

SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RESTU EXPERIENCE PERAWANG DI KABUPATEN SIAK

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan
Gelar Sarjana Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Riau*



OLEH

HERFANDI
NPM : 145210123

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. RESTU EXPERIENCE PERAWANG DI KABUPATEN SIAK

Oleh

Herfandi

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif, dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Adapun pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan sampel penelitian sebanyak 41 responden yaitu karyawan bagian project pada PT. Restu Experience Perawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dinilai sudah dikelola dengan baik, stres kerja karyawan dinilai sudah dikelola dengan baik, dan kinerja karyawan dinilai sudah berjalan dengan baik. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja.

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

ABSTRACT

EFFECT OF WORK CONFLICT AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RESTU EXPERIENCE PERAWANG IN SIAK DISTRICT

By

Herfandi

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work conflict and work stress on employee performance at PT. Restu Experience Perawang in Siak Regency. The research method used is descriptive quantitative method, and the data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The data collection using a questionnaire with a research sample of 41 respondents, namely employees of the project at PT. Restu Experience Perawang. The results showed that the work conflict at PT. The Restu Experience Perawang in Siak Regency is considered to have been well managed, employee work stress is considered to have been well managed, and employee performance is considered to have gone well. From the results of data analysis shows that partially and simultaneously work conflict and work stress have a positive and significant effect on employee performance at PT. Restu Experience Perawang in Siak Regency. The variable that most dominantly affects employee performance is work conflict.

Keywords : Work Conflict, Job Stress, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan SDM yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat. Adanya pengelolaan yang lebih tepat mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap tuntutan karyawan. Kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara baik yaitu keseimbangan antara karyawan dan perusahaan.

Semakin berkembangnya perusahaan maka perubahan kondisi lingkungan pada perusahaan yang terjadi didalam maupun diluar organisasi baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak pada produktivitas karyawan dan perusahaan akan meningkatkan target perusahaan dan semakin kompleks. Tingginya tuntutan kinerja dan standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas SDM yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan

lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik dan tekanan atau stress terhadap yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan antara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu karyawan agar lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan pada individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau dapat menghambat kinerja karyawan, melakukan tindakan yang tidak etis.

Sama halnya dengan konflik, stress pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berpikir dan akan berdampak juga pada terganggunya kesehatan. Stress yang terlalu lama yang dialami karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stress yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Misalnya karyawan yang baru masuk membawa pengaruh negatif bagi karyawan lain dan perusahaan. Bagi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen karyawan, hilangnya waktu dan kesempatan

yang ada. Hal ini akan sangat disayangkan karena akan menghambat kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik maka produktivitas perusahaan pun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

PT. Restu Experience Perawang merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang distribusi penyedia solusi sebagai Cv. Star Globe yang berada di Perawang Kabupaten Siak. Perusahaan ini memberikan jasa pelayanan yaitu pelayanan service AC pada kantor-kantor yang telah menjadi konsumennya. Adapun karyawan yang bekerja pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di
Kabupaten Siak Tahun 2018

No	Posisi / Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Site Manager	1
2	Ass. Manager	1
3	ADM	1
4	Safety	3
5	Senior Co	4
6	Project Co I	21
7	Project Co II	20
Total Jumlah Karyawan		51 Orang

Sumber: PT. Restu Experience Perawang, 2019.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat data karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak tahun 2018 berdasarkan posisi atau jabatannya masing-masing. Dengan total keseluruhan jumlah karyawan yaitu sebanyak 51 orang karyawan.

Saat ini fenomena yang terjadi pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak yaitu tingkat *turn over* (keluar-masuk) karyawan yang cukup tinggi. Adapun tingkat *turn over* karyawan dalam lima tahun terakhir pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Data *Turn Over* (Keluar - Masuk Karyawan) pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak

Tahun	Jumlah Karyawan	Data (Keluar/Masuk) Karyawan	Persentase (%)
2013	53	(Masuk) 7 orang	13,20 %
2014	48	(Keluar) 5 orang	10,41 %
2015	47	(Keluar) 1 orang	2,13 %
2016	51	(Masuk) 4 orang	7,84 %
2017	46	(Keluar) 5 orang	10,87 %
2018	51	(Masuk) 5 orang	9,80%

Sumber : PT.Restu Experience Perawang, 2019.

Dari tabel 1.2 diatas yaitu tentang data *turn over* atau data keluar masuknya karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dalam enam tahun terakhir, dapat ditarik kesimpulan yaitu data keluar masuknya karyawan dalam enam tahun terakhir tergolong tinggi dan cenderung berfluktuasi. Ini dapat diindikasikan karyawan belum merasa puas dengan hasil pekerjaannya pada PT. Restu Experience

Perawang di Kabupaten Siak. Karyawan yang tidak memiliki kepuasan atas pekerjaannya akan berdampak kepada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Mengenai konflik kerja yang terjadi pada PT. Restu Experience Perawang ditemukannya di lapangan bahwa belum dilakukannya koordinasi kerja secara baik karena Kepala Project yang ada saat ini hanya 2 orang karyawan, sehingga sulitnya mengontrol pekerjaan karyawan-karyawan bawahan di lapangan. Terjadinya perbedaan pendapat antar rekan sekerja dalam menyelesaikan persoalan pekerjaan, sehingga terkadang menimbulkan perselisihan antar karyawan.

Selanjutnya mengenai stres kerja yang dialami karyawan pada PT. Restu Experience Perawang, sebagian karyawan memberikan tanggapan karena beban pekerjaan yang begitu berlebihan. Sebagian karyawan juga merasa gaji yang diterima dari perusahaan belum seimbang dengan pekerjaannya dan belum cukup layak untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan situasi ekonomi saat ini. Kemudian karyawan menyatakan saat ini tidak jelasnya jenjang karir karyawan di perusahaan untuk kedepannya.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul ***“Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak”***.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yaitu:

“Apakah konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak”.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ingin dijawab, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi Peneliti, untuk mengaplikasi ilmu pengetahuan yang selama ini didapat semasa pendidikan dan dituangkan dalam bentuk penulisan ilmiah.

- b. Bagi Perusahaan, dengan adanya penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan informasi kepada pihak instansi tentang mengenai konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi pihak lain, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi yang bermanfaat yakni sebagai sumbangan pikiran dan referensi dalam melakukan penelitian yang sama pada lokasi yang berbeda dengan penelitian ini untuk masa mendatang.

1.4 Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan diuraikan tentang teori-teori yang relevan dengan penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang lokasi/objek penelitian, operasional variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan

sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dideskripsikan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi, serta tugas dan wewenang dari masing-masing jabatan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian serta pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Dalam bab terakhir ini berisikan dua sub bahasan yaitu kesimpulan dari penelitian dan saran sebagai masukan atau bahan pertimbangan untuk pihak terkait.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan, karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

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

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), mengungkapkan bahwa kinerja karyawan merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara

keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Wirawan (2009), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktifitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing individu terhadap perusahaan. Kinerja dapat diartikan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas.

Selanjutnya menurut Marwansyah (2010), kinerja karyawan adalah pencapaian atau prestasi seseorang pekerja yang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Dari berbagai definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan instansi sesuai dengan prinsip tertentu.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Menurut Mangkunegara (2009:67), menyatakan bahwa faktor yang

mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + Skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

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

Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai haruslah sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Mangkunegara (2009:15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal: faktor

internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula demikian sebaliknya. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Demikian pula sebaliknya, maka dapat disimpulkan bahwa rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. 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 (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan keputusan yang telah dibuat.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:75), mengemukakan bahwa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas kerja meliputi: ketelitian kerja, kecakapan kerja, kesempurnaan kerja dan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing. Kuantitas kerja meliputi: pencapaian target kerja, ketepatan waktu dan kerjasama antar karyawan.

3. Pelaksanaan tugas

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

4. Tanggung Jawab

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

2.2 Konflik Kerja

2.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Manusia merupakan salah satu faktor yang menunjang keberhasilan suatu perusahaan, oleh karena itu diperlukan ilmu manajemen yang khusus untuk mengelola sumber daya manusia. Bidang manajemen manusia memerlukan pengetahuan yang luas menyangkut jiwa (psikologis), sosiologi, ekonomi, dan administrasi. Dimana manajemen sumber daya manusia harus tahu dan mampu bagaimana cara memuaskan karyawan dan mengendalikan karyawan agar tidak terjadi konflik kerja yang akan berdampak pada stres kerja dan dapat merugikan perusahaan.

Secara definitif konflik memiliki pengertian yang berbeda-beda, demikian juga para ahli dalam memberikan definisi konflik tidak ada yang sama, karena sudut pandang mereka yang berbeda. Kata konflik berasal dari kata bahasa latin yaitu *con* yang berarti sama dengan *figen* berarti penyerangan. Dalam kamus besar bahasa indonesia, konflik didefinisikan sebagai percekocokan, perselisihan, atau pertentangan. Dengan demikian, secara sederhana konflik merujuk pada adanya dua hal atau lebih yang berseberangan, tidak selaras, dan bertentangan (Ahmadi, 2009).

Banyak pengertian tentang konflik yang dapat diberikan oleh para ahli untuk merumuskan suatu teori tentang konflik itu sendiri. Menurut Gillin (dalam Ahmadi, 2009), melihat konflik sebagai bagian dari proses interaksi sosial manusia yang saling berlawanan (*oppositional process*). Artinya konflik adalah bagian dari sebuah proses interaksi sosial yang terjadi karena adanya perbedaan-perbedaan baik fisik, emosi, kebudayaan, dan perilaku.

Pendapat senada dikemukakan oleh Tommy (2010), bahwa konflik kerja adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta tergantung aktivitas kerja.

Menurut Robbins (2003), mengemukakan bahwa konflik kerja ialah adanya konsep oposisi, keterbatasan sumber daya dan hambatan, serta asumsi ketidaksesuaian kepentingan dan tujuan antara dua kelompok atau lebih.

Kemudian Hardjana (2011), menyatakan bahwa konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Sementara itu menurut Handoko (dalam Nawawi, 2010), mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi.

Menurut Rahim (2011:16), dalam *Managing Conflict in Organizations* menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan dan berbedaan antara satu dengan yang lainnya.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja Dalam Organisasi

Menurut Mangkunegara (2011:155), ada empat bentuk konflik dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan pegawai, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manager, dan pengurus dengan pegawai.
2. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.
3. Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.
4. Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Menurut Winardi (2007:8), mengemukakan bentuk konflik ada empat diantaranya yaitu:

1. Konflik di dalam individu sendiri.

Setiap konflik dapat bersifat meresahkan bagi orang atau orang-orang yang berhubungan dengannya. Diantara konflik-konflik yang lebih mencemaskan secara potensial dapat disebut konflik-konflik yang melibatkan sang individu sendiri. Konflik dapat terjadi apabila kita mendapatkan beban berlebihan atau apabila kita menerima terlalu banyak tanggung jawab.

