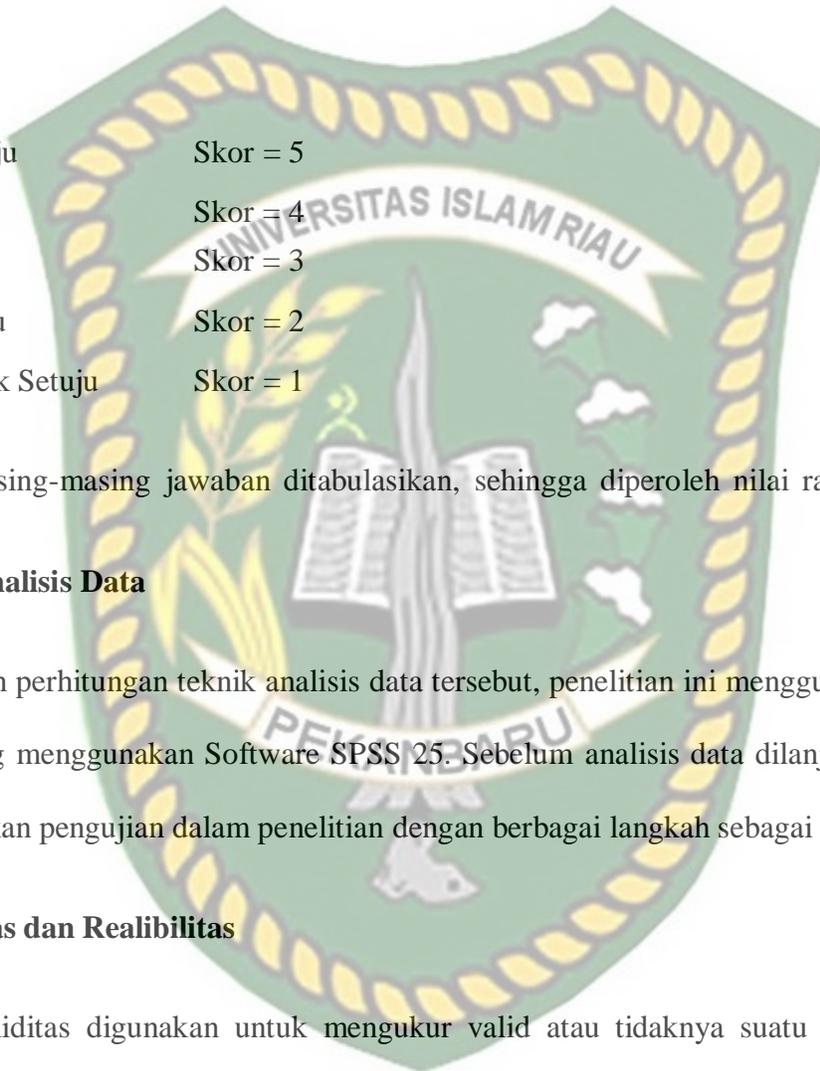
Kemudian masing-masing jawaban ditabulasikan, sehingga diperoleh nilai rata-ratanya.

3.6 Teknik Analisis Data

Adapun perhitungan teknik analisis data tersebut, penelitian ini menggunakan bantuan komputer yang menggunakan Software SPSS 25. Sebelum analisis data dilanjutkan, terlebih dahulu dilakukan pengujian dalam penelitian dengan berbagai langkah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variabel dalam kuesioner. Validitas merupakan dari intrumen untuk mengukur rancangan penelitian (Kumar, 2005). Sedangkan Uji Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali,2011:47).



2. Uji Regresi Linear Berganda dan Korelasi Berganda

a. Regresi linear berganda

(Sugiyono, 2013) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya.

Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan independen (X1 dan X2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terkait dan dinyatakan dengan rumus.

Sugiyono merumuskan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

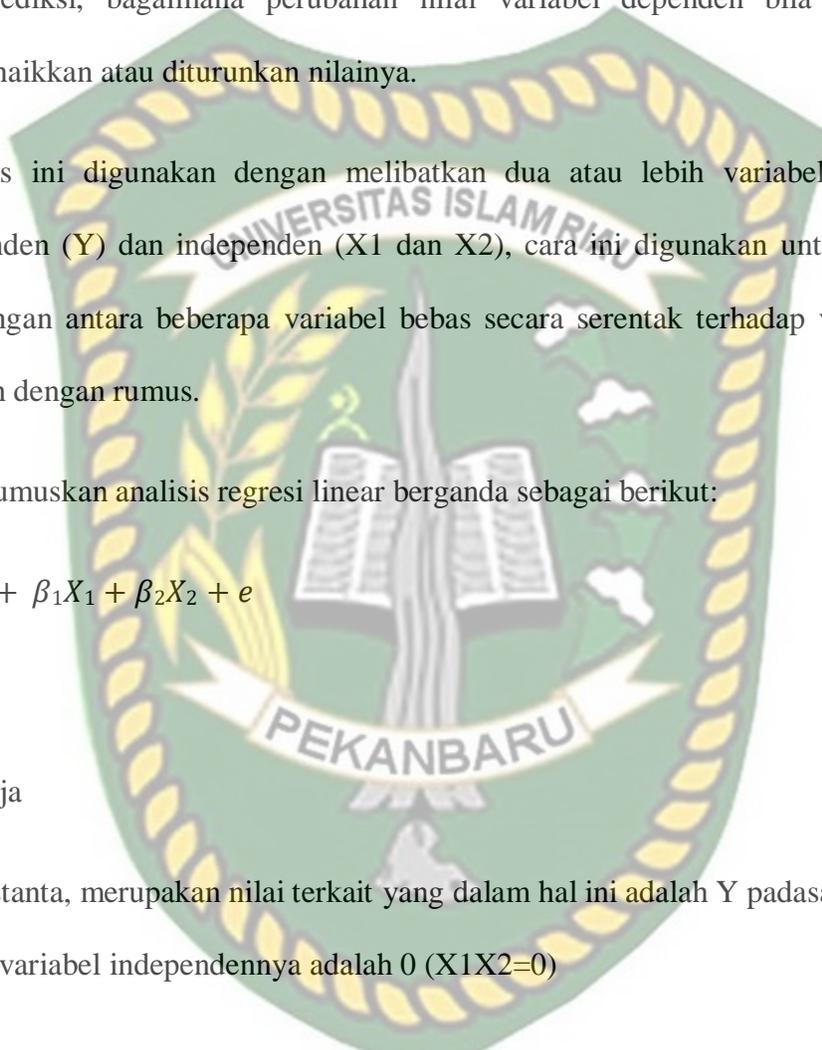
Y = Kinerja

A = Konstanta, merupakan nilai terkait yang dalam hal ini adalah Y pada saat variabel independennya adalah 0 ($X_1 X_2 = 0$)

β_1 = Koefisien regresi berganda variabel independen X1 terhadap variabel Y, bila variabel X2 dianggap konstan.

β_2 = Koefisien regresi berganda variabel independen X2 terhadap variabel Y, bila variabel X1 dianggap konstan.

X1= Stres Kerja yang merupakan variabel independen ke-1



X₂= Konflik yang merupakan variable independen ke-2

e = Error

b. Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

1) Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R akan berkisar antara 0-1, semakin mendekati 1 hubungan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat.

2) Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

c. Uji Hipotesis

1) Uji F (Uji Simultan)

Koefisien korelasi itu dapat digeneralisasikan atau tidak, maka harus diuji signifikannya dengan rumus.

Dimana :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel

n = jumlah anggota sampel

Harga F_h selanjutnya dikonsultasikan dengan F table (F_t), dengan dk pembilang = k dan dk penyebut = (n-k-1) dan taraf kesalahan yang ditetapkan 5%. Dalam hal ini berlaku ketentuan bila F_h lebih besar dari F_t , maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan, yaitu dapat diberlakukan untuk seluruh populasi.

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi dapat digunakan rumus:

$$t = \frac{R_p \sqrt{n-3}}{\sqrt{1-R_p^2}}$$

Dimana :

R_p = korelasi persial yang ditemukann = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Harga t hitung selanjutnya dibandingkan dengan harga t tabel dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) atau 1%. Ketentuan pengujian : bila t hitung lebih besar dari t tabel, maka koefisien korelasi persial yang dirumuskan signifikan (nyata) atau dapat digeneralisasikan.

2) Uji Persial (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t, Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam

menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak di uji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol atau :

$$H_0 : b_i = 0$$

Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol atau:

$$H_a : b_i \neq 0$$

Artinya, variabel tersebut merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

Cara melakukan uji adalah sebagai berikut:

- a) Quick lock : bila jumlah degree of freedom (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5% maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut). Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternative, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.
- b) Membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungan lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan PT. Bina Pitri Jaya

PT Bina pitri jaya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit dan karet yang berada di Desa Kota Garo, Kec Tapung Hilir, Kab. Kampar, Provinsi Riau pada Desember 2005.

Co PT Bina Pitri Jaya ialah Bapak MR. Guna kantor terbesar di medan : Wisma HSBC Lantai 3 Jl. Diponegoro Kav. 11, Medan20152. Cabang perusahaan salah satunya di PT AEP SUMINDO terletak di belengkahan, PT NPM terletak di bengkulu, BPJ (Bina Pitri jaya) di riau, SGM (Sawit Graha Manunggal) terletak di kalimantan.

