

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(STUDI KASUS PT POS INDONESIA KANTOR CABANG PEKANBARU)**

Oleh:

Roslina Silali

E-mail: rosleeregards@gmail.com

Pembimbing: Drs. Kasmiruddin, M.Si

Jurusan Ilmu Administrasi - Program Studi Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Universitas Riau

Kampus Bina Widya Jl.H.R.Soebrantas Km 12,5 Simp. Baru Pekanbaru 28293

Telp/Fax.0761-63277

Abstract

This study aims to determine the effect of job stress and conflict to performance of employees at PT Pos Indonesia KC Pekanbaru partially and simultaneously. This type of research used in this research is the explanation (explanatory research) with a quantitative approach to describe the relationship between variable through hypothesis testing. This study used a questionnaire as a data collection tool that is distributed to 30 respondents from PT Pos Indonesia KC Pekanbaru.

Based on the result of research conducted, the partial job stress has a significant effect on employee performance PT Pos Indonesia KC Pekanbaru, partial variable conflict is not significantly influence employee performance PT Pos Indonesia KC Pekanbaru, as shown by the significant value greater than 0, 05. And simultaneous assessment of job stress and conflict have a significant effect on employee performance. Based on research obtained the degree of correlation of 0.495 which indicates that the level of relationship between the independent variable on the dependent variable has a strong relationship and R² values obtained at 0.245 or 24.5%. This means that employee performance PT Pos Indonesia KC Pekanbaru influenced by the job stress and conflict amounted to 24.5%.

Keywords: Job Stress, Conflict, Employee Performance

1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset berharga bagi perusahaan. Sumber daya manusia meliputi orang-orang di dalam perusahaan yang memiliki peran dan fungsi yang berbeda. Seberapa baik

sumber daya manusia dikelola, akan menentukan kesuksesan perusahaan dalam mencapai target. Canggih dan lengkapnya fasilitas yang disediakan perusahaan akan percuma tanpa adanya sumber daya manusia yang memadai, maka kemungkinan besar

perusahaan tidak bisa mencapai tujuannya.

Mengelola sumber daya manusia bukanlah sesuatu yang mudah. Ada begitu banyak pikiran, ide, persepsi, keinginan, kebutuhan, dan perasaan yang berbeda yang dibawa ke dalam organisasi. Perbedaan ini dapat menimbulkan konflik antar tim ataupun antar individu. Ditambah lagi dengan tekanan yang diterima dalam pekerjaan. Bagi karyawan yang tidak mampu beradaptasi dalam dunia yang semakin kompleks dapat mengalami stres.

Stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah, atau khawatir, semua perasaan merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu terprogram yang kompleks untuk mempersepsikan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif (Ivancevich, 2007:295).

Kinerja karyawan senantiasa tergantung pada berbagai hal. Sekarang ini, aspek stres akibat tekanan-tekanan dalam bekerja telah dianggap sebagai salah satu yang mempengaruhi kinerja SDM. Oleh karena itu, stres perlu dikondisikan pada posisi yang tepat agar kinerja juga akan berada pada posisi yang optimal. Karyawan dalam kondisi yang baik akan berkorelasi positif dengan kinerjanya. (Umar, 2003: 99).

Kinerja menurut Prabu (2006) bahwa kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting

bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak pegawai itu sendiri.

PT. Pos Indonesia sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman yang sudah sangat tua di Indonesia, dituntut untuk mempertahankan eksistensinya dengan tetap selalu cepat dan tepat waktu, sesuai visinya, yaitu menjadi raksasa logistik pos dari Timur. Tuntutan yang cukup tinggi untuk meningkatkan kinerjanya, membuat karyawan PT. Pos Indonesia mengalami pergolakan seperti stres dan konflik. Apakah itu konflik yang sifatnya individual ataupun konflik tim, yang pasti ada pergolakan yang dialami perusahaan yang berdampak pada dinamika kinerja karyawan.

Stres yang sudah menumpuk akan mengakibatkan gesekan antar karyawan. Gesekan tersebut dapat menimbulkan konflik, baik itu konflik antar individu, maupun konflik antar tim. Konflik bisa terjadi karena adanya persaingan antar divisi dalam penyelesaian tugas, atau bahkan saling lempar tugas antar karyawan dalam satu divisi, perbedaan pendapat dalam suatu hal, ada satu pihak yang kurang berinisiatif bekerja, cara mengkomunikasikan sesuatu pada orang lain, gaya kepemimpinan atau kurangnya penghargaan.

2. Rumusan Masalah

Dari uraian yang dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan” dan membuat rumusan masalah “Apakah ada pengaruh antara stres kerja dan konflik dengan kinerja karyawan?”

Tujuan penelitian:

- Untuk mengetahui stres kerja yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia
- Untuk mengetahui konflik yang dialami karyawan PT. Pos Indonesia
- Untuk mengetahui kinerja karyawan PT. Pos Indonesia
- Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia.

Manfaat penelitian:

- Bagi pihak perusahaan, hasil penelitian ini merupakan bahan pertimbangan dan informasi bagi pihak perusahaan dalam memperbaiki masalah yang berkaitan dengan stres kerja dan konflik yang berdampak pada kinerja karyawan.
- Bagi peneliti, memberikan bekal sebagai aplikasi untuk menerapkan ilmu yang didapatkan dalam perkuliahan dan aplikasi lapangan untuk kemudian diaplikasikan pada dunia kerja sesungguhnya.
- Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan referensi, dapat menambah informasi, dan bahan masukan bagi yang ingin melakukan penelitian sejenis atau perbandingannya di masa yang akan datang.