2. Konflik antar pribadi.

Konflik antar pribadi terjadi antara seorang individu atau lebih. Sifatnya kadang-kadang adalah substantif atau emosional.

3. Konflik antar kelompok.

Situasi konflik lain muncul di dalam organisasi, sebagai sesuatu jaringan kerja kelompok-kelompok yang saling kait-mengait. Konflik antar kelompok merupakan hal yang lazim terjadi pada organisasi-organisasi. Ia dapat menyebabkan upaya koordinasi dan integrasi menjadi sulit dilaksanakan.

4. Konflik antar organisatoris.

Konflik dapat pula terjadi antara organisasi-organisasi. Pada umumnya konflik demikian dipandang dari sudut persaingan yang mencirikan perusahaan-perusahaan swasta. Tetapi, konflik antar organisatoris (antara organisasi-organisasi) merupakan persoalan yang lebih luas. Misalnya, ketidaksesuaian paham antara serikat-serikat dan organisasi-organisasi yang memperkerjakan anggota-anggota mereka.

Sedangkan Rivai (2011), mengategorikan konflik kedalam tiga kelompok yaitu :

1. Berdasarkan Pelakunya

Menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalaminya.

2. Berdasarkan Penyebabnya

Konflik disebabkan karena mereka yang bertikai ingin memperoleh keuntungan sendiri atau karena timbulnya perbedaan pendapat, penilaian dan norma.

3. Berdasarkan Akibatnya

Sedangkan berdasarkan akibatnya konflik dapat bersifat baik atau buruk.

Konflik merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan dan pertentangan antara dua motif atau lebih mendorong seseorang untuk melakukan dua atau lebih kegiatan yang saling bertentangan. Bila tidak dikendalikan secara baik akan menimbulkan dampak negatif yang pada akhirnya dapat menimbulkan perpecahan diantara individu yang ada dalam perusahaan.

2.2.3 Kerugian dan Manfaat Konflik Kerja

Menurut Soetopo (2012:273), manfaat yang dapat diperoleh dari konflik kerja yang terjadi dalam perusahaan, antara lain:

1. Memungkinkan ketidakpuasan dalam organisasi yang tersembunyi muncul di permukaan, sehingga organisasi dapat mengadakan penyesuaian untuk mengatasinya.
2. Memungkinkan timbulnya norma-norma baru untuk menyempurnakan norma lama.

3. Dapat mengukur struktur kekuasaan yang ada pada organisasi.
4. Memperkuat ciri kelompok, sehingga kelompok memiliki identitas yang pasti.
5. Merancang usaha mengatasi stagnasi.

Selanjutnya menurut Soetopo (2012:273), kerugian yang dapat diperoleh dari konflik kerja yang terjadi dalam perusahaan, antara lain sebagai berikut:

1. Menyebabkan timbulnya perasaan “tidak enak” sehingga menghambat komunikasi.
2. Membawa organisasi kearah disintegrasi.
3. Menyebabkan ketegangan antar individu maupun antar kelompok.
4. Menghalangi kerja sama diantara individu dan mengganggu saluran informasi.
5. Memindahkan perhatian anggota organisasi dari tujuan organisasi.

2.2.4 Faktor-Faktor Penyebab Konflik Kerja

Menurut Winardi (2007), faktor penyebab konflik dapat dikelompokkan dalam beberapa kategori, yaitu antara lain:

1. Karakteristik Individual

Berikut ini merupakan perbedaan individual antar orang-orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik yaitu; nilai, sikap, dan kepercayaan (*values, attitude, and baliefs*).

- a. Nilai-nilai yang dipegang dapat menciptakan ketegangan-ketegangan diantara individual dan group dalam suatu organisasi;

- b. Kebutuhan dan kepribadian (*needs and personality*), konflik muncul karena adanya perbedaan yang sangat besar antara kebutuhan dan kepribadian setiap orang, yang bahkan dapat berlanjut kepada perseteruan antar pribadi;
- c. Perbedaan persepsi (*perseptual differences*), persepsi dan penilaian dapat menjadi penyebab terjadinya konflik. Konflik juga dapat timbul jika orang memiliki persepsi yang salah, misalnya dengan *menstereotype* orang lain atau mengajukan tuduhan fundamental yang salah. Perbedaan persepsi sering di dalam situasi yang samar. Kurangnya informasi dan pengetahuan mengenai suatu situasi mendorong persepsi untuk mengambil alih dalam memberikan penilaian terhadap situasi tersebut.

2. Faktor Situasi

Kondisi umum yang memungkinkan memicu konflik pada suatu organisasi diantaranya:

- a. Kesempatan dan kebutuhan berinteraksi (*opportunity and need to interact*). Kemungkinan terjadinya konflik akan sangat kecil jika orang-orang terpisah secara fisik dan jarang berinteraksi. Sejalan dengan meningkatnya asosiasi diantara pihak-pihak yang terlibat, semakin mengikat pula terjadinya konflik. Dalam bentuk interaksi yang aktif dan kompleks seperti pengambilan keputusan bersama (*joint decision-making*), potensi terjadinya konflik bahkan semakin meningkat;

- b. Kebutuhan untuk berkonsensus (*need for consensus*). Ada banyak hal dimana para manager dari departemen yang berbeda harus memiliki persetujuan bersama, hal ini menolong menekan konflik tingkat minimum. Tetapi banyak pula hal dimana tiap-tiap departemen harus melakukan *consensus* bersama. Karena demikian banyak pihak yang terlibat dalam masalah-masalah seperti ini, proses menuju tercapainya konsensus seringkali didahului dengan munculnya konflik. Sampai setiap manager departemen yang terlibat setuju, banyak kesulitan yang akan muncul;
- c. Ketergantungan satu pihak kepada pihak lain (*dependency of one party to another*). Dalam kasus seperti ini, jika satu pihak gagal melaksanakan tugasnya, pihak yang lain juga terkena akibatnya, sehingga konflik lebih sering muncul;
- d. Perbedaan status (*status differences*). Apabila seseorang bertindak dalam cara-cara yang kongruen dengan statusnya, konflik dapat muncul. Sebagai contoh dalam bisnis konstruksi, para insinyur secara tipikal sering menolak ide-ide inovatif yang diajukan oleh juru gambar (*Draftsmen*) karena mereka menganggap juru gambar memiliki status yang lebih rendah, sehingga tidak sepatasnya juru gambar menjadi sejajar dalam proses desain suatu konstruksi;
- e. Rintangan Komunikasi (*Communication Barriers*). Komunikasi sebagai media interaksi diantara orang-orang dapat dengan mudah menjadi basis terjadinya konflik. Bisa dikatakan komunikasi oleh pedang bermata dua:

tidak adanya komunikasi dapat menyebabkan terjadinya konflik, tetapi disisi lain, komunikasi yang terjadi itu sendiri dapat menjadi potensi terjadinya konflik. Sebagai contoh, informasi yang diterima mengenai pihak lain akan menyebabkan orang dapat mengidentifikasi situasi perbedaan dalam hal nilai dan kebutuhan. Hal ini dapat memulai konflik, sebenarnya dapat dihindari dengan komunikasi yang lebih sedikit;

- f. Batas-batas tanggung jawab dan Jurisdiksi yang tidak jelas (*Ambiguous responsibilities and Jurisdictions*). Orang-orang dengan jabatan dan tanggung jawab yang jelas dapat mengetahui apa yang dituntut dari dirinya masing-masing. Ketika terjadi ketidakjelasan tanggung jawab dan jurisdiksi, kemungkinan terjadinya konflik jadi semakin besar. Sebagai contoh, departemen penjualan terkadang menemukan dan memesan material di saat departemen produksi mengklaim bahwa hal tersebut tidak diperlukan. Bagian produksi kemudian akan menuduh departemen penjualan melangkahi jurisdiksi mereka, sehingga konflik pun muncul tak henti-hentinya. Hal ini dapat menyebabkan terlambatnya dipenuhi permintaan pasar, hilangnya pelanggan, bahkan mogok kerja.

Selanjutnya Mangkunegara (2011), menyatakan bahwa penyebab terjadinya konflik dalam organisasi yaitu antara lain:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan;
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas;
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada deskripsi jabatan);

4. Perbedaan dalam otorisasi pekerjaan;
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi;
6. Perbedaan persepsi;
7. Sistem kompensasi, insentif (*reward*);
8. Strategi pemotivasi yang tidak tepat.

2.2.5 Indikator Konflik Kerja

Menurut Robbins (2003), adapun indikator-indikator dalam mengukur konflik kerja antara lain sebagai berikut:

1. Konflik fungsional (*functional conflict*) :
 - a. Bersaing untuk meraih prestasi.
 - b. Pergerakan positif menuju tujuan.
 - c. Merangsang kreatifitas dan inovasi.
 - d. Dorongan untuk melakukan perubahan.
2. Konflik disfungsional (*dysfunctional conflict*) :
 - a. Mendominasi diskusi.
 - b. Tidak senang berkerja dalam kelompok.
 - c. Benturan kepribadian.
 - d. Perselisihan antar individu karyawan.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan dalam mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya.

Menurut Handoko (2011:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Selanjutnya Hasibuan (2014:204), menyatakan orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Menurut Heilriegel dan Slocum (dalam Wijono, 2010), mengatakan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama, yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stres kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi. Kemudian, dikatakan pula bahwa stres kerja merupakan faktor-faktor yang dapat memberi

tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu tersebut. Stres kerja yang dapat meningkatkan motivasi karyawan dianggap sebagai stres yang positif (*eustress*). Sebaliknya, “stressor” yang dapat mengakibatkan hancurnya produktivitas kerja karyawan dapat disebut sebagai stres negatif (*distress*).

Selanjutnya menurut Caplan dkk. (dalam Wijono, 2010), mengatakan bahwa stres kerja mengacu pada semua karakteristik pekerjaan yang mungkin memberi ancaman kepada individu tersebut. Dua jenis stres kerja mungkin mengancam individu, yaitu baik berupa tuntutan individu yang mungkin tidak berusaha mencapai kebutuhannya maupun persediaan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan individu tersebut.

Menurut Mangkunegara (2011:157), stres kerja adalah sebuah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari sikap, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2010), stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari

individu maupun organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, dan perilaku karyawan.