Manager PT Bina Pitri Jaya Menjelaskan bahwa pada awal tahun 2008 PT Bina Pitri Jaya sudah sah di buka dan sudah bisa digunakan untuk mengelola hingga menghasilkan minyak CPO, Karna. Pada tahun 2008 perusahaan ini hanya mampu memproduksi sekitar 90 ton saja itu masih sangat jauh dari target yang telah di tetapkan oleh perusahaan. Kemudian pada tahun 2009, terjadi peningkatandari 90 ton menjadi 180 ton. Namun hal tersebut masih juga belum memenuhi target dari yang ditetapkan oleh perusahaan. HRD PT Bina Pitri Jaya menjelaskan bahwa masih belum mampu memenuhi target kerjanya. Hal ini kemudian menyebabkan adanya terget yang di berikan atasan untuk karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga menjadi beban kerja yang dapat dialami oleh karyawan.

Perusahaan PT Bina Pitri Jaya Semakin lama semakin berkembang hingga saat ini PT Bina Pitri Jaya Memiliki luas areal kebun sawit 1.750,256 ha dengan luas panen 1.545,652 ha.

4.2 Visi, Misi dan Tujuan PT Bina Pitri Jaya

1. Visi PT Bina Pitri Jaya

Menjadikan perusahaan PT Bina Pitri Jaya menjadi perusahaan agrobisnis terkemuka dan terpercaya, mengutamakan kepuasan stakeholder dan pelanggan serta kepedulian yang tinggi terhadap keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan dengan dukungan sumber daya manusia (MSDM) yang profesional.

2. Misi PT Bina Pitri Jaya

1. Mengelola perusahaan dengan good management, memposisikan sumber daya manusia sebagai aset yang bernilai serta mengedepankan karyawan.
2. Semangat untuk secara terus menerus menggali ide-ide baru serta menerapkan untuk menghasilkan organisasi yang inovatif.
3. Kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk meningkatkan pengembangan karir dan menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan produktifitas organisasi.

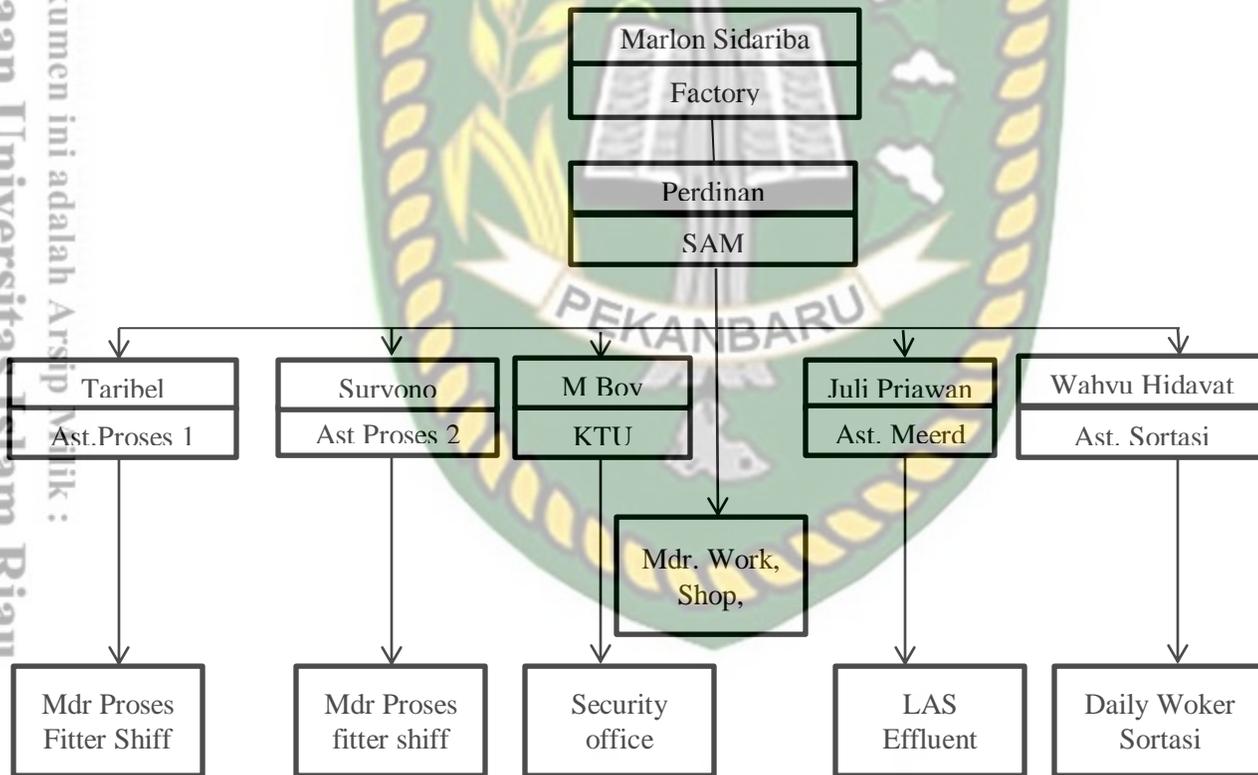
3. Tujuan PT Bina Pitri Jaya

Tujuan dari PT Bina Pitri Jaya adalah untuk melaksanakan dan menunjang kebijakan dan program pemerintahan dibidang ekonomi dan pembangunan nasional pada umumnya, serta pembangunan dibidang sub sektor pertanian pada khusus nya, dengan menerapkna prinsip-prinsip perseroan terbatas.

4.3 Struktur Organisasi PT. Bina Pitri Jaya

Struktur organisasi adalah susunan yang stabil dari jabatan-jabatan dan hubungannya

dengan jabatan yang lain. Merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang-orang yang bergabung dari organisasi itu sendiri. struktur organisasi yang baik adalah yang menunjukkan kerangka dan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi- posisis, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Pimpinan perusahaan adalah manusia biasa yang mempunyai waktu/tenaga dan pengetahuan yang terbatas terpaksa mendelegasikan wewenangnya kepada orang lain atau bawahannya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks dan banyak. Agar pimpinan itu dapat dengan mudah mengawasi pelaksanaan tugas bawahannya yang telah di tetapkan dan meminta pertanggung jawaban dari setiap bawahannya, maka diperlukan suatu struktur organisasi.



Struktur organisasi suatu perusahaan tentu berbeda dengan struktur organisasi perusahaan lainnya hal ini tergantung pada besar kecilnya perusahaan. PT. Bina Pitri Jaya membutuhkan suatu struktur organisasi yang tepat agar dapat secara efektif dan efisien

mengatur dan menjelaskan tugas-tugas anggotanya, hubungan dan wewenang setiap anggota organisasinya. Struktur organisasi yang di terapkan PT. Bina Pitri Jaya adalah struktur organisasi garis, yang mana tugas dan wewenang berjalan dari pimpinan tertinggi sampai kepada karyawan.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :
Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Identifikasi responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan terakhir berikut ini akan di bahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasidemografis karyawan tersebut.

5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah atribut-atibut fisiologis dan anatomi yang membedakan antara laki-laki dan perempuan, sedangkan “Gender” di pakai untuk menunjukkan perbedaan-perbedaan antara laki-laki dan perempuan yang di pelajari. Gender merupakan bagian dari sistem sosial, seperti status sosial, usia, dan etnis, itu adalah faktor penting dalam menentukan peran, hak, tanggung jawab dan hubungan antara pria dan wanita. Penampilan, sikap, kepribadian tanggung jawab adalah prilaku yang akan membentuk gender. Komposisi karyawan menurut jenis kelamin di sajikan pada tabel 5.1 berikut ini:

Tabel 5.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – laki	44	88%
2	Perempuan	6	12%
Total		50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dimana mayoritas karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya berdasarkan jenis kelamin laki-laki dengan jumlah 44 orang atau 88% dari hasil ini menjelaskan bahwa pekerjaan pada PT. Bina Pitri Jaya memiliki beban kerja yang tinggi sehingga membutuhkan stamina dan daya tahan tubuh yang kuat di dalam melaksanakan

setiap pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan selain itu karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya harus selalu bekerja keras didalam memproduksi minyak Cpo dan karnel.

5.1.2 Responden Berdasarkan Usia

Istilah usia diartikan dengan lamanya keberadaan seseorang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologi, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomi dan fisiologi sama. Komposisi karyawan menurut klarifikasi rentang usia dapat dilihat pada tabel 5.2 berikut ini:

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia Karyawan	Frekuensi	Persentase
1	20-30 Tahun	9	18%
2	31-40 Tahun	32	64%
3	41-50 Tahun	7	14%
4	>50 Tahun	2	4%
Total		50	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan pada PT.Bina Pitri Jaya di dominasi oleh karyawan dengan rentang usia 31-40 Tahun dengan jumlah 32 orang atau 64%. Hal ini karena pada usia 31-40 tahun adalah usia produktif seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dan mayoritas adalah karyawan yang sudah lama bekerja dengan perusahaan, selain itu pada umumnya ini biasanya karyawan selalu semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu, tugas dan tanggung jawab pada PT. Bina Pitri Jaya memiliki beban kerja yang mengharuskan karyawannya bekerja dengan maksimal.