2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:204), faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti: anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Sedangkan menurut Ardana (2012:25), sumber stres antara lain meliputi: faktor-faktor yang melekat pada pekerjaan, peranan dalam organisasi, hubungan-hubungan dalam organisasi, perkembangan karir, struktur dan iklim organisasi, hubungan organisasi dengan pihak luar, faktor dari dalam individu yang bersangkutan, dan kepemimpinan.

Sedangkan menurut Robbins (2012), terdapat tiga faktor penyebab stress yaitu:

1. Faktor lingkungan

Faktor lingkungan seperti ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan.

a. Ketidakpastian ekonomi

Ketidakpastian harga barang yang cenderung terus naik sedangkan kenaikan gaji karyawan tidak terlalu signifikan dengan kenaikan harga barang dan bahkan gaji karyawan cenderung tetap hal inilah yang akan membuat karyawan menjadi stres karena kebutuhan pokoknya tidak tercukupi.

b. Ketidakpastian Politis

Batasan birokrasi menjadi salah satu sumber stres yang berpengaruh dengan pekerjaan. Karyawan akan merasa tertekan atau stres apabila karyawan merasa ada ancaman terhadap perubahan politik.

c. Ketidakpastian Teknologis

Inovasi-inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu ketidakpastian teknologi merupakan tipe ketiga yang dapat menyebabkan stres, komputer, robotika, otomatisasi dan ragam-ragam lain dari inovasi teknologis merupakan ancaman bagi banyak organisasi yang menyebabkan stres.

2. Faktor organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, seorang atasan yang

menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh.

a. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan peran berpengaruh dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan hampir tidak bisa dirujuk atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, teristimewa diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, serta di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang dapat merupakan sumber potensial dari stres.

e. Kepemimpinan Organisasi

Menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui suatu siklus, didirikan, tumbuh dan menjadi dewasa dan akhirnya merosot. Suatu, tahap kehidupan organisasi yaitu di mana dia ada dalam daur empat tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres.

3. Faktor Individual

Faktor individual bisa mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama sekali faktor-faktor ini adalah isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian yang intern.

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan dan kesulitan disiplin pada anak-

anak merupakan contoh dari masalah hubungan yang menciptakan stres bagi para karyawan dan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keraguan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu perhatian karyawan terhadap kerja.

c. Kepribadian

Suatu faktor individual penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya mungkin berasal dalam kepribadian orang itu.

2.3.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Rae Andre (2008:153), stres kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selama dalam kondisi stres, karyawan merasa tidak mampu lagi melanjutkan pekerjaannya. Emosi karyawan yang stres kerja umumnya tidak stabil dan campur aduk sehingga menyebabkan perilaku agresif, permusuhan, dan penarikan (misalnya, sering absen). Perubahan kimia dalam tubuh individu yang stres kerja memiliki efek jangka panjang pada kesehatannya. Stres berbahaya karena merusak sistem daya tahan tubuh, sehingga mudah terserang

penyakit, dan proses penyembuhannya pun lebih lama ketika terserang penyakit. Perusahaan harus mampu menganalisa biaya stres kerja yang dialami karyawan, mengatur tujuan untuk menjadi organisasi yang sehat, menciptakan program-program manajemen stres kerja karyawan, dan melatih para manajer untuk mengenali gejala-gejala stres kerja yang mungkin dialami karyawan sedini mungkin.

Sedangkan menurut Luthans (2006:456), dampak stres kerja pada karyawan adalah sebagai berikut:

1) **Masalah kesehatan fisik :**

- a. **Masalah sistem kekebalan tubuh.**
- b. **Masalah sistem kardiovaskular, seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung.**
- c. **Masalah sistem musculoskeletal, seperti sakit kepala dan sakit punggung.**
- d. **Masalah sistem gastrointestinal, seperti diare dan sembelit.**

2) **Masalah Psikologis**

Tingkat stres tinggi mungkin disertai dengan kemarahan, kecemasan, depresi, gelisah, cepat marah, tegang, dan bosan. Sebuah studi menemukan bahwa dampak stres yang paling kuat adalah pada tindakan agresif, seperti sabotase, agresi antar-pribadi, permusuhan, dan keluhan. Jenis masalah psikologis tersebut relevan dengan kinerja yang buruk, penghargaan diri yang rendah, benci pada pengawasan,

ketidakmampuan untuk berkonsentrasi dan membuat keputusan, dan ketidakpuasan kerja.

3) Masalah perilaku

Perilaku langsung yang menyertai tingkat stres yang tinggi mencakup makan sedikit atau perubahan makan berlebihan, tidak dapat tidur, merokok dan minum, dan penyalahgunaan obat-obatan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2015), disebutkan bahwa dampak dari stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan akan menurun.
2. Kinerja karyawan tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
3. Stres kerja cenderung membuat karyawan malas bekerja sehingga sering absen.
4. Karyawan sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin karena kondisi kerja yang kurang nyaman.
5. Karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban yang cukup berat.

2.3.4 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stress kerja menurut Mulyadi (2011:90), yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi: beban kerja berlebihan, jadwal bekerja.
2. Stres karena peran, meliputi: ketidakjelasan peran.

3. Faktor interpersonal, meliputi: hubungan antar rekan sekerja, hubungan dengan pimpinan.
4. Struktur organisasi, meliputi: struktur yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.

2.4 Hubungan Konflik Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Keberhasilan perusahaan saat tergantung pada kinerja individu karyawannya, keberhasilan kinerja karyawan sebagai ujung tombak dari keberhasilan perusahaan itu sendiri. Menurut Winardi (2007), keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, diantaranya adanya konflik kerja. Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka *approach* yang baik untuk diterapkan bagi para manajer ialah dengan pendekatan mencoba memanfaatkan dan mengelola konflik sedemikian rupa, hingga ia tepat serta efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan. Pendekatan konflik sebagai bagian normal dari perilaku dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mempromosikan dan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki.

Selanjutnya keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan sangatlah erat, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Handoko (2009:202), stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa saja membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi bisa juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja karyawan. Jika pegawai tidak mengalami stres walaupun dalam tingkat rendah,

tantangan-tantangan kerja tidak ada sehingga kinerja cenderung rendah, karena tidak ada usaha untuk menghadapi tantangan. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai akan menurun, karena semakin meningkatnya stres cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya, jika stres menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Adapun hasil-hasil penelitian yang dijadikan perbandingan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Ferdian Fatikhin (2017)	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		Cabang Soekarno Hatta Malang).		
2	Maskun (2016)	Pengaruh stres dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Tamauka Marsello Giovanni (2015)	Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran, konflik kerja dan stres kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

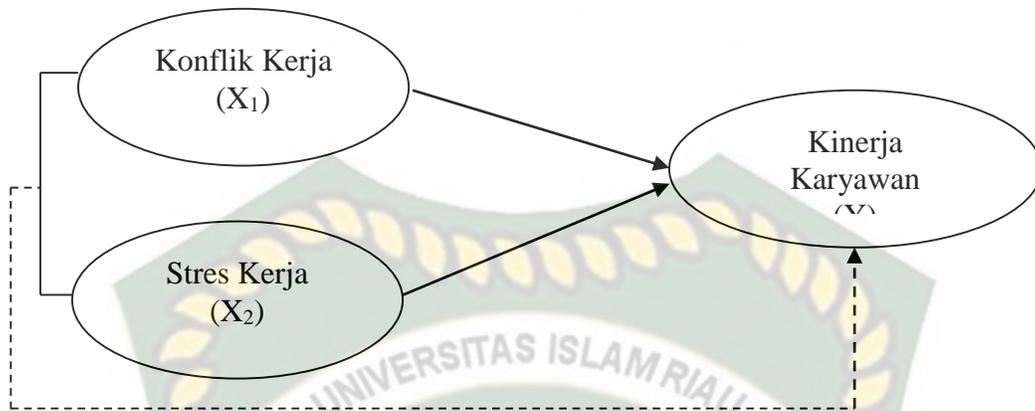
Sumber: Data Penelitian, 2019.

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan pertanyaan penelitian (*research question*), dan merepresentasikan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan diantara konsep-konsep tersebut (Polancik, 2009).

Kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian



Sumber: Winardi (2007), Handoko (2009).

Keterangan:

—————> : Pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri).

- - - - -> : Pengaruh secara simultan (bersama-sama).

2.7 Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas serta berbagai teori yang relevan, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa secara parsial konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak.

2. Diduga bahwa secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi / Objek Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. PT. Restu Experience (RXP) Perawang merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang distribusi penyedia solusi sebagai Cv. Star Globe. Lokasi Kantor di Bandung sebagai kantor pusat dan Perawang Riau untuk kantor cabang untuk menutupi daerah Sumatera.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang akan dianalisis dalam pembahasan ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel/Konsep	Dimensi	Indikator	Skala
1	Konflik Kerja (X_1)	1. Konflik fungsional	a. Bersaing untuk meraih prestasi. b. Pergerakan positif menuju tujuan. c. Merangsang kreatifitas dan inovasi. d. Dorongan untuk melakukan perubahan.	Ordinal
		2. Konflik disfungsional	e. Mendominasi diskusi. f. Tidak senang bekerja dalam kelompok. g. Benturan kepribadian.	

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
			h. Perselisihan antar individu karyawan.	
2	Stress Kerja (X ₂)	1. Kondisi pekerjaan	a. Beban kerja berlebihan b. Jadwal bekerja.	Ordinal
		2. Stres karena peran	c. Ketidakjelasan peran.	
		3. Faktor interpersonal	d. Hubungan antar rekan sekerja. e. Hubungan dengan pimpinan.	
		4. Struktur organisasi	f. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat. g. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.	
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas	a. Ketelitian kerja. b. Kecakapan kerja. c. Kesempurnaan kerja. d. Hasil kerja.	Ordinal
		2. Kuantitas	e. Pencapaian target kerja f. Ketepatan waktu. g. Kerjasama antar karyawan.	
		3. Pelaksanaan tugas	h. Melakukan pekerjaan dengan akurat.	
		4. Tanggung jawab	i. Kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan.	

Sumber: Data Olahan, 2019.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Sugiyono, 2010:112). Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak tahun 2018 yang berjumlah 51 orang karyawan.

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010:130). Dalam menentukan jumlah sampel pada penelitian ini penulis memfokuskan pada posisi/jabatan karyawan project, alasannya dikarenakan pertimbangan pada jabatan ini yang lebih menentukan kinerja perusahaan tersebut. Maka sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 41 orang responden.

Teknik pengambilan sampel ialah dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Data Primer

Data yang berasal dari informasi yang diperoleh langsung dari penilaian responden melalui kuesioner terhadap konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

2. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari perusahaan tempat penelitian ini dilaksanakan yang bersifat mendukung analisis penelitian ini, meliputi; gambaran umum

perusahaan, struktur organisasi perusahaan, dokumentasi, jumlah karyawan, serta aktivitas perusahaan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang relevan dengan masalah yang diteliti kepada responden yang ditulis kemudian untuk dijawab.

2. Observasi

Observasi yaitu dengan melakukan pengamatan secara langsung di lokasi penelitian untuk memperoleh data yang lebih akurat terkait hal-hal yang diteliti tentang konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang.

3. Studi Pustaka

Pengumpulan data melalui studi kepustakaan bertujuan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai objek serta elemen-elemen yang terkait dalam penelitian ini.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang akan digunakan penulis pada penelitian ini adalah dengan menggunakan :

1. Metode Deskriptif, yaitu penganalisaan data yang bersifat penjelasan atau penguraian dari data atau informasi yang dikaitkan dengan teori yang mendukung pembahasan.
2. Metode Kuantitatif, yaitu metode yang menunjukkan kepada peneliti dalam bentuk rumus-rumus. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak, maka penulis menggunakan analisa regresi linier berganda yang melibatkan beberapa variabel (X) dan (Y) (Iqbal Hasan, 2009:250).

Untuk mendapatkan hasil dari data variabel diatas, penulis mentransformasikan dari data kualitatif pada kuesioner menjadi kuantitatif dengan memberikan skor atau bobot nilai pada kuesioner dengan ketentuan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran Kuesioner

Kategori Pilihan Jawaban		Skor/Bobot Nilai
SB	Sangat Baik	5
B	Baik	4
CB	Cukup Baik	3
KB	Kurang Baik	2
TB	Tidak Baik	1

Sumber: Sugiyono, 2010.

Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas data yang digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai *Corrected Item Total Correlations* lebih besar dibandingkan 0,3 seperti yang dijelaskan (Sugiyono, 2010).

Bila korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,3 keatas, maka faktor tersebut merupakan *construct* yang kuat. Item kuesioner yang valid dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu uji yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*.

Hasil dari uji dapat dikatakan realibel apabila nilai *Alpha Cronbach* (Koefisien Alfa) > 0,60.

2. Uji Normalitas Data

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011: 35).

3. Menentukan Model dan Persamaan Regresi Linear Berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

X_1 = Konflik Kerja

X_2 = Stres Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

e = Standar Error

4. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji-f merupakan pengujian secara simultan (bersama-sama) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara simultan variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b. Jika $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara simultan variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

b. Uji t (Parsial)

Uji-t merupakan pengujian secara parsial (sendiri-sendiri) hipotesis tentang parameter koefisien regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang nyata.

Sebagai dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka secara parsial variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 ditolak H_a diterima).
- b. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ nilai signifikansi $> 0,05$, maka secara parsial variabel bebas tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (H_0 diterima H_a ditolak).

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (menyeluruh) terhadap variabel tak bebas dilakukan dengan cara menghitung angka koefisien determinasi (R^2) dari fungsi permintaan. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin tepat suatu regresi linier yang dipergunakan sebagai pendekatan terhadap hasil suatu penelitian. Persamaan regresi selalu disertai nilai R^2 sebagai ukuran kecocokan.

Adapun rumus dari koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut:

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

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Restu Experience Perawang

PT. Restu Experience adalah perusahaan distribusi penyedia solusi sebagai CV. STAR GLOBE. Lokasi Kantor kami di Indonesia di Bandung sebagai kantor pusat dan Perawang Riau untuk Kantor cabang untuk menutupi daerah Sumatera.

Perusahaan secara konsisten menyediakan desain, rekayasa, manufaktur, instalasi, komisioning, pemeliharaan, penjualan dan layanan lainnya untuk listrik, komunikasi, konstruksi sipil dan sistem kontrol. Keberadaan perusahaan ini adalah untuk memberikan layanan premium, dengan biaya yang kompetitif untuk mendukung kebutuhan industri.

Visi:

Untuk menjadi Perusahaan berkelas sebagai penyedia layanan untuk CME Konstruksi, Manufaktur dan Pasokan Bahan.

Misi:

1. Untuk mengembangkan RXP untuk menjadi perusahaan dengan nilai tambah yang tinggi di jalan.
2. Menciptakan sistematis, akuntabilitas, biaya yang efisien, menguntungkan dan kuat perusahaan berkelanjutan.
3. Fokus pada modal manusia, inovasi, jaringan yang kuat dengan tertinggi yang bersangkutan untuk HSE.

Adapun lingkup bisnis PT. Restu Experience yaitu menyediakan pelayanan :

- 1) Konstruksi dan Pasokan Bahan, untuk konstruksi, Manufacturing & Listrik
- 2) Musim Manufacturing
- 3) Teknik: Desain fabrikasi, Instalasi, Commissioning, dan Pemeliharaan Jasa untuk Mechanical dan Electrical
- 4) Penjualan dan Jasa Lainnya untuk Komunikasi Listrik, Konstruksi Sipil dan *Control System.*

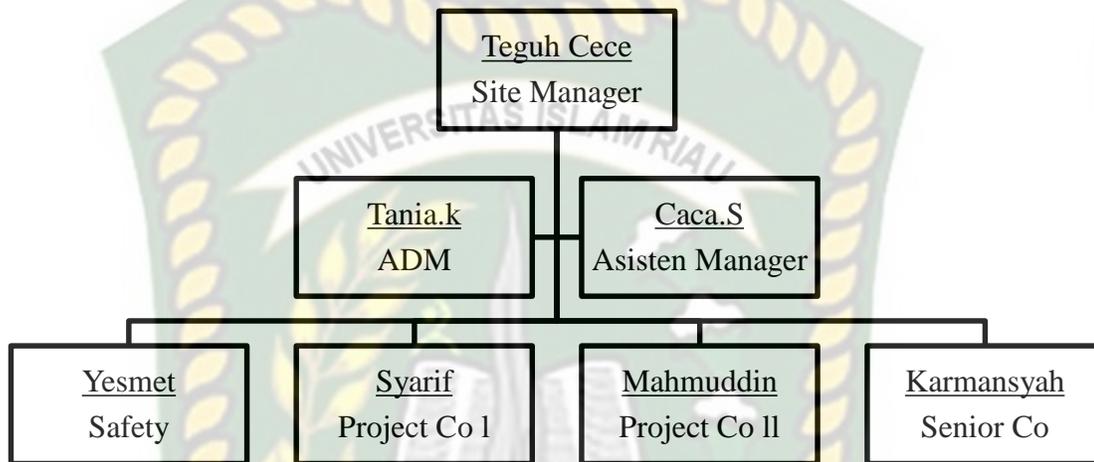
4.2 Struktur Organisasi PT. Restu Experience Perawang

Struktur organisasi adalah suatu gambaran susunan dan hubungan antara bagian serta posisi karyawan yang fungsinya memberikan penjelasan bagaimana pembagian suatu tanggung jawab masing - masing anggota organisasi, sehingga masing - masing anggota dapat mengerti dan paham akan tugas dan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian tugas, wewenang dan tanggung jawab tentunya setiap perusahaan memiliki struktur organisasi yang tidak sama antara satu perusahaan dengan perusahaan lain.

Untuk lebih jelasnya tentang struktur organisasi pada PT. Restu Experience Perawang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Restu Experience (EXP) Perawang 2020



Sumber: Data Base PT. Restu Experience Perawang, 2020.

4.3 Tugas dan Wewenang Jabatan

Adapun tugas dan wewenang masing-masing bagian dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut:

a. Site Manager

- Merencanakan, mengelola dan menganalisis segala aktivitas fungsional seperti operasional, SDM, keuangan dan pemasaran
- Merencanakan dan mengelola penganggaran, lalu mengamati dan menganalisis apabila terjadi kejanggalan

- Mengidentifikasi dan meningkatkan performa operasional perusahaan dengan cara memotivasi berbagai divisi perusahaan
- Mengambil berbagai keputusan strategis yang berdampak baik bagi sustainabilitas perusahaan berdasarkan hasil analisa data dan fakta, baik yang menjadi rekam jejak perusahaan berbagai factor lingkungan bisnis.
- Membuat kebijakan, prosedur dan standar organisasi perusahaan

b. Asisten Manager

- Membantu site manager menyelesaikan pekerjaannya.

c. ADM

- Menyelesaikan pembayaran
- Membuat absensi bulanan karyawan
- Membuat slip gaji karyawan

d. Safety

- Mengantisipasi keberadaan faktor penyebab bahaya dan melakukan pencegahan sebelumnya.
- Memahami jenis-jenis bahaya yang ada di tempat kerja.
- Mengendalikan terjadinya bahaya atau komplikasi
- Mengevaluasi tingkat bahaya di tempat kerja

e. Project Co I dan Project Co II

- Mengatur pembagian kerja karyawan di lapangan dan membuat laporan harian yang di kerjakan karyawan.

f. Senior Co

- Mengawas kerja co I dan co II di lapangan

4.4 Aktivitas Perusahaan

Tujuan Perusahaan ini memilah dan berencana untuk memecahkan masalah sangat cepat serta tongkat ke timeline sebanyak mungkin seperti :

a. Jasa Industri CME Contruction

Perusahaan ini menyediakan layanan berkualitas tinggi untuk melakukan konstruksi mekanik dan listrik seperti peletakan kabel, instalasi kabel tray, terminasi untuk tegangan rendah untuk tegangan tinggi. Instalasi untuk transformator daya tinggi, berbagai panel dari pks untuk beralih gigi, motor, mesin termasuk instrumentasi dan seterusnya.

b. Otomasi dan Kontrol layanan

Perbaikan, membangun mesin pemilih-mekanik dengan terlibat untuk pneumatik, PLC, berbagai dikendalikan bermotor, solenoid, belting, bergerak lengan dan lain-lain komponen otomatisasi termasuk perbaikan layanan papan elektronik.

c. Suplay Umum Untuk Kebutuhan Industrial

Dengan pengalaman panjang dan kemampuan jaringan yang kuat untuk sumber untuk kebutuhan komponen industri, Perusahaan senang untuk

membantu Anda mendapatkan layanan premium dengan biaya yang sangat kompetitif.

d. Pengalaman bersertifikat

Dengan lebih dari 100 proyek, klien kami telah dihitung pada kami untuk menyediakan tepat waktu dan menghabiskan perbaikan rencana.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Dalam Bab V ini akan membahas analisis hasil penelitian tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak.