5.1.3 Responden Berdasarkan Lama Kerja

Masa kerja juga merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai penggalan waktu yang agak

lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Komposisi karyawan berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 5.3 berikut ini:

Tabel 5.3

Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	1-10 Tahun	41	82%
2	11-20 Tahun	7	14%
3	>20 Tahun	2	4%
Total		50	100%

Sumber: Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil tanggapan karyawan pada PT.Bina Pitri Jaya mayoritas bekerja selama 1-10 Tahun dengan jumlah 41 orang atau 82%. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki loyalitas yang tinggi di dalam melaksanakan pekerjaan dan setia terhadap perusahaan, selain itu dengan semakin lama karyawan bekerja maka semakin banyak pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki, sehingga dengan bekerja lama maka dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan untuk itu pengalaman akan menjadi salah satu penilaian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

5.1.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pengertian pendidikan secara umum adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran untuk peserta didik agar secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta ketrampilan yang diperlukan dirinya dan masyarakat. Komposisi karyawan menurut pendidikan terakhir disajikan pada tabel 5.4 berikut ini:

Tabel 5.4

Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	SD	11	22%
2	SMA-SMK	34	68%
3	S1	5	10%
Total		50	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat mayoritas karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya memiliki latar belakang pendidikan SMA-SMK yang berjumlah 34 orang atau 68%. Hal ini karena PT.Bina Pitri Jaya menginginkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan dan siap untuk bekerja. Dengan adanya pendidikan yang tinggi diharapkan menjadi salah satu pendorong didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan karyawan didalam menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

5.2 Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada tuga variabel dalam penelitian ini, yaitu Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Teknik yang di pakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan ke dalam uji validitas

Tabel 5.5

Hasil Uji Validitas Variabel (X1),(X2) Dan (Y)

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	X1.1	0,420	0,278	Valid
	X1.2	0,734	0,278	Valid
	X1.3	0,612	0,278	Valid
	X1.4	0,581	0,278	Valid
	X1.5	0,696	0,278	Valid
	X1.6	0,341	0,278	Valid
	X1.7	0,493	0,278	Valid
	X1.8	0,629	0,278	Valid
Konflik Kerja (X2)	X2.1	0,527	0,278	Valid
	X2.2	0,689	0,278	Valid
	X2.3	0,320	0,278	Valid
	X2.4	0,494	0,278	Valid
	X2.5	0,536	0,278	Valid
	X2.6	0,569	0,278	Valid
	X2.7	0,371	0,278	Valid
	X2.8	0,586	0,278	Valid
	X2.9	0,487	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,284	0,278	Valid
	Y.2	0,473	0,278	Valid
	Y.3	0,523	0,278	Valid
	Y.4	0,616	0,278	Valid
	Y.5	0,597	0,278	Valid
	Y.6	0,561	0,278	Valid
	Y.7	0,642	0,278	Valid
	Y.8	0,435	0,278	Valid
	Y.9	0,377	0,278	Valid

Sumber : Olahan Data Spss 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tabel ini $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka pertanyaan tersebut valid, sedangkan apabila nilai $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin di ukur. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari setiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian yang di atas $r\text{-tabel}$ yaitu 0,278 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai $r\text{-tabel}$ di dapatkan sebagai berikut: $df = (N-2)$

$$df = (50-2)$$

$$df = (48)$$

$$df = 0,278$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y). Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6

Hasil Uji Reabilitas Variabel (X1), (X2) Dan (Y)

Variabel Penelitian	<i>lpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0,695	0,600	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,638	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,627	0,600	Reliabel

Sumber : Olahan Data Spss 2021

Pada tabel menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrumen dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang di sajikan

bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas > 0,600 sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y).

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkum tekanan, beban, konflik kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

1. Persaingan Kerja Sangat Menentukan Hasil Produksi

Persaingan suatu proses sosial, dimana individu atau kelompok-kelompok manusia yang bersaing, mencari keuntungan melalui bidang-bidang kehidupan yang pada suatu masa tertentu menjadi pusat perhatian umum (baik perorangan maupun kelompok manusia). Berikut adalah tanggapan responden tentang persaingan kerja sangat menentukan hasil produksi pada PT. Bina Pitri Jaya.

Tabel 5.7

Tanggapan Responden Tentang Persaingan Kerja Sangat Menentukan Hasil

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	58%
2	Setuju	16	32%
3	Kurang Setuju	5	10%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang persaingan kerja sangat menentukan

hasil dari 50 orang karyawan, 29 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 58%, 16 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32% , 5 orang responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 10% , sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan sangat tidak setuju 0 orang responden dengan tingkat persentase 0% . Maka dapat disimpulkan jawaban terbanyak mengenai persaingan kerja sangat menentukan hasil produksi yaitu berjumlah 29 karyawan memilih sangat setuju.

2. Kenyamanan Dalam Bekerja

Kenyamanan adalah kondisi dimana kita merasa diri kita dihargai, merasa aman, senang dan tidak ada beban pikiran. Kenyamanan perlu didapatkan setiap orang dalam setiap kegiatannya, karena bila tidak nyaman, sesuatu yang dikerjakan tidak akan menjadi maksimal hasilnya. Untuk dapat melihat tanggapan responden tentang karyawan nyaman dalam bekerja pada PT. Bina Pitri Jaya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.8

Tanggapan Responden Tentang Kenyamanan Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	44%
2	Setuju	18	36%
3	Kurang Setuju	8	16%
4	Tidak Setuju	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kenyamanan dalam bekerja dari 50 Orang karyawan, 22 orang responden memberi jawaban sangat setuju tingkat persentase 44% , 18 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 36% , 8 orang responden

memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 16% , 2 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 4% . sedangkan untuk indikator dengan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut. Maka dapat disimpulkan jawaban responden terbanyak tentang kenyamanan dalam bekerja yaitu sebanyak 22 karyawan memilih sangat setuju.

3. Sikap Pemimpin Yang Kurang Baik

Sikap seseorang yang harus mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Pemimpin yang baik untuk masakini adalah orang yang religius, dalam artian menerima kepercayaan meskipun sendiri mungkin menolak ketentuan ide yang berlainan.

Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner mengenai indikator sikap pemimpin yang kurang baik adalah sebagai berikut:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Tentang Sikap Pemimpin Yang Kurang Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	46%
2	Setuju	23	46%
3	Kurang Setuju	4	8%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang sikap pimpinan yang kurang baik dari 50 orang karyawan, 23 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 46% , 23 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 46%, 4 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 8%. Dengan adanya sikap yang kurang adil terhadap karyawan dapat memberikan dampak yang

kurang baik terhadap semangat karyawan didalam bekerja sehingga akan berhimbis terhadap kinerja yang kurang maksimal didalam menyelesaikan setiap beban kerja yang diberikan.

4. Tidak Sempat Beristirahat

UU Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 menyatakan setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Untuk karyawan yang bekerja 6 hari dalam seminggu , jam kerjanya adalah 7 jam dalam 1 hari dan 40 jam dalam seminggu. Perusahaan harus menetapkan waktu itu karena karyawan tidak bisa bekerja di waktu yang terlalu lama sehingga bisa membuat karyawan menjadi beban untuk kesehatan. Berikut adalah tanggapan responden tentang karyawan tidak sempat beristirahat pada PT. Bina Pitri Jaya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Tentang Tidak Sempat Beristirahat

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	20	40%
2	Setuju	17	34%
3	Kurang Setuju	9	18%
4	Tidak Setuju	4	8%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang hubungan kerja yang tidak baik dari 50 orang karyawan, 20 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 40%, 17 Orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 34%, 9 orang responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 18%, 4 orang responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 8% .

1. Ketidakpercayaan Sesama Karyawan

Ketidakpercayaan yang terjadi didalam bekerja memiliki dampak yang kurang baik

didalam meningkatkan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner mengenai indikator ketidakpercayaan sesama karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.11

Tanggapan Responden Tentang Ketidakpercayaan Sesama Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	26	52%
2	Setuju	17	34%
3	Kurang Setuju	7	14%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang ketidakpercayaan sesama karyawan dari 50 orang karyawan, ada sebanyak 26 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan persentase 52% , 17 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 34%, 7 orang responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 14%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

2. Dituntut Agar Pekerjaan Selesai Sesuai Target

Kinerja yang sesuai pada prosedur perusahaan dapat membuat pekerjaan selesai dengan baik dan sesuai target, berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner mengenai indikator kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan sebagai berikut:

Tabel 5.12

Tanggapan Responden Tentang Pekerjaan Selesai Sesuai Target

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	48%
2	Setuju	20	40%

3	Kurang Setuju	6	12%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kejenuhan dalam melaksanakan pekerjaan dari 50 orang karyawan, 24 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 48%, 20 orang responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 40%, 6 orang responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 12%. Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak sesuai dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

3. Waktu Istirahat Dengan Jam Kerja Tidak Produktif

Kesehatan mental yang baik adalah kondisi ketika batin kita berada dalam keadaan tenang dan tentram, sehingga memungkinkan kita untuk menikmati kehidupan sehari-hari dan menghargai orang lain di sekitar, terutama didalam melaksanakan pekerjaan. Berikut adalah hasil pengumpulan data dari hasil penyebaran kuesioner mengenai indikator tekanan mental saat melaksanakan pekerjaan adalah sebagai berikut:

Tabel 5.13

Tanggapan Responden Tentang Waktu Jam Kerja Tidak Produktif

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	31	62%
2	Setuju	17	34%
3	Kurang Setuju	2	4%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang waktu istirahat dengan jam kerja tidak produktif dari 50 orang karyawan, 31 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat

persentase 62%, 17 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 34% , 2 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 4%, Sedangkan untuk indikator dengan kriteria tidak setuju dan kriteria sangat tidak setuju berjumlah 0 atau bisa dikatakan tidak ada yang memilih kriteria tersebut.