Data primer yang telah dikumpulkan yaitu didapatkan lewat penyebaran kuesioner langsung kepada karyawan yang dijadikan sampel penelitian dengan jumlah sebanyak 41 orang responden. Pertama yang akan dianalisis ialah mengenai frekuensi terkait dengan identitas karyawan yang dijadikan responden penelitian yang mencakup antara lain: jenis kelamin responden, usia responden, jenjang pendidikan responden, dan lama bekerja responden.

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang, akan disajikan lewat tabel berikut ini:

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin (L/P)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	41	100,00
2	Perempuan	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari data pada tabel 5.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang yang berjenis kelamin Laki-Laki yaitu terdapat 41 orang atau dengan persentase 100.00%, sedangkan yang berjenis kelamin Perempuan tidak ada. Hal tersebut dikarenakan sampel penelitian difokuskan kepada karyawan pada bagian project yang bekerja di lapangan, sehingga pihak manajemen perusahaan memutuskan untuk lebih memilih karyawan laki-laki untuk bekerja pada posisi/bagian ini karena dinilai lebih dapat aktif dan fleksibel dalam menjalankan pekerjaan.

5.1.2 Tingkat Usia Reponden

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat usia responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang, akan disajikan lewat tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No.	Kategori Usia (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	6	14,63
2	30 – 39	23	56,10
3	40 – 49	12	29,27
4	Diatas 50	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari data pada tabel 5.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang yang tingkat usianya antara 20 sampai 29 tahun yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase

14.63%, responden dengan tingkat usianya antara 30 sampai 39 tahun yaitu ada 23 orang atau dengan persentase 56.10%, kemudian responden dengan tingkat usianya antara 40 sampai 49 tahun yaitu ada 12 orang atau dengan persentase 29.27%, sedangkan yang berusia diatas 50 tahun tidak ada. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang adalah dengan tingkat usia antara 30 sampai 30 tahun.

5.1.3 Tingkat Pendidikan Responden

Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat pendidikan responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang, akan disajikan lewat tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Jenjang Pendidikan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	39	95,12
2	Diploma (D3)	2	4,88
3	Strata Satu (S1)	-	-
4	Magister (S2)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari data pada tabel 5.3 diatas, terlihat bahwa karyawan PT. Restu Experience Perawang yang dijadikan sampel penelitian dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat yaitu terdapat 39 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 95.12%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan jenjang pendidikan Diploma yaitu terdapat 2 orang atau dengan persentase 4.88%,

sedangkan karyawan dengan jenjang pendidikan S1 dan S2 tidak ada. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Restu Experience Perawang adalah dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat. Sesuai dengan yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa ini dikarenakan sampel penelitian difokuskan kepada karyawan bagian project yang melakukan pekerjaannya di lapangan, sehingga tingkat pendidikan SMA (sederajat) sudah cukup mendukung untuk memenuhi posisi/jabatan tersebut.

5.1.4 Lama Bekerja Responden

Untuk lebih jelasnya mengenai lama masa kerja responden penelitian yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang, akan disajikan lewat tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Kurang dari 1 tahun	-	-
2	1 – 5 tahun	35	85,37
3	6 – 10 tahun	6	14,63
4	Diatas 10 tahun	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari data pada tabel 5.4 diatas, terlihat bahwa karyawan PT. Restu Experience Perawang yang dijadikan sampel penelitian dengan lama masa kerja 1 sampai dengan 5 tahun yaitu terdapat 35 orang atau dengan persentase menunjukkan angka 85.37%, kemudian diikuti oleh karyawan dengan lama masa

kerja 6 sampai dengan 10 tahun yaitu terdapat 6 orang atau dengan persentase 14.63%, sedangkan karyawan dengan lama masa kerja kurang dari 1 tahun dan diatas 10 tahun tidak ada. Artinya mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. Restu Experience Perawang adalah dengan lama masa kerja antara 1 sampai 5 tahun.

5.2 Uji Instrument Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui kuesioner kepada para responden tentang variabel konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan maka perlu diuji kelayakan dari masing-masing variabel dan indikator-indikator tersebut, atau dapat juga dikatakan sebagai pengujian kualitas data yang bertujuan untuk menentukan batas-batas kebenaran atau ketepatan alat ukur (kuesioner) suatu indikator variabel penelitian yang dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

5.2.1 Uji Validitas

Berkaitan dengan pengujian validitas instrument, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa yang dimaksud validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kehandalan atau keaslian suatu alat ukur. Jika instrument dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid, sehingga valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono (2013), perlu diketahui bahwa keputusan hasil perhitungan korelasi dapat dinyatakan dengan r-hitung dan r-tabel sebagai

berikut: Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka dinyatakan valid. Sebaliknya, jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

Pengukuran validitas instrument menggunakan korelasi produk moment dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$) dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Uji validitas yang ditentukan pada penelitian ini berjumlah sebanyak 41 orang responden. Kemudian untuk menentukan r tabel digunakan $df = n - 2$, berarti $41 - 2 = 39$. Dari r tabel uji dua arah untuk $\alpha = 5\%$ diketahui **r tabel sebesar 0,316.**

Kemudian untuk mendapatkan nilai koefisien korelasi r hitung dari item pertanyaan (instrument) yang digunakan untuk variabel Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Restu Experience Perawang, diperoleh hasil analisis program SPSS dan nilai r tabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
1	Konflik Kerja (X_1)	$X_{1.1}$	0,479	0,316	Valid
		$X_{1.2}$	0,373	0,316	Valid
		$X_{1.3}$	0,452	0,316	Valid
		$X_{1.4}$	0,739	0,316	Valid
		$X_{1.5}$	0,690	0,316	Valid
		$X_{1.6}$	0,487	0,316	Valid
		$X_{1.7}$	0,681	0,316	Valid
		$X_{1.8}$	0,607	0,316	Valid
No.	Variabel	Item Pernyataan	Nilai R-Hitung	Nilai R-Tabel	Pengambilan Keputusan
2	Stres Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,830	0,316	Valid
		$X_{2.2}$	0,782	0,316	Valid

		X _{2.3}	0,617	0,316	Valid
		X _{2.4}	0,595	0,316	Valid
		X _{2.5}	0,774	0,316	Valid
		X _{2.6}	0,615	0,316	Valid
		X _{2.7}	0,574	0,316	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y _{.1}	0,776	0,316	Valid
		Y _{.2}	0,568	0,316	Valid
		Y _{.3}	0,725	0,316	Valid
		Y _{.4}	0,746	0,316	Valid
		Y _{.5}	0,697	0,316	Valid
		Y _{.6}	0,582	0,316	Valid
		Y _{.7}	0,778	0,316	Valid
		Y _{.8}	0,727	0,316	Valid
		Y _{.9}	0,612	0,316	Valid

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.5 terlihat bahwa nilai *corrected item total* (r-hitung) lebih besar dari r-tabel. Dengan demikian berarti butir-butir pernyataan tentang variabel Konflik Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂), dan Kinerja Karyawan (Y) yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid dan layak dianalisis.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel. Pengukuran yang reliabilitas menunjukkan instrument sudah dipercaya sehingga menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas adalah alat untuk indikator dari variabel dan konstruk. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach*

Alpha. Suatu pengukuran dapat diandalkan apabila memiliki koefisien *Cronbach Alpha* sama atau lebih dari 0,60.

Tabel 5.6
Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Pengambilan Keputusan
1	Konflik Kerja (X ₁)	0,709	0,60	Realibel
2	Stres Kerja (X ₂)	0,810	0,60	Realibel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,859	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat dilihat koefisien alpha untuk variabel Konflik Kerja (X₁) sebesar $0.709 > 0.60$, Stres Kerja (X₂) sebesar $0.810 > 0.60$, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar $0.859 > 0.60$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrument penelitian ini reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari nilai koefisien alpha 0.60. Berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien alpha dari variabel-variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

5.3.1 Analisis Konflik Kerja (X₁)

1. Dimensi Konflik Fungsional

Tabel 5.7
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan
pada PT. EXP Perawang saling bersaing untuk mencapai prestasi kerja
yang baik

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	3	7,32
2	Setuju (S)	34	82,93
3	Cukup Setuju (CS)	4	9,76
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. EXP Perawang saling bersaing untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 34 orang atau dengan persentase 82.93%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 9.76%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 3 orang atau dengan persentase 7.32%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. EXP Perawang saling bersaing untuk mencapai prestasi kerja yang baik berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.8
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja agar lebih baik kinerjanya dibandingkan rekan kerja yang lain

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	4	9,76
2	Setuju (S)	33	80,49
3	Cukup Setuju (CS)	4	9,76
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.8 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja agar lebih baik kinerjanya dibandingkan rekan kerja yang lain. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 33 orang atau dengan persentase 80.49%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju dan Cukup Setuju yaitu masing-masing ada 4 orang atau dengan persentase 9.76%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja agar lebih baik kinerjanya dibandingkan rekan kerja yang lain berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.9

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki kreativitas dan inovasi yang terbaru untuk kemajuan perusahaan kedepannya

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	1	2,44
2	Setuju (S)	37	90,24
3	Cukup Setuju (CS)	1	2,44
4	Kurang Setuju (KS)	2	4,88
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya memiliki kreativitas dan inovasi yang terbaru untuk kemajuan perusahaan kedepannya. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 37 orang atau dengan persentase 90.24%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 4.88%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju dan Cukup Setuju yaitu masing-masing ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya memiliki kreativitas dan inovasi yang terbaru untuk kemajuan perusahaan kedepannya berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.10

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya termotivasi untuk selalu melakukan perubahan yang lebih baik demi kemajuan perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	9	21,95
2	Setuju (S)	24	58,54
3	Cukup Setuju (CS)	6	14,63
4	Kurang Setuju (KS)	2	4,88
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya termotivasi untuk selalu melakukan perubahan yang lebih baik demi kemajuan perusahaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 24 orang atau dengan persentase 58.54%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 9 orang atau dengan persentase 21.95%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 6 orang atau dengan persentase 14.63%, karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 4.88%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya termotivasi untuk selalu melakukan perubahan yang lebih baik demi kemajuan perusahaan berada pada kategori Setuju.

2. Dimensi Konflik Disfungsional

Tabel 5.11
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya merasa senang lebih mendominasi diskusi dibandingkan karyawan lain pada saat breafing pagi di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	8	19,51
2	Setuju (S)	27	65,85
3	Cukup Setuju (CS)	5	12,20
4	Kurang Setuju (KS)	1	2,44
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.11 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya merasa senang lebih mendominasi diskusi dibandingkan karyawan lain pada saat breafing pagi di perusahaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 27 orang atau dengan persentase 65.85%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 8 orang atau dengan persentase 19.51%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 12.20%, karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya merasa senang lebih mendominasi diskusi dibandingkan karyawan lain pada saat breafing pagi di perusahaan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.12
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya tidak senang menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	24	58,54
2	Setuju (S)	16	39,02
3	Cukup Setuju (CS)	1	2,44
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya tidak senang menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok. Karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 24 orang atau dengan persentase 58.54%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 16 orang atau dengan persentase 39.02%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya tidak senang menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok berada pada kategori Sangat Setuju.

Tabel 5.13
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya membawa masalah pribadi kedalam lingkungan perusahaan saat bekerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	9	21,95
2	Setuju (S)	17	41,46
3	Cukup Setuju (CS)	13	31,71
4	Kurang Setuju (KS)	2	4,88
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya membawa masalah pribadi kedalam lingkungan perusahaan saat bekerja. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 17 orang atau dengan persentase 41.46%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 13 orang atau dengan persentase 31.71%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 9 orang atau dengan persentase 21.95%, karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju ada 2 orang atau dengan persentase 4.88%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya membawa masalah pribadi kedalam lingkungan perusahaan saat bekerja berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.14
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Pada PT.
RXP Perawang masih adanya terjadi perselisihan antar individu
karyawan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	3	7,32
2	Setuju (S)	18	43,90
3	Cukup Setuju (CS)	19	46,34
4	Kurang Setuju (KS)	1	2,44
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.14 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Pada PT. RXP Perawang masih adanya terjadi perselisihan antar individu karyawan. Karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 19 orang atau dengan persentase 46.34%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 18 orang atau dengan persentase 43.90%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 3 orang atau dengan persentase 7.32%, karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Pada PT. RXP Perawang masih adanya terjadi perselisihan antar individu karyawan berada pada kategori Cukup Setuju.

Kemudian juga akan disajikan mengenai hasil tabel rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan tentang variabel konflik kerja pada PT. Restu Experience Perawang yang akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.15
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja (X₁)

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	KS	TS	
Dimensi Konflik Fungsional							
1	Karyawan pada PT. EXP Perawang saling bersaing untuk mencapai prestasi kerja yang baik.	3	34	4	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	15	136	12	0	0	163
2	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja agar lebih baik kinerjanya dibandingkan rekan kerja yang lain.	4	33	4	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	20	132	12	0	0	164
3	Saya memiliki kreativitas dan inovasi yang terbaru untuk kemajuan perusahaan kedepannya.	1	37	1	2	-	41
	Skor/Bobot Nilai	5	148	3	4	0	160
4	Saya termotivasi untuk selalu melakukan perubahan yang lebih baik demi kemajuan perusahaan.	9	24	6	2	-	41
	Skor/Bobot Nilai	45	96	18	4	0	163
Dimensi Konflik Disfungsional							
5	Saya merasa senang lebih mendominasi diskusi dibandingkan karyawan lain pada saat breafing pagi di perusahaan.	8	27	5	1	-	41
	Skor/Bobot Nilai	40	108	15	2	0	165
6	Saya tidak senang menyelesaikan pekerjaan secara berkelompok.	24	16	1	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	120	64	3	0	0	187

7	Saya membawa masalah pribadi kedalam lingkungan perusahaan saat bekerja.	9	17	13	2	-	41
	Skor/Bobot Nilai	45	68	39	4	0	156
8	Pada PT. RXP Perawang masih adanya terjadi perselisihan antar individu karyawan.	3	18	19	1	-	41
	Skor/Bobot Nilai	15	72	57	2	0	146
Total Skor/Bobot Nilai		305	824	159	16	0	1304

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari data tabel 5.15 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Konflik Kerja (X_1) adalah sebesar 1304. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 8 \times 5 \times 41 = 1640$$

$$\text{Nilai minimal} = 8 \times 1 \times 41 = 328$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1640 - 328}{5} = 262,4.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 262 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 1378 - 1640$$

$$\text{Baik} = 1116 - 1378$$

$$\text{Cukup Baik} = 854 - 1116$$

$$\text{Kurang Baik} = 592 - 854$$

$$\text{Tidak Baik} = 328 - 592$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel konflik kerja (X_1), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel konflik kerja yaitu sebesar 1304 yang berada pada range 1116 – 1378.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan konflik kerja pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dinilai sudah dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan konflik fungsional karyawan mampu dirangsang dengan baik oleh pihak manajemen untuk kemajuan kinerja karyawan di perusahaan, akan tetapi pada sebagian konflik disfungsional masih terdapat kelemahan seperti sebagian karyawan yang tidak senang menyelesaikan pekerjaannya secara berkelompok dan masih adanya sebagian karyawan yang membawa masalah pribadinya kedalam lingkungan perusahaan tempat dimana ia bekerja.

5.3.2 Analisis Stres Kerja (X_2)

1. Dimensi Kondisi Pekerjaan

Tabel 5.16

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya merasa beban kerja di perusahaan saat ini sesuai kemampuan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	14	34,15
2	Setuju (S)	21	51,22

3	Cukup Setuju (CS)	5	12,20
4	Kurang Setuju (KS)	1	2,44
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya merasa beban kerja di perusahaan saat ini sesuai kemampuan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 21 orang atau dengan persentase 51.22%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 14 orang atau dengan persentase 34.15%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 12.20%, karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya merasa beban kerja di perusahaan saat ini sesuai kemampuan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.17

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Jadwal kerja yang ada di perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	11	26,83
2	Setuju (S)	25	60,98

3	Cukup Setuju (CS)	5	12,20
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Jadwal kerja yang ada di perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 25 orang atau dengan persentase 60.98%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 11 orang atau dengan persentase 26.83%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 12.20%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Jadwal kerja yang ada di perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas berada pada kategori Setuju.

2. Dimensi Stres Karena Peran

Tabel 5.18

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya merasa telah adanya kejelasan peran karyawan di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	2	4,88
2	Setuju (S)	23	56,10

3	Cukup Setuju (CS)	16	39,02
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.18 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya merasa telah adanya kejelasan peran karyawan di perusahaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 23 orang atau dengan persentase 56.10%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 16 orang atau dengan persentase 39.02%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 4.88%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya merasa telah adanya kejelasan peran karyawan di perusahaan berada pada kategori Setuju.

3. Dimensi Faktor Interpersonal

Tabel 5.19

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Hubungan antar rekan sekerja di perusahaan saat ini terjalin dengan harmonis

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	12,20
2	Setuju (S)	30	73,17

3	Cukup Setuju (CS)	6	14,63
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.19 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Hubungan antar rekan sekerja di perusahaan saat ini terjalin dengan harmonis. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 30 orang atau dengan persentase 73.17%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 6 orang atau dengan persentase 14.63%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 12.20%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Hubungan antar rekan sekerja di perusahaan saat ini terjalin dengan harmonis berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.20

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	14,63
2	Setuju (S)	21	51,22
3	Cukup Setuju (CS)	11	26,83

4	Kurang Setuju (KS)	3	7,32
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.20 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan di perusahaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 21 orang atau dengan persentase 51.22%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 11 orang atau dengan persentase 26.83%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 6 orang atau dengan persentase 14.63%, karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 3 orang atau dengan persentase 7.32%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan di perusahaan berada pada kategori Setuju.

4. Dimensi Struktur Organisasi

Tabel 5.21

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya merasa struktur perusahaan saat ini sifatnya tidak kaku dan bersahabat

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	2	4,88
2	Setuju (S)	24	58,54
3	Cukup Setuju (CS)	13	31,71

4	Kurang Setuju (KS)	2	4,88
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.21 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya merasa struktur perusahaan saat ini sifatnya tidak kaku dan bersahabat. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 24 orang atau dengan persentase 58.54%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 13 orang atau dengan persentase 31.71%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju dan Kurang Setuju yaitu masing-masing ada 2 orang atau dengan persentase 4.88%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya merasa struktur perusahaan saat ini sifatnya tidak kaku dan bersahabat berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.22

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Saya merasa pengawasan yang dilakukan perusahaan seimbang dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	1	2,44
2	Setuju (S)	36	87,80
3	Cukup Setuju (CS)	4	9,76

4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.22 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Saya merasa pengawasan yang dilakukan perusahaan seimbang dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 36 orang atau dengan persentase 87.80%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 9.76%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Saya merasa pengawasan yang dilakukan perusahaan seimbang dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan berada pada kategori Setuju.

Kemudian juga akan disajikan mengenai hasil tabel rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan tentang variabel stres kerja pada PT. Restu Experience Perawang yang akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.23
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X₂)

	Item Pernyataan	Kategori Jawaban	
--	-----------------	------------------	--

No		SS	S	CS	KS	TS	Jumlah Skor
Dimensi Kondisi Pekerjaan							
1	Saya merasa beban kerja di perusahaan saat ini sesuai kemampuan.	14	21	5	1	-	41
	Skor/Bobot Nilai	70	84	15	2	0	171
2	Jadwal kerja yang ada di perusahaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki dalam menyelesaikan tugas.	11	25	5	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	55	100	15	0	0	170
Dimensi Stres Karena Peran							
3	Saya merasa telah adanya kejelasan peran karyawan di perusahaan.	2	23	16	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	10	92	48	0	0	150
Dimensi Faktor Interpersonal							
4	Hubungan antar rekan sekerja di perusahaan saat ini terjalin dengan harmonis.	5	30	6	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	25	120	18	0	0	163
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan di perusahaan.	6	21	11	3	-	41
	Skor/Bobot Nilai	30	84	33	6	0	153
Dimensi Struktur Organisasi							
6	Saya merasa struktur perusahaan saat ini sifatnya tidak kaku dan bersahabat.	2	24	13	2	-	41
	Skor/Bobot Nilai	10	96	39	4	0	149
7	Saya merasa pengawasan yang dilakukan perusahaan seimbang dengan pelatihan yang diberikan kepada karyawan.	1	36	4	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	5	144	12	0	0	161
Total Skor/Bobot Nilai		205	720	180	12	0	1117

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari data tabel 5.23 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Stres Kerja (X_2) adalah sebesar 1117. Untuk lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 7 \times 5 \times 41 = 1435$$

$$\text{Nilai minimal} = 7 \times 1 \times 41 = 287$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1435 - 287}{5} = 229,6.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 230 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 1205 - 1435$$

$$\text{Baik} = \mathbf{975 - 1205}$$

$$\text{Cukup Baik} = 745 - 975$$

$$\text{Kurang Baik} = 515 - 745$$

$$\text{Tidak Baik} = 287 - 515$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel stres kerja (X_2), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel stres kerja yaitu sebesar 1117 yang berada pada range 975 – 1205.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dinilai sudah dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan penyebab terjadinya stres kerja

yaitu mengenai kondisi pekerjaan, kejelasan peran karyawan di perusahaan, serta faktor interpersonal telah memiliki kesesuaian antara beban kerja dengan kemampuan dari karyawan. Akan tetapi masih terdapatnya kelemahan yaitu pada dimensi struktur organisasi yakni sebagian karyawan masih merasa struktur yang ada di perusahaan saat ini masih bersifat kaku dan tidak bersahabat bagi karyawan.