4. Saat Selesai Pekerjaan Pulang Tepat Waktu

Tepat waktu penyediaan inventaris atau persediaan barang disuatu perusahaan yang terbatas pada kebutuhan penggunaannya atau yang disediakan tepat pada saat produksi untuk mengurangi penanaman dana yang besar atas penggunaan sebagai berikut:

Tabel 5.14

Tanggapan Responden Tentang Selesai Pekerjaan Pulang Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	28	56%
2	Setuju	14	28%
3	Kurang Setuju	8	16%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang selesai pekerjaan pulang tepat waktu dari 50 orang karyawan, 28 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 56%, 14 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 28%, 8 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 16%. 0 responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, Hasil tertinggi dijawab ini ialah sangat setuju karena seluruh karyawan ingin ketetapan pada saat datang dan pulang saat bekerja.

5.4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja

Tabel 5.15

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Stres	Jumlah
----	-----------	---	--------

		Kerja (X1)					
		5	4	3	2	1	
1	Persaingan	29	16	5	-	-	
	Nilai Bobot	145	64	15	-	-	224
2	Kenyamanan	22	18	8	2	-	
	Nilai Bobot	110	72	24	4	-	210
3	Sikap	23	23	4	-	-	
	Nilai Bobot	115	115	12	-	-	242
4	Tidak sempat Beristirahat	20	17	9	4	-	
	Nilai Bobot	100	68	27	8	-	203
5	Ketidakpercayaan	26	17	7	-	-	
	Nilai Bobot	130	68	21	-	-	219
6	Sesuai Target	24	20	6	-	-	
	Nilai Bobot	120	80	18	-	-	218
7	Waktu Tidak Produktif	31	17	2	-	-	
	Nilai Bobot	155	68	6	-	-	229
8	Tepat Waktu	28	14	8	-	-	
	Nilai Bobot	140	56	24	-	-	220
	Total Bobot Skor	-	-	-	-	-	1742

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitalisasi variabel Stres Kerja pada PT. Bina Pitri Jaya dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1742. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

$$\text{Nilai tertinggi} = 8 \times 5 \times 50 = 2000$$

$$\text{Nilai terendah} = 8 \times 1 \times 50 = 400 \text{ Untuk}$$

mencari interval koefisiennya adalah :

$$\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal} = 2000 - 400 = 320$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel Stres Kerja pada PT. Bina Pitri Jaya , maka dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2110 - 2630$$

Baik	= 1740 – 2110
Ragu-Ragu	= 1143 – 1754
Tidak Baik	= 870 – 1143Sangat Tidak
Baik	= 310 – 870

Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai variabel Stres Kerja pada PT. Bina Pitri Jaya dimana total skor sebesar **1742 dalam kategori baik, dalam kategori baik berada diantara 1740-2110**. Hal ini merupakan bahwa Stres Kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika Stres Kerja yang sangat baik dapat menurunkan kinerja karyawan . dimana nilai skor tertinggi sebesar 242 pada tanggapan responden tentang sikap karyawan, sementara nilai skor terendah sebesar 203 pada tanggapan responden tentang tidak sempat beristirahat .

5.5 Analisis Deskriptif Konflik Kerja (X2)

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota- anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, niali atau persepsi.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting.

1. Sistem Nilai Individual

Nilai adalah sebuah konsep yang abstrak yang hanya bisa dipahami jika dikaitkan

dengan benda, barang, orang atau hal-hal tertentu. Organisasi merupakan tempat bertemunya berbagai macam konsep nilai-nilai masyarakat, nilai institusi, nilai organisasi. Berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai sistem nilai individual sebagai berikut:

Tabel 5.16

Tanggapan Responden Tentang Sistem Nilai Individual

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42%
2	Setuju	16	32%
3	Kurang Setuju	8	16%
4	Tidak Setuju	5	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber: Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan tentang sistem nilai individual dari 50 orang karyawan, 21 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 42%, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32%, 8 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 16%, 5 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 10%, Hasil tanggapan responden dapat dilihat bahwa sebagian besar menjawab dengan pertanyaan sangat setuju, ini berarti karyawan telah mengerti mengenai sistem nilai individual yang diterapkan perusahaan untuk karyawan PT Bina Pitri Jaya.

2. Sikap Karyawan Mematuhi Atasan

Untuk membangun sebuah organisasi menjadi yang maju dan besar maka diperlukan adanya sikap-sikap positif dari anggotanya. Sikap yang positif ini yang menambah kualitas kerja anggota sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden tentang sikap karyawan yang mematuhi perintah yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.17

Tanggapan Responden Tentang Sikap Karyawan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	30	60%
2	Setuju	13	26%
3	Kurang Setuju	7	14%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang sikap karyawan dari 50 orang karyawan, 30 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 60%, 13 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 26%, 7 orang responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 14%. Hasil tanggapan responden yang terbanyak ialah memilih sangat setuju.

3. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual dalam bekerja tentunya akan menjadi sebuah kebanggaan tersendiri untuk karyawan terlebih untuk perusahaan. Intelektual merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Berikut ini merupakan pemaparan tanggapan responden mengenai kemampuan intelektual karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 5.18

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Intelektual

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	48%
2	Setuju	16	32%
3	Kurang Setuju	5	10%
4	Tidak Setuju	5	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kemampuan intelektual dari 50 orang karyawan, 24 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 48%, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32%, 5 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 10%, 5 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 10%.

Hasil analisis kemampuan ada pada karyawan pada kategori jawaban terbanyak yaitu sangat setuju, ini dikarenakan mereka dibekali pengetahuan yang lebih dimasa mereka mengikuti pendidikan dan latihan pada PT. Bina Pitri Jaya.

4. Kesalahpahaman Dalam Bekerja

Konflik sering kali terjadi ditempat kerja dikarenakan antar karyawan tidak dapat memahami maksud antar karyawan, kesalahpahaman ini biasanya terjadi adanya komunikasi yang buruk antar karyawan. Hubungan antara diri sendiri dan orang lain tidak terpisah dari adanya komunikasi. Komunikasi yang huruk tentunya akan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai kesalahpahaman antar karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.19

Tanggapan Responden Tentang Kesalahpahaman Dalam Bekerja

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	32	64%
2	Setuju	16	32%
3	Kurang Setuju	2	4%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kesalahpahaman dari 50 orang

karyawan, 32 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 64%, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32%, 2 responden memberikan jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 4%. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan mengalami kesalahpahaman dalam bekerja pada kategori sangat setuju. hal ini karena mereka sangat menghargai jika adanya permasalahan yang terjadi didalam perusahaan.

5. Perbedaan Persepsi Dalam Menyelesaikan Masalah

Persepsi atau pandangan merupakan suatu pandangan suatu karyawan dalam menyikapi sebuah permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan yang memiliki persepsi yang berbeda tentunya akan menimbulkan adanya konflik dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden mengenai perbedaan persepsi dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20

Tanggapan Responden Tentang Perbedaan Persepsi Dalam Menyelesaikan Masalah

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	29	58%
2	Setuju	16	32%
3	Kurang Setuju	3	6%
4	Tidak Setuju	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang perbedaan persepsi dari 50 orang karyawan, 29 responden memberi jawaban sangat setuju dengan persentase 64%, 16 responden memberi jawaban setuju dengan persentase 32%, 3 responden memberi jawaban kurang setuju dengan persentase 6%, 2 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 4%.

Hasil ini menunjukkan karyawan paham atas pendapat dari karyawan tersebut dan jika

karyawan tidak mengetahui adanya perbedaan pendapat antar karyawan maka akan timbul adanya konflik dalam bekerja dan akan menurunkan hasil kinerja karyawan.

6. Bahasa Yang Sulit Dimengerti

Bahasa yang baik adalah yang sesuai dengan situasi. Sebagai alat komunikasi bahasa harus dapat efektif menyampaikan maksud kepada lawan bicara. Jika menggunakan bahasa yang bertele-tele dan tidak dimengerti orang lain maka sama saja menyepelkan lawan bicara. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai karyawan menggunakan bahasa yang sulit di mengerti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21

Tanggapan Responden Tentang Bahasa Yang Sulit Dimengerti

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	54%
2	Setuju	14	28%
3	Kurang Setuju	9	18%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang bahasa yang sulit dimengerti dari 50 orang karyawan, 27 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 54%, 14 responden memberikan jawaban setuju dengan tingkat persentase 28%, 9 responden memberikan jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 18%,

Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mengetahui dan menggunakan bahasa yang mudah dimengerti, karyawan tentunya tidak menggunakan bahasa daerah asal dimana karyawan ini berasal. Namun sayangnya masih ada karyawan yang belum sepenuhnya menggunakan bahasa yang mudah dimengerti oleh lawan bicaranya.

7. Tingkat Tugas Yang Diberikan

Tugas atau beban yang terlalu banyak dalam bekerja tentunya sangat mempengaruhi hasil kinerja para karyawan dan tugas biasanya ditentukan dengan jangka waktu tertentu karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan tepat dengan waktunya. Berikut ini merupakan hasil tanggapan responden mengenai tingkat tugas yang diberikan kepada karyawan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.22

Tanggapan Responden Tentang Tingkat Tugas Yang Diberikan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42%
2	Setuju	15	30%
3	Kurang Setuju	9	18%
4	Tidak Setuju	5	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang tingkat tugas yang diberikan dari 50 orang karyawan, 21 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan persentase 42%, 15 responden memberikan jawaban setuju dengan tingkat persentase 30%, 9 responden memberikan jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 18%, 5 responden memberikan jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 10%. Maka dapat dilihat para karyawan telah memiliki strategi jika atasan memberikan tugas diluar jam kerjanya. Para karyawan tentunya harus siap sedia dan kapanpun mereka bekerja.

8. Ketidaksesuaian Tujuan

Ketidaksesuaian tujuan dalam bekerja tentunya akan menjadi permasalahan dalam hal pekerjaan. Ketidaksesuaian dalam bekerja biasanya terjadi antara arahan pimpinan yang tidak jelas dan bertele-tele. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai ketidaksesuaian tujuan yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.23

Tanggapan Responden Tentang Ketidaksesuaian Tujuan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	25	50%
2	Setuju	15	30%
3	Kurang Setuju	8	16%
4	Tidak Setuju	2	4%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang ketidaksesuaian tujuan dari 50 orang karyawan, 25 responden memberi jawaban sangat setuju dengan persentase 50%,15 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 30%, 8 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 16%, 2responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 4%.

Hasil ini menunjukkan bahwa ketidaksesuaian tujuan dengan tugas yang diberikan dalam bekerja pada kategori sangat setuju. Dapat di analisis bahwa tanggapan responden telah menunjukkan adanya keseimbangan dalam tujuan yang telah diberikan oleh atasan . Tujuan yang tidak sesuai dengan baik tentunya akan sangat mempengaruhi hasil dari kinerja karyawan.

9. Tingkat Ketergantungan Aturan-Aturan Terlalu Keras Dan Kaku

Aturan perusahaan tentunya sudah ditentukan oleh perusahaan. Aturan- aturan yang berlaku tentunya sudah menjadi kesepakatan bersama antara karyawan perusahaan. Jika karyawan melanggar aturan yang telah ditentukan maka karyawan akan mendapatkan sanksi terhadap apa yang telah diperbuat. Berikut ini merupakan hasil tanggapan mengenai tingkat ketergantungan aturan- aturan terlalu keras dan kaku yang dapat dilihat pada tabel dibawah:

Tabel 5.24

Tanggapan Responden Tentang Tingkat Ketergantungan Aturan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	23	46%
2	Setuju	21	42%
3	Kurang Setuju	6	12%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang tingkat ketergantungan 50 orang karyawan, 23 responden memberikan jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 46%, 21 responden memberikan jawaban setuju dengan tingkat persentase 42%, 6 responden memberikan jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 12%.

Hasil ini menunjukkan tanggapan di atas maka dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden berada pada kategori sangat sesuai. Dengan tingkat ketergantungan aturan-aturan terlalu keras dan kaku yang diterapkan diperusahaan.

5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja

Tabel 5.25

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Stres Kerja (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Sistem Nilai Individual	21	16	8	5	-	
	Nilai Bobot	105	64	24	10	-	203
2	Sikap Karyawan	30	13	7	-	-	
	Nilai Bobot	150	52	21	-	-	223
3	Kemampuan Intelektual	24	21	5	-	-	
	Nilai Bobot	120	84	15	-	-	219
4	Kesalahpahaman	32	16	2	-	-	
	Nilai Bobot	160	64	6	-	-	230
5	Perbedaan Persepsi	29	18	3	-	-	
	Nilai Bobot	145	72	9	-	-	226
6	Bahasa Yang Sulit dimengerti	27	14	9	-	-	
	Nilai Bobot	135	56	27	-	-	218
7	Tingkat Tugas Yang Diberikan	21	20	9	-	-	

	Nilai Bobot	105	80	27	-	-	212
8	Ketidaksesuaian Tujuan	25	15	8	2	-	
	Nilai Bobot	125	60	24	4	-	213
9	Tingkat Ketergantungan	23	21	6	-	-	
	Nilai Bobot	115	84	18	-	-	217
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1861

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel Konflik Kerjasama PT. Bina Pitri Jaya dapat dilihat jumlah skor yang di peroleh yaitu sebesar 1861. Dibawah ini dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut:

Nilai tertinggi = $9 \times 5 \times 50 = 2250$

Nilai terendah = $9 \times 1 \times 50 = 450$

Untuk mencari interval koefisien koefisiennya adalah :

$$\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{\text{Skor}} = \frac{2250 - 450}{5} = 360$$

$$\frac{\text{Skor}}{5}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel konflik kerja pada PT. Bina Pitri Jaya, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = $2110 - 2630$

Baik = **$1740 - 2110$**

Ragu-Ragu = $1143 - 1754$

Tidak Baik = $870 - 1143$

Sangat Tidak Baik = $310 - 870$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel konflik kerja pada PT. Bina Pitri Jaya **berada pada 1861 kategori baik**. Kriteria penelitian pada

diantara 1740 – 2110. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja yang dihasilkan telah baik yang dikarenakan jarang terjadinya konflik kerja dalam menyelesaikan pekerjaan pada PT. Bina Pitri Jaya. Karyawan yang bekerja pada PT. Bina Pitri Jaya sudah terlatih dengan baik sehingga kemunculan konflik dalam bekerja jarang terjadi pada diri karyawan.

5.7 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)

Kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi salah satunya tergantung pada kinerja karyawannya dalam melaksanakan pekerjaan karena karyawan merupakan unsur sebuah organisasi terpenting. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang tidak efisien.

Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti kinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

1. Proses Kerja Karyawan Berbasis Standar

Proses kerja merupakan langkah awal seseorang karyawan melaksanakan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan atau organisasi, karyawan harus memahami setiap proses kerja disuatu organisasi tersebut agar langkah berikutnya dapat dipahami. Namun proses kerja yang dilakukan tidak sepenuhnya maksimal dikarenakan ada faktor-faktor yang membuat karyawan tidak melakukan pekerjaan dengan maksimal. Berikut ini merupakan tanggapan proses kerja karyawan yang tepat waktu yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.26

Tanggapan Responden Tentang Proses Kerja Karyawan Berbasis Standar

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	42%
2	Setuju	22	44%
3	Kurang Setuju	7	14%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang proses kerja dari 50 orang karyawan, 21 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 42%, 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 44%, dan 7 orang responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 14%.

Dilihat dari hasil responden ternyata jawaban tersebut hasil dari responden yang lama bekerjanya kurang dari 5 tahun. Maka dapat diambil kesimpulan bahwatanggapan responden dalam kategori sesuai, Hal ini disebabkan karena karyawan telah merasakan proses kerja yang bekerja secara kondusif dan fleksibel dalam bekerja.

2. Jumlah Kesalahan Dalam Menjalankan Pekerjaan

Kesalahan akan sangat mempengaruhi hasil kinerja dari seseorang karyawan masalah timbul jika kesalahan menyangkut dengan pekerjaan dengan kita di tempat kerja. Kita tahu pasti bahwa melakukan kesalahan ditempat kerja berarti bahwa kita membawa dampak buruk bagi perusahaan. Tak peduli dengan masalah kecil yang telah dilakukan senantiasa membawa dampak buruk bagi perusahaan.

Berikut adalah tanggapan responden berdasarkan tentang jumlah kesalahan pada PT. Bina Pitri Jaya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 5.27

Tanggapan Responden Tentang Jumlah Kesalahan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	30%
2	Setuju	24	48%
3	Kurang Setuju	11	22%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tanggapan tentang responden tentang jumlah kesalahan dari 50 orang karyawan, 15 orang responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 30%, 24 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 48%, 11 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 22%. Berdasarkan hasil tanggapan diatas maka dapat disimpulkan tanggapan responden dalam kategori terbanyak yaitu setuju .

3. Jumlah Pemberian Pelayanan

Pelayanan prima merupakan suatu pola layanan terbaik dalam menjalankan suatu pekerjaan serta mengutamakan kepuasan pelanggan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan dan penjualan, pelayanan yang prima tentunya akan menjadi modal pokok bagi setiap karyawan. Oleh karena itu jenis pelayanan yang diterapkan telah mematuhi standarisasi perusahaan.

Berikut ini disajikan hasil tanggapan responden mengenai belajar dari pengalaman yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.28

Tanggapan Responden Tentang Pemberian Pelayanan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34%
2	Setuju	16	32%
3	Kurang Setuju	10	20%
4	Tidak Setuju	7	14%

5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang jenis pemberian pelayanan dari 50 orang karyawan, 17 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 34%, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32%, dan 10 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 20%, 7 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 14%.