5.3.3 Analisis Kinerja Karyawan (Y)

1. Dimensi Kualitas

Tabel 5.24

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	5	12,20
2	Setuju (S)	33	80,49
3	Cukup Setuju (CS)	2	4,88
4	Kurang Setuju (KS)	1	2,44
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.24 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 33 orang atau dengan persentase 80.49%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan

jawaban Sangat Setuju yaitu ada 5 orang atau dengan persentase 12.20%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 4.88%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.25
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki kecapakan didalam bekerja

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	14,63
2	Setuju (S)	29	70,73
3	Cukup Setuju (CS)	4	9,76
4	Kurang Setuju (KS)	2	4,88
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.25 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki kecapakan didalam bekerja. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 29 orang atau dengan persentase 70.73%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 6 orang atau dengan persentase 14.63%, selanjutnya

karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 9.76%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 4.88%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki kecakapan didalam bekerja berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.26
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sempurna tanpa adanya kesalahan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	6	14,63
2	Setuju (S)	28	68,29
3	Cukup Setuju (CS)	6	14,63
4	Kurang Setuju (KS)	1	2,44
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.26 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sempurna tanpa adanya kesalahan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 28 orang atau dengan persentase 68.29%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju dan Cukup Setuju yaitu

masing-masing ada 6 orang atau dengan persentase 14.63%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sempurna tanpa adanya kesalahan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.27
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Hasil kerja karyawan pada PT. RXP Perawang sesuai dengan standar yang ada di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	11	26,83
2	Setuju (S)	25	60,98
3	Cukup Setuju (CS)	3	7,32
4	Kurang Setuju (KS)	2	4,88
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.27 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Hasil kerja karyawan pada PT. RXP Perawang sesuai dengan standar yang ada di perusahaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 25 orang atau dengan persentase 60.98%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 11 orang atau dengan persentase 26.83%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu

ada 3 orang atau dengan persentase 7.32%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 2 orang atau dengan persentase 4.88%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Hasil kerja karyawan pada PT. RXP Perawang sesuai dengan standar yang ada di perusahaan berada pada kategori Setuju.

2. Dimensi Kuantitas

Tabel 5.28

Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	10	24,39
2	Setuju (S)	27	65,85
3	Cukup Setuju (CS)	4	9,76
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.28 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 27 orang atau dengan persentase 65.85%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 10 orang atau dengan persentase 24.39%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu

ada 4 orang atau dengan persentase 9.76%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.29
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	13	31,71
2	Setuju (S)	22	53,66
3	Cukup Setuju (CS)	6	14,63
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 22 orang atau dengan persentase 53.66%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 13 orang atau dengan persentase 31.71%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 6 orang atau dengan persentase 14.63%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan

tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu berada pada kategori Setuju.

Tabel 5.30
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Antar sesama karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik di perusahaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	10	24,39
2	Setuju (S)	26	63,41
3	Cukup Setuju (CS)	4	9,76
4	Kurang Setuju (KS)	1	2,44
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.30 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Antar sesama karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik di perusahaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 26 orang atau dengan persentase 63.41%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 10 orang atau dengan persentase 24.39%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 9.76%, karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang

Antar sesama karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik di perusahaan berada pada kategori Setuju.

3. Dimensi Pelaksanaan Tugas

Tabel 5.31
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang menjaga keakuratan dalam melaksanakan pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	11	26,83
2	Setuju (S)	26	63,41
3	Cukup Setuju (CS)	4	9,76
4	Kurang Setuju (KS)	-	-
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.31 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang menjaga keakuratan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 26 orang atau dengan persentase 63.41%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 11 orang atau dengan persentase 26.83%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 9.76%, sedangkan karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju dan Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang

Karyawan pada PT. RXP Perawang menjaga keakuratan dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori Setuju.

4. Dimensi Tanggung Jawab

Tabel 5.32
Distribusi Jawaban Responden Terkait Pernyataan Tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

No.	Kategori Jawaban	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
1	Sangat Setuju (SS)	7	17,07
2	Setuju (S)	29	70,73
3	Cukup Setuju (CS)	4	9,76
4	Kurang Setuju (KS)	1	2,44
5	Tidak Setuju (TS)	-	-
Jumlah		41	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, dapat dijelaskan tanggapan dari responden yaitu karyawan pada PT. Restu Experience Perawang terkait pernyataan tentang Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memberikan jawaban Setuju yaitu ada 29 orang atau dengan persentase 70.73%, kemudian diikuti oleh karyawan yang memberikan jawaban Sangat Setuju yaitu ada 7 orang atau dengan persentase 17.07%, selanjutnya karyawan yang memberikan jawaban Cukup Setuju yaitu ada 4 orang atau dengan persentase 9.76%, karyawan yang memberikan jawaban Kurang Setuju yaitu ada 1 orang atau dengan persentase 2.44%, sedangkan yang memberikan jawaban Tidak Setuju tidak ada yang menjawab. Dari keterangan tersebut maka dapat disimpulkan jawaban responden terkait pernyataan tentang

Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan berada pada kategori Setuju.

Kemudian juga akan disajikan mengenai hasil tabel rekapitulasi jawaban responden secara keseluruhan tentang variabel kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang yang akan disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 5.33
Rekapitulasi Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No .	Item Pernyataan	Kategori Jawaban					Jumlah Skor
		SS	S	CS	KS	TS	
Dimensi Kualitas							
1	Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.	5	33	2	1	-	41
	Skor/Bobot Nilai	25	132	6	2	0	165
2	Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki kecapakan didalam bekerja.	6	29	4	2	-	41
	Skor/Bobot Nilai	30	116	12	4	0	162
3	Karyawan pada PT. RXP Perawang mampu menyelesaikan tugas-tugasnya dengan sempurna tanpa adanya kesalahan.	6	28	6	1	-	41
	Skor/Bobot Nilai	30	112	18	2	0	162

4	Hasil kerja karyawan pada PT. RXP Perawang sesuai dengan standar yang ada di perusahaan.	11	25	3	2	-	41
	Skor/Bobot Nilai	55	100	9	4	0	168
Dimensi Kuantitas							
5	Karyawan pada PT. RXP Perawang mampu mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan.	10	27	4	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	50	108	12	0	0	170
6	Karyawan pada PT. RXP Perawang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.	13	22	6	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	65	88	18	0	0	171
7	Antar sesama karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan baik di perusahaan.	10	26	4	1	-	41
	Skor/Bobot Nilai	50	104	12	2	0	168
Dimensi Pelaksanaan Tugas							
8	Karyawan pada PT. RXP Perawang menjaga keakuratan dalam melaksanakan pekerjaan.	11	26	4	-	-	41
	Skor/Bobot Nilai	55	104	12	0	0	171
Dimensi Tanggung Jawab							
9	Karyawan pada PT. RXP Perawang memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	7	29	4	1	-	41
	Skor/Bobot Nilai	35	116	12	2	0	165
Total Skor/Bobot Nilai		395	980	111	16	0	1502

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Dari data tabel 5.33 diatas, dapat dilihat untuk jumlah skor secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 1502. Untuk

lebih jelasnya mengenai kategori jawaban responden akan diuraikan dibawah ini :

Dibawah ini dapat diketahui nilai maksimal, nilai minimal dan interval koefisien yang diperoleh yaitu sebagai berikut:

$$\text{Nilai maksimal} = 9 \times 5 \times 41 = 1845$$

$$\text{Nilai minimal} = 9 \times 1 \times 41 = 369$$

$$\text{Interval Koefisien} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Skor Tertinggi}} = \frac{1845 - 369}{5} = 295,2.$$

Jadi, nilai interval koefisien adalah sebesar 295 (pembulatan).

$$\text{Sangat Baik} = 1550 - 1845$$

$$\text{Baik} = 1255 - 1550$$

$$\text{Cukup Baik} = 960 - 1255$$

$$\text{Kurang Baik} = 665 - 960$$

$$\text{Tidak Baik} = 369 - 665$$

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden diatas, maka untuk variabel kinerja karyawan (Y), kategori jawaban responden secara keseluruhan adalah “Baik” karena skor untuk variabel kinerja karyawan yaitu sebesar 1502 yang berada pada range 1255 – 1502.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dinilai sudah berjalan dengan baik. Karena karyawan telah mampu menjaga kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik di

perusahaan. Sehingga apa yang menjadi target tahunan dari perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

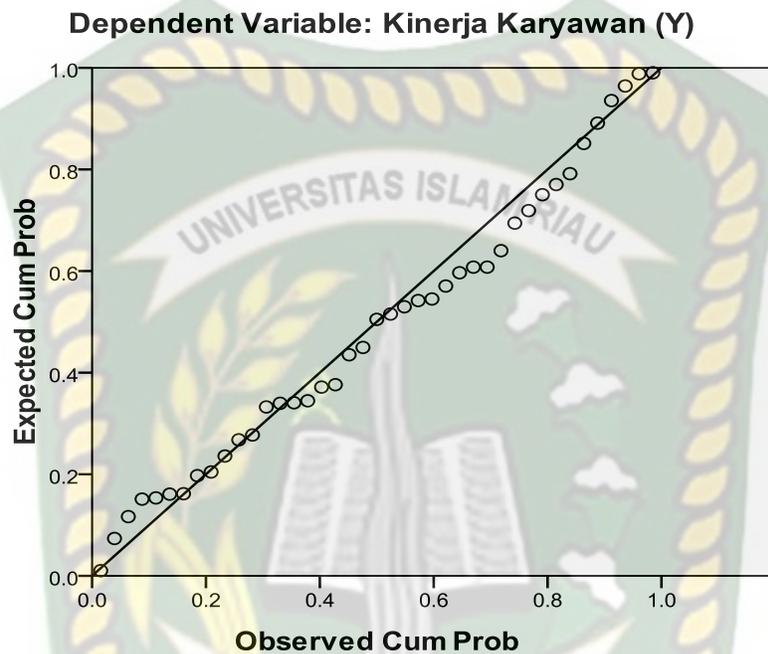
5.4 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonalnya dan mengikuti arah garis diagonalnya/grafik histogram maka menunjukkan pola distribusi normal (Ghozali, 2011).