4. Ketepatan Kerja Karyawan Yang Tepat Waktu

Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan dapat mengukur waktu kerja dengan baik. Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden tentang ketepatan kerja karyawan yang tepat waktu yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.29

Tanggapan Responden Tentang Ketepatan Kerja Karyawan Yang Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	36%
2	Setuju	22	44%
3	Kurang Setuju	10	20%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang ketepatan kerja karyawan yang tepat waktu pada PT Bina Pitri Jaya dari 50 orang karyawan, 18 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 36%, 22 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat

persentase 44%, dan 10 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 20%.

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang ketepatan dalam bekerja dalam kategori setuju, hal ini dikarenakan, setiap karyawan memiliki ketepatan dalam bekerja yang berbeda- beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu.

5. Kemampuan Menganalisis Data Atau Informasi

Kemampuan analisis termasuk dalam kemampuan kognitif yang sangat penting. Kemampuan analisis yang baik maka akan menjadi salah satu faktor penentu dalam kesuksesan karir dimasa yang akan datang. Kemampuan analisis sangat penting dikarenakan untuk mengumpul informasi serta untuk memecahkan suatu masalah.

Berikut ini hasil tanggapan responden mengenai kemampuan menganalisis data atau informasi pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.30

Tanggapan Responden Tentang Kemampuan Menganalisis Data Atau Informasi

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	17	34%
2	Setuju	18	36%
3	Kurang Setuju	10	20%
4	Tidak Setuju	5	10%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : *Olahan Data 2021*

Berdasarkan tanggapan responden tentang mengenai kemampuan menganalisis data atau informasi dari 50 orang karyawan. 17 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 34%, 18 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 36%, 10 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 20%, 5

responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 10%.

Pernyataan tersebut maka dapat dianalisis hasil tanggapan kategori setuju terhadap karyawan yang mampu untuk menganalisis data atau informasi- informasi yang diberikan oleh atasan. Informasi ini sangat berarti bagi karyawan yang dikarenakan informasi yang valid akan menjadi patokan para karyawan serta dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan.

6. Kualitas Kerja Yang Baik

Karyawan yang memiliki intelektual quality (IQ) yang tinggi akan melakukan hal sebaik mungkin untuk hasil yang memuaskan. Kualitas kerja yang tinggi akan menghasilkan sesuatu yang baru PT. Bina Pitri Jaya sangat membutuhkan kualitas pekerjaan karyawannya karena suatu pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik pula.

Berikut ini merupakan hasil jawaban responden mengenai kualitas kerjayang baik dalam bekerja yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5.31

Tanggapan Responden Tentang Kualitas Kerja Yang Baik

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	24%
2	Setuju	17	34%
3	Kurang Setuju	14	28%
4	Tidak Setuju	7	14%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang kualitas kerja yang tangguh dari 50 orang karyawan, 12 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 24%,17 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 34%, 14 responden memberi

jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 28%, dan 7 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 14%.

Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi pada diri sendiri maupun dari atasan, oleh karena itu mereka tidak terlalu mementingkan mutu atau kualitas kerja yang telah dikerjakan. Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan tanggapan mengenai kualitas pekerjaan pada PT. Bina Pitri Jaya pada kategori setuju .

7. Masuk Dan Pulang Tepat Waktu

Jadwal yang menentu akan sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi tentunya akan profesional dalam bekerja. Tuntutan atasan akan menjadi sebuah acuan dalam hasil kinerja seorang karyawan. Perlu diketahui tidak semua karyawan masuk dan pulang tepat pada waktunya, karyawan yang memiliki loyalitas itu yang akan melakukan pulang telat agar tugas yang diberikan oleh atasan selesai pada hari itu juga.

Adapun tanggapan responden mengenai masuk dan pulang tepat waktu adalah sebagai berikut :

Tabel 5.32

Tanggapan Responden Tentang Masuk Dan Pulang Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	44%
2	Setuju	16	32%
3	Kurang Setuju	12	24%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang masuk dan pulang tepat waktu dari 50

orang karyawan, 22 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 44%, 16 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 32%, 12 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 24%.

Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis tanggapan responden sangat sesuai menunjukkan adanya relasi pada setiap karyawan. Hal ini dikarenakan para karyawan telah merasakan adanya waktu dan jam pulang telah tepat waktu dan telah sesuai harapan para karyawan.

8. Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Waktu merupakan karunia dari sang pencipta yang memiliki sifat tidak dapat disimpan, tidak dapat diulang dan tidak dapat dihentikan. Dalam suatu perusahaan atau organisasi kinerja karyawan akan baik atau terwujud apabila karyawan dapat mengatur waktu kerja dengan baik. Kinerja karyawan akan efektif jika karyawan dapat membagi waktu dengan sebaik-baiknya, sehingga karyawan dituntut untuk melakukan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.

Berikut tanggapan responden yang menyatakan pekerjaan selesai tepat waktu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.33

Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	14	28%
2	Setuju	19	38%
3	Kurang Setuju	11	22%
4	Tidak Setuju	6	12%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dari

50 orang karyawan, 14 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 28%, 19 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 38%, 11 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 22%, 6 responden memberi jawaban tidak setuju dengan tingkat persentase 12%.

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan tanggapan mengenai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu pada kategori setuju. Hal ini dikarenakan para karyawan sangat peduli dengan kualitas hasil kerjanya yang telah dikerjakan, namun demikian dari banyaknya responden menjawab sangat sesuai belum tentu kinerja mereka diatas standar kinerja yang telah ada.

9. Ketaatan Terhadap Aturan

Efisiensi terhadap waktu sangat diperlukan untuk mengatur tugas mana yang harus diselesaikan. Karyawan yang memiliki rasa tanggung jawab yang besar tentunya akan selalu menaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang produksi PT. Bina Pitri Jaya sangat mengawasi kedisiplinan para karyawan agar tugas yang telah diberikan dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Berikut ini merupakan hasil jawaban responden mengenai ketaatan terhadap aturan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.34

Tanggapan Responden Tentang Ketaatan Terhadap Aturan

No	Tanggapan	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	48%
2	Setuju	18	36%
3	Kurang Setuju	8	16%
4	Tidak Setuju	-	%
5	Sangat Tidak Setuju	-	%
Jumlah		50	100%

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan tanggapan responden tentang ketaatan terhadap aturan dari 50 orang karyawan PT Bina Pitri Jaya , 24 responden memberi jawaban sangat setuju dengan tingkat persentase 48%, 18 responden memberi jawaban setuju dengan tingkat persentase 36%, 8 responden memberi jawaban kurang setuju dengan tingkat persentase 16%. Namun belum tentu dengan adanya peraturan yang telah dibuat para karyawan patuh pada peraturan yang telah disepakati antara perusahaan dan karyawan.

5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

Tabel 5.35

Rekapitulasi Hasil Tanggapan Responden Tentang Kinerja Karyawan

No	Indikator	Frekuensi Jawaban Responden Tentang Pernyataan Variabel Stres Kerja (X1)					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Proses Kerja	21	22	7	-	-	
	Nilai Bobot	105	88	21	-	-	214
2	Jumlah kesalahan	15	24	11	-	-	
	Nilai Bobot	75	96	33	-	-	204
3	Jumlah Pemberian Pelayanan	17	16	10	7	-	
	Nilai Bobot	85	64	30	14	-	193
4	Ketepatan dalam Bekerja	18	22	10	-	-	
	Nilai Bobot	90	88	30	-	-	208
5	Kemampuan Menganalisis data dan informasi	17	18	10	5	-	
	Nilai Bobot	85	72	30	10	-	197
6	Kualitas kerja yang baik	12	17	14	7	-	
	Nilai Bobot	60	68	42	14	-	184
7	Masuk Dan pulang tepat waktu	22	16	12	-	-	
	Nilai Bobot	110	64	36	-	-	210
8	Pekerjaan selesai tepat waktu	14	19	11	6	-	
	Nilai Bobot	70	76	33	18	-	197
9	Ketaatan terhadap aturan	24	18	8	-	-	
	Nilai Bobot	120	72	24	-	-	216
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	1823