Hasil uji normalitas data pada penelitian dapat dilihat pada output SPSS gambar 5.1 berikut ini:

Gambar 5.1
Hasil Pengujian Normalitas Data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan gambar 5.1 diatas, dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu, maka model regresi variabel independen dan variabel dependen memenuhi asumsi normalitas, dan ini berarti data tersebut berdistribusi normal dan layak diuji. Dengan demikian pengujian statistik dalam penelitian ini dapat untuk memenuhi hipotesis penelitian.

5.5 Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Restu Experience Perawang. Adapun persamaan rumus regresi linear berganda ialah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel terikat (Kinerja Karyawan).

a = Konstanta.

b = Koefisien arah dari regresi, yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen atau mengukur besar pengaruh X terhadap Y , jika X naik satu unit.

X_1 = Variabel bebas (Konflik Kerja).

X_2 = Variabel bebas (Stres Kerja).

e = Standar Error.

Setelah data diolah dengan menggunakan program SPSS hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.34
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.127	6.053		.682	.499
	Konflik Kerja (X1)	.705	.172	.516	4.097	.000
	Stres Kerja (X2)	.396	.164	.303	2.412	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari tabel 5.34 diatas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 4,127 + 0,705X_1 + 0,396X_2 + e$$

Persamaan ini dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 4,127 artinya jika variabel bebas Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) nilainya konstan (tetap), maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 4,127.
- b. Koefisien regresi b_1 sebesar 0,705 artinya jika variabel Konflik Kerja (X_1) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,705 satuan, dengan asumsi variabel Stres Kerja (X_2) nilainya tetap (konstan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara konflik kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik konflik kerja dikelola maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

c. Koefisien regresi b_2 sebesar 0,396 artinya jika variabel Stres Kerja (X_2) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,396 satuan, dengan asumsi variabel Konflik Kerja (X_1) nilainya tetap (konstan). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan, semakin baik stres kerja karyawan dikelola maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

5.5.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji-t)

Uji-t merupakan uji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) yang diberikan variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau nilai sig. < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ atau nilai sig. > 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Nilai $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2 ; n - k) = t(0,05/2 ; 41 - 3) = t(0,025 ; 38) = 2,02439$.

Maka diketahui **nilai $t_{\text{tabel}} = 2,024$** , dari hasil output SPSS sebelumnya yaitu pada tabel 5.34 maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai $t_{\text{hitung}} = 4,097 > 2,024$ (t_{tabel}) atau nilai $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang.
- b. Nilai $t_{\text{hitung}} = 2,412 > 2,024$ (t_{tabel}) atau nilai $\text{sig.} = 0,021 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang.

2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji-f)

Uji f adalah bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Dasar dalam pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai $f_{\text{hitung}} > f_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig.} < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.
- b. Jika nilai $f_{\text{hitung}} < f_{\text{tabel}}$ atau $\text{sig.} > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y.

Penyelesaian dalam menentukan f-tabel yaitu sebagai berikut:

$$df (n1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$df (n2) = n - k = 41 - 3 = 38$$

Dengan nilai $df (n_1)$ 2, $df (n_2)$ 38, dan taraf signifikansi 5% atau 0,05 maka didapatkan nilai f -tabel sebesar 3,24. Untuk mengetahui nilai signifikansi dan nilai f -hitung dapat dilihat pada hasil output SPSS dibawah ini:

Tabel 5.35
Hasil Pengujian Hipotesis Uji-f
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	264.244	2	132.122	14.626	.000 ^a
	Residual	343.268	38	9.033		
	Total	607.512	40			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Berdasarkan tabel 5.35 diatas, maka dapat diketahui nilai f -hitung adalah 14.626 dan nilai signifikansi adalah 0.000, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Nilai $sig. = f$ -hitung = 14.626 > 3.24 (f -tabel) atau 0.000 < 0.05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang.

5.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi atau *R Square* (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Dari analisis data dengan program SPSS diperoleh hasil yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.36
Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.660 ^a	.435	.405	3.006

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Olahan SPSS, 2020

Dari tabel 5.36 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *R-Square* (R^2) sebesar 0,435 atau 43,50%, ini menerangkan bahwa besarnya persentase pengaruh yang diberikan konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang adalah sebesar 43,50%. Sedangkan sisanya sebesar 56,50% (100,00% - 43,50%) menggambarkan pengaruh dari faktor atau variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

5.6 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang. Artinya jika konflik kerja dan stres kerja dapat dikelola dengan baik, maka kinerja karyawan pun juga akan semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian Fatikhin (2017), Maskun (2016), dan Tamauka Marsello (2015), dimana hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya juga didukung oleh teori Winardi (2007), yang menyatakan bahwa keberhasilan kinerja karyawan tidak terlepas dari faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, diantaranya adanya konflik kerja. Mengingat bahwa konflik tidak dapat dihindari, maka *approach* yang baik untuk diterapkan bagi para manajer ialah dengan pendekatan mencoba memanfaatkan dan mengelola konflik sedemikian rupa, hingga ia tepat serta efektif untuk mencapai sasaran-sasaran yang diinginkan. Pendekatan konflik sebagai bagian normal dari perilaku dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk mempromosikan dan mencapai perubahan-perubahan yang dikehendaki.

Selanjutnya keterkaitan antara stres kerja dengan kinerja karyawan sangatlah erat, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Handoko (2009:202), stres kerja yang dialami oleh karyawan bisa saja membantu (fungsional) dalam meningkatkan kinerja, tetapi bisa juga sebaliknya, yaitu menghambat atau merusak (infungsional) kinerja karyawan. Jika pegawai tidak mengalami stres walaupun dalam tingkat rendah, tantangan-tantangan kerja tidak ada sehingga kinerja cenderung rendah, karena tidak ada usaha untuk menghadapi tantangan. Sejalan dengan meningkatnya stres, kinerja karyawan cenderung naik karena stres membantu karyawan untuk mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Bila stres telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian pegawai akan menurun, karena semakin meningkatnya stres

cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya, jika stres menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan kerja.



BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

1. Hasil rekapitulasi jawaban dari responden menunjukkan bahwa konflik kerja pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dinilai sudah dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan konflik fungsional karyawan mampu dirangsang dengan baik oleh pihak manajemen untuk kemajuan kinerja karyawan di perusahaan, akan tetapi pada sebagian konflik disfungsional masih terdapat kelemahan seperti sebagian karyawan yang tidak senang menyelesaikan pekerjaannya secara berkelompok dan masih adanya sebagian karyawan yang membawa masalah pribadinya kedalam lingkungan perusahaan tempat dimana ia bekerja.
2. Hasil rekapitulasi jawaban dari responden menunjukkan bahwa stres kerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dinilai sudah dikelola dengan baik. Hal ini dikarenakan penyebab terjadinya stres kerja yaitu mengenai kondisi pekerjaan, kejelasan peran karyawan di perusahaan, serta faktor interpersonal telah memiliki kesesuaian antara beban kerja dengan kemampuan dari karyawan. Akan tetapi masih terdapatnya kelemahan yaitu pada dimensi struktur organisasi yakni sebagian karyawan masih merasa struktur yang ada di perusahaan saat ini masih bersifat kaku dan tidak bersahabat bagi karyawan.

3. Hasil rekapitulasi jawaban dari responden menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dinilai sudah berjalan dengan baik. Karena karyawan telah mampu menjaga kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik di perusahaan. Sehingga apa yang menjadi target tahunan dari perusahaan dapat tercapai dengan optimal.
4. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak. Kemudian untuk variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja.

6.2 Saran

1. Pihak manajemen PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak diharapkan agar dapat menciptakan *team work* yang solid di lingkungan kerja, karena saat ini sebagian karyawan cenderung senang bekerja secara personal dan karyawan diharapkan agar mampu mengontrol emosi dan suasana hati agar tidak membawa masalah pribadi kedalam lingkungan perusahaan karena ini akan mengganggu kinerjanya dalam bekerja.
2. Pihak manajemen PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak juga diharapkan agar dapat membangun struktur organisasi yang lebih fleksibel

dan tidak kaku, agar karyawan merasa perusahaan merupakan rumah kedua baginya dan akan selalu menjaga loyalitasnya terhadap perusahaan.

3. PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak diharapkan agar dapat mempertahankan, mengembangkan serta mengelola konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan kedepannya secara kontinu, meskipun saat ini sudah tergolong baik. Kemudian untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan di perusahaan, pihak manajemen PT. Restu Experience Perawang di Kabupaten Siak dapat melakukannya dengan memperhatikan konflik kerja dan stres kerja karyawan. Karena berdasarkan hasil penelitian kedua variabel tersebut mampu mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan secara signifikan.
4. Kepada peneliti selanjutnya dalam menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, agar dapat menambahkan variabel bebas lain yang belum dibahas dalam penelitian ini serta diharapkan melakukan penelitian pada lokasi/objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu. 2009. *Psikologi Sosial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Andre, Rae. 2008. *Organizational Behaviour: an introduction to your life in organizations*. New Jerse: Pearson Education.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ferdian Fatikhin. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 47, Nomor 1. Hal. 172-180.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen, Cetakan Dua Puluh*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- _____. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hardjana, Agus. 2011. *Komunikasi Intrapersonal dan Komunikasi Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iqbal Hasan. 2009. *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Maskun. 2015. *Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu*. Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako. Vol.2, Nomor 3. Hal. 251-260.
- Mulyadi. 2011. *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Polancik, Gregor. 2009. *Empirical Research Method Poster*. Jakarta.
- Rahim, Afzalur. 2011. *Managing Conflict in Organizations. 4th Edition*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Index.
- _____. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan Kelima*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soetopo, Hendyat. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tamauka Marsello Giovanni. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 3, Nomor 3. Hal. 90-98.

- Tommy, Y. D. 2010. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Burnout Pada Pegawai Bagian Produksi UD. Abadi Lestari Bojonegoro*. Skripsi UM (tidak dipublikasikan).
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, Tanto. 2015. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama*. Vol. 3, Nomor 2. Hal. 43-44.
- Wijono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Fajar Interpratama Offset.
- Winardi. 2007. *Manajemen Konflik (Konflik Perubahan dan Pengembangan)*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.