Sumber : Data Olahan 2021

Berdasarkan tabel diatas mengenai rekapitulasi variabel kinerja karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya dapat dilihat jumlah skor yang diperoleh yaitu sebesar 1823. Dibawah ini

dapat diketahui nilai tertinggi dan nilai terendah sebagai berikut :

$$\text{Nilai tertinggi} = 9 \times 5 \times 50 = 2250$$

$$\text{Nilai terendah} = 9 \times 1 \times 50 = 450 \text{ Untuk mencari}$$

interval koefisiennya sebagai berikut :

$$\underline{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}} = \underline{2250 - 450} = 360$$

$$\text{Skor} \quad \quad \quad 5$$

Untuk mengetahui tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT.Bina Pitri Jaya, maka dapat ditentukan dibawah ini :

$$\text{Sangat Baik} = 2110 - 2630$$

$$\text{Baik} = 1740 - 2110$$

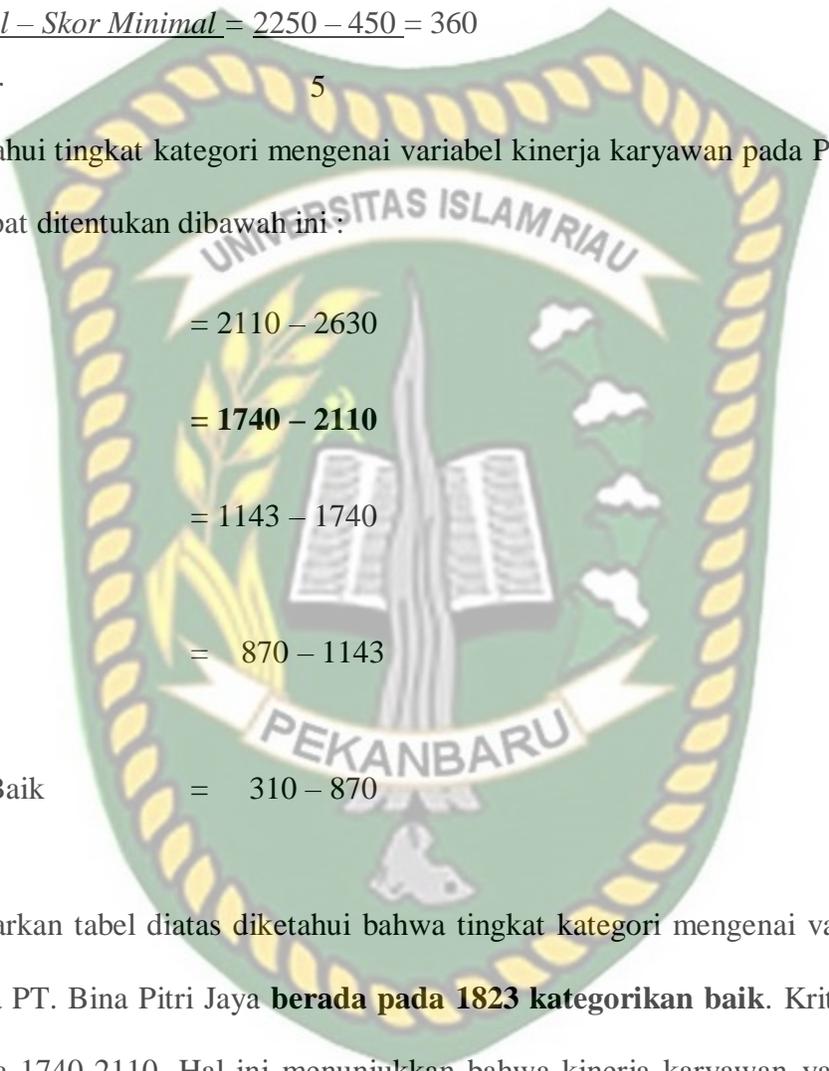
$$\text{Ragu-Ragu} = 1143 - 1740$$

$$\text{Tidak Baik} = 870 - 1143$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 310 - 870$$

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa tingkat kategori mengenai variabel kinerja karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya **berada pada 1823 kategorikan baik**. Kriteria penilaian berada diantara 1740-2110. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan juga menerapkan kedisiplinansehingga tidak ada masalah dengan pekerjaan yang telah dilakukan.

5.9 Analisis Data Penelitian



5.9.1 Regresi Liner Berganda

Analisis yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2). Apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Serta untuk memprediksi nilai variabel bebas apakah mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun analisis linear berganda pada kali ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Pitri Jaya. Berikut hasil dari analisis regresi linear berganda yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 25 :

Tabel 5.36
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,116	4,047		,029	,977
	Stres Kerja (X1)	,514	,159	,441	3,224	,002
	Konflik Kerja (X2)	,467	,156	,408	2,987	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Olahan 2021

Dari hasil SPSS Versi 25 diatas didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai

berikut ini :

Dimana :

1. Nilai konstanta sebesar 0,116 artinya jika tidak ada Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) maka nilai konsistensi Kinerja Karyawan (Y) .
2. Koefisien regresi variabel stres kerja bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi Stres kerja maka kinerja karyawan semakin menurun. Koefisien regresi variabel Konflik Kerja bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa Konflik Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Semakin tinggi konflik kerja maka kinerja karyawan semakin menurun.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima, yang berarti bahwa “ Ada Pengaruh Signifikan Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pitri Jaya” .

5.9.2 Uji Koefisien Korelasi (R)

Korelasi berganda digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Adapun syarat atau dasar pengambilan keputusan uji koefisien korelasi berganda adalah nilai Sig F Change < 0,005 dan nilai $R > r$ -tabel. Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5.37

Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the	Change Statistics				
					R Square	F Change	df1	df2	Sig. F

				Estimate	Change				Change
1	,798 ^a	,637	,622	2,40837	,637	41,258	2	47	,000
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stres Kerja (X1)									

Sumber : Olahan Data 2021

Dapat dilihat nilai signifikansi F Change $0,000 < 0,005$ maka berkorelasi. Sedangkan nilai R $0,798 > r\text{-tabel } 0,278$. Nilai R sebesar $0,798$ maka termasuk kategori korelasi Kuat. Adapun besarnya nilai korelasi atau hubungan antara Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar $0,798$.

- Nilai pearson Corelation $0,00$ s/d $0,20$ = tidak ada korelasi
- Nilai pearson Corelation $0,21$ s/d $0,40$ = korelasi lemah
- Nilai pearson Corelation $0,41$ s/d $0,60$ = korelasi sedang
- Nilai pearson Corelation $0,61$ s/d $0,80$ = korelasi kuat
- Nilai pearson Corelation $0,81$ s/d $1,00$ = korelasi sempurna

5.9.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) dalam mempengaruhi variabel dependennya yaitu Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5.38

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,798 ^a	,637	,622	2,40837

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

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui R Square sebesar 0,637 atau 63,7%. Variabel independen yaitu Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,7% maka dikatakan kuat sisanya 36,3% dipengaruhi oleh variabel independen lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Nilai adj. R^2 sebesar 0,622, hal ini menunjukkan bahwa 62,2% perubahan pada Kinerja Karyawan (Y) ditentukan oleh variabel independen yakni Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2). Sedangkan sisanya 37,8% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti dalam penelitian ini.

5.9.4 Uji T (Persial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara persial apakah masing-masing variabel independen yakni Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara persial maupun masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bina Pitri Jaya. Analisa dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah 2,013. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 25.

Tabel 5.39

**Hasil Uji T (Persial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,116	4,047		,029	,977
	Stres Kerja (X1)	,514	,159	,441	3,224	,002
	Konflik Kerja (X2)	,467	,156	,408	2,987	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Olahan Data 2021

Berdasarkan dari tabel diatas bahwa sebagai berikut:

1. Untuk variabel Stres Kerja (X1), maka hipotesis pertama (H1) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).
2. Untuk variabel Konflik Kerja (X2), maka hipotesis kedua (H2) berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Adapun nilai T-tabel didapati dai rumus sebagai berikut: $t\text{-tabel} = t$

$$(a / 2 : n - k - 1)$$

$$= t (0,05 / 2 : 50 - 3 - 1)$$

$$= t (0,025 : 46)$$

$$= t 2,013$$

Keterangan : n = jumlah karyawan

k = jumlah variabel bebas (X1,X2 Dan Y) a = 0,05

1. Apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan bahwa benar terdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

2. Apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ maka variabel bebas dapat menerangkan tidakterdapat pengaruh antara variabel yang diteliti.

5.8.5 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bina Pitri Jaya. Adapun kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

Tabel 5.40
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	478,609	2	239,305	41,258	,000 ^b
	Residual	272,611	47	5,800		
	Total	751,220	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)						
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stres Kerja (X1)						

Sumber : *Olahan Data 2021*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, maka diperoleh nilai f-hitung sebesar 41,258 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bina Pitri Jaya. Adapun nilai f-tabel didapatkan sebagai berikut:

Adapun nilai F-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df(N1) = k - 1$$

$$= 3 - 1$$

$$= 2$$

$$Df(N2) = (k : 50 - k)$$

$$= (2 : 50 - 3)$$

$$= (2 : 47)$$

$$= 3,19$$

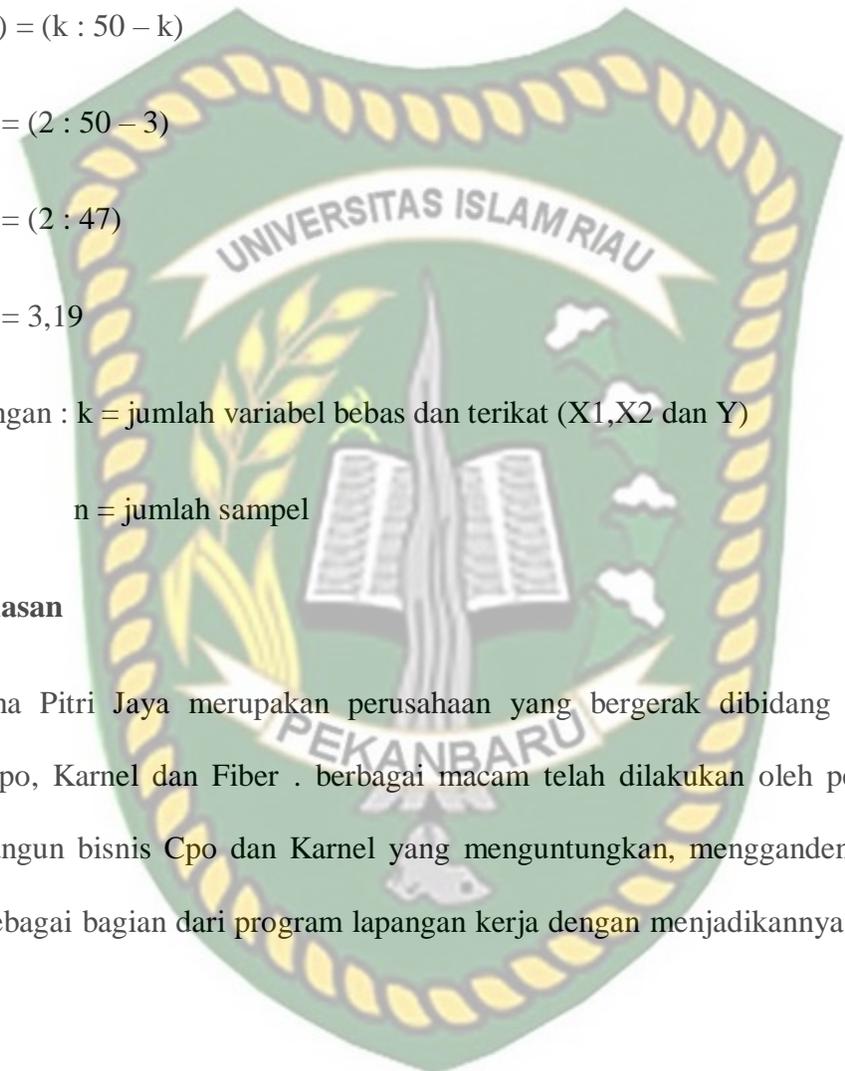
Keterangan : k = jumlah variabel bebas dan terikat (X1,X2 dan Y)

n = jumlah sampel

5.8.6 Pembahasan

PT Bina Pitri Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi dan pengelolaan Cpo, Karnel dan Fiber . berbagai macam telah dilakukan oleh perusahaan ini, seperti membangun bisnis Cpo dan Karnel yang menguntungkan, menggandeng para petani dan supplier sebagai bagian dari program lapangan kerja dengan menjadikannya sebagai mitra kerja,

Dalam penelitian ini, penulis mengambil variabel stres kerja dan konflik kerja diduga memberi pengaruh secara persial dan simultan juga negatif terhadap kinerja karyawan PT Bina Pitri Jaya. Dimana dari hasil analisis regresi berganda menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan melihat uji t (persial) dengan diperoleh nilai t hitung > t tabel dan dengan tingkat yang signifikan. Hubungan keeratan stres



kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Pitri Jaya pada kategori kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai R Adjusted memperoleh nilai sebesar 0,622 atau 62,2% perubahan pada kinerja karyawan ditentukan oleh variabel independen yakni stres kerja dan konflik kerja sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini. Hal ini terjadi karena penanganan dan pengelolaan stres kerja dan konflik kerja dilakukan secara efisien dan efektif maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang dinamakan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia potensial dengan berbagai akibat seperti meningkatkan keterlibatan, kedisiplinan dalam menggunakan waktu bekerja, meningkatkan hubungan kerja yang dapat membuat stres.

Pada variabel stres kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan bahwa kesalahpahaman dengan bobot nilai sebesar 230. Artinya karyawan mengharapkan kerja yang tepat sesuai jam kerja pada umumnya yaitu 8 jam, karena selama penugasan yang diberikan dapat selesai dalam waktu yang ditentukan, seorang karyawan bebas untuk mengerjakannya kapan saja. Yang terpenting adalah kualitas kerja, produktivitas, dan kesehatan dari setiap karyawan yang bekerja dengan tujuan yang sama. Namun pada variabel stres kerja frekuensi jawaban yang terendah, dengan pertanyaan tidak sempat beristirahat dengan bobot nilai sebesar 203. Dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang kekurangan waktu saat beristirahat bekerja.

Pada variabel konflik kerja frekuensi jawaban tertinggi terdapat pada pertanyaan bahwa kesalahpahaman dengan bobot nilai sebesar 216. Artinya karyawan mengharapkan kerjasama sesama karyawan atau karyawan dengan atasan untuk mencapai suatu tujuan bersama sehingga tidak terjadinya kesalahpahaman didalam pekerjaan. Namun demikian pada variabel konflik kerja juga terdapat frekuensi jawaban yang terendah, dengan pertanyaan kemampuan

intelektual dengan bobot nilai sebesar 119. Dapat diartikan dalam dimensi perilaku kerja karena tidak optimal didalam pekerjaan karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Variabel kinerja karyawan mendapatkan bobot nilai tertinggi sebesar 216 yang terdapat pada indikator ketaatan terhadap aturan. Jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dan semangat kerja. Kemudian bobot nilai yang paling rendah pada variabel kinerja karyawan sejumlah 184, bobot nilai terendah ini juga terdapat pada indikator kualitas kerja yang baik.

Dengan demikian, pimpinan PT Bina Pitri Jaya berperan aktif dalam mengendalikan stres kerja dan konflik kerja dan menjaga kenyamanan kerja serta kepuasan kerja, dan pengarahan yang baik kepada setiap karyawan agar tidak timbul stres kerja dan konflik kerja antar karyawan, guna untuk menjalin keakraban antar karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya. Oleh karena itu kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana sikap seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad Yofandi dengan judul pengaruh konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru (2017) menghasilkan kesimpulan bahwa konflik kerja, stres kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. Stres kerja dan konflik kerja yang diberikan

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT.Bina Pitri Jaya, maka dapat di tarik kesimpulan seperti berikut ini :

1. Stres kerja dan konflik kerja dapat disimpulkan bahwa konflik yang terjadi pada perusahaan dirasa sudah baik, karyawan memiliki tingkat beban dan emosional yang baik sehingga kemunculan stres kerja dan konflik kerja dalam pekerjaan jarang terjadi dalam diri karyawan ataupun antara atasan dan bawahan ataupun rekan kerja.
2. Kinerja yang dihasilkan pada PT Bina Pitri Jaya dalam kategori sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang dihasilkan sangat baik, maka pekerjaan yang diberikan akan dapat terselesaikan dengan maksimal dan para karyawan menerapkan kedisiplinan sehingga tidak ada masalah dalam pekerjaan yang diberikan.
3. Stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Pitri Jaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai dengan uji secara persial dan simultan dengan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bina Pitri Jaya.

4.

5. Stres kerja dan konflik kerja yang terjadi pada PT Bina Pitri Jaya tentunya memiliki dampak positif dan negatif, dampak yang terjadi jika adanya stres dan konflik para karyawan akan lebih mengintropaksikan diri untuk tidak melakukan kesalahan antara atasan kepada bawahan ataupun dengan rekan kerja.

6.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada PT. Bina Pitri Jaya maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Dari hasil uji analisis dan pengambilan data maka terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bina Pitri Jaya.
2. Di harapkan bagi pimpinan perusahaan agar memberikan kenyamanan, dan pengarahan yang baik kepada setiap karyawan agar tidak timbul stres kerja dan konflik kerja antar karyawan, guna untuk menjalin keakraban antar karyawan dengan atasan maupun karyawan dengan karyawan lainnya.
3. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tingginya kinerja yang terjadi pada PT. Bina Pitri Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta : PT Rineka Cipta. Ekawarna. 2018.
- Manajemen konflik dan stres Cet.1. Jakarta: Bumi Aksara
- Flippo, B.Edwin. (2003). *Manajemen Personalia*, yang dialih bahasakan oleh Achmad S Rukky. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, imam. (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Handoko, Hani. (1998). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara.
- Siagian, S. P. (2002). Manajemen sumber daya manusia. Cetakan Kesembilan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kumar, R. (2005). Research Methodology: A Step guide for beginners. Second London: SAGE Publication Ltd. P 153.(35).
- Sugiono, 2013. Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, Kombinasi, Penelitian Tindakan dan Evaluasi) Bandung : Alfa Beta.
- Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 1, Cet.26.- Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Re maja Rosdakarya.
- Maftuh, Bunyamin. (2005) *Pendidikan Resolusi Konflik: Membangun Generasi Muda Yang Mampu Menyelesaikan Konflik Secara Damai* Bandung: Program Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Nitisemito, Alex S. 2010. Manajemen Personalia: *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Ghalia Indonesi: Jakarta.

Kreitner Robert dan Kinicki Angelo.2014. Perilaku Organisasi Edisi 9 Buku Ke 2.
Salemba Empat: Jakarta.

Irwan,Muhammad.2017. *Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan PT Kalla Kakao Industri Di Kota Makassar. Skripsi. UIN Alauddin Makassar.

Puspita Sari,Ria.2015. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja*

Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.

Wirawan. 2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian.*

Salemba Humanika: Jakarta.

Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*

Edisi ke-3 Cetak ke-6. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Zaputri, R. A., Rahardjo, K, dan Utami,H.N.(2013). *Pengaruh Insentif Materialda*

dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2(2), 1.8