3. Konsep Teoritis

3.1 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (**Rivai, 2004:516**).

Setiap orang telah mengalami beban kerja yang terlalu berat pada sesuatu waktu. Beban yang terlalu berat mungkin terdiri dari dua jenis yang berbeda-beda: kuantitatif dan kualitatif. Keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas merupakan beban yang terlalu berat yang bersifat kuantitatif. Sebaliknya beban terlalu berat yang bersifat kualitatif terjadi apabila orang merasa kurang mampu menyelesaikan tugasnya atau standar hasil karyanya terlalu tinggi (**Ivancevich, dkk 1984:172**).

Davis dan Newstorm dalam Mulyani (**2008:21**) menyatakan bahwa stres kerja disebabkan oleh beberapa kondisi sebagai berikut:

a. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun waktu karyawan.

b. Supervisor yang kurang pandai. Karyawan mempertanggungjawabkan pekerjaannya sehari-hari kepada supervisor. Kurangnya kemampuan supervisor dalam mendampingi, bisa mengakibatkan stres pada karyawan.

c. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya memiliki kemampuan normal dalam menyelesaikan tugas. Kemampuannya berkaitan dengan

keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki.

d. Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan.

e. Ambiguitas peran. Agar menghasilkan performa yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dan pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka.

f. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manajer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi.

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

h. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak sesuai dengan keahlian dan jenjang karier yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaan berada di bawah perusahaan pertama.

i. Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran, yaitu konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai. Konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur.

3.2 Konflik

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Rivai, 2004:507).

Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

Menurut **Stephen P. Robbins (2006:545)**, konflik adalah proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama.

Stephen P. Robbins (2006:549-552) memaparkan bahwa ada tiga faktor penyebab konflik dilihat dari sumber konflik, yaitu:

a. Komunikasi

Komunikasi dapat merupakan sumber konflik. Komunikasi menyatakan kekuatan-kekuatan berlawanan yang timbul dari dalam kesulitan semantik, kesalahpahaman, dan "kebisingan" dalam saluran komunikasi. Kesulitan semantik, pertukaran informasi yang tidak cukup, dan kebisingan saluran komunikasi dan kondisi anteseden yang potensial bagi konflik.

Kesulitan semantik timbul sebagai akibat perbedaan pelatihan,

persepsi selektif, dan informasi tidak memadai mengenai orang-orang lain. Potensi konflik meningkat bila terdapat terlalu sedikit atau terlalu banyak komunikasi. Proses penyaringan yang terjadi ketika informasi disampaikan para anggota dan penyimpangan komunikasi dari saluran formal atau yang sudah ditetapkan sebelumnya menawarkan kesempatan bagi timbulnya konflik.

b. Struktur

Istilah struktur digunakan dalam konteks ini, mencakup variabel seperti ukuran, derajat spesialisasi dalam tugas yang diberikan ke anggota kelompok, kejelasan yurisdiksi, kecocokan anggota/sasaran, gaya kepemimpinan, sistem imbalan dan derajat ketergantungan antar kelompok. Ukuran dan spesialisasi bertindak sebagai kekuatan untuk merangsang konflik. Semakin besar kelompok dan semakin besar terspesialisasi kegiatannya, semakin besar kemungkinan terjadinya konflik. Semakin besar ambiguitas dalam mendefinisikan secara cermat letak tanggung jawab tindakan, semakin besar potensi munculnya konflik.

Ambiguitas yurisdiksi semacam itu meningkatkan perselisihan antarkelompok untuk mendapatkan kendali atas sumber daya dan teritori. Kelompok-kelompok dalam organisasi mempunyai sasaran yang berlainan. Keberagaman tujuan di antara kelompok-kelompok ini merupakan sumber utama konflik. Bila kelompok di dalam organisasi mengejar tujuan akhir yang berlainan, berlawanan secara mendasar, maka terjadi peningkatan peluang konflik. Gaya kepemimpinan yang tertutup dapat

meningkatkan potensi konflik dan sistem imbalan juga diketahui dapat menciptakan konflik bila apa yang diterima satu anggota mengorbankan anggota yang lain.

c. Pribadi

Kategori terakhir potensi sumber konflik adalah faktor-faktor pribadi. Faktor itu mencakup sistem nilai individu setiap orang dan karakteristik kepribadian yang menyebabkan idiosinkrasi dan perbedaan individu. Tipe kepribadian tertentu berpotensi mendorong ke konflik.

Perbedaan sistem nilai merupakan sumber yang penting yang dapat menciptakan potensi konflik. Konflik berbeda dengan persaingan. Dalam konflik, setiap pihak masih bisa diajak menyelesaikan duduk perkaranya. Sedangkan dalam persaingan, tidak bisa didapati kesepakatan dan mereka tidak bisa saling mengganggu.

3.3 Kinerja

Menurut **Prawirosentoso dalam Widodo (2005:78)**, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika dan dievaluasi oleh orang tertentu. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kerja. Kemudian **Nawawi (2006: 161)** menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan

kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dan dinilai oleh orang-orang tertentu.

Nawawi (2006:161) menyusun model evaluasi kinerja dalam melaksanakan pekerjaan di lingkungan sebuah organisasi mencakup lima unsur yang meliputi:

a. Hasil Kerja

Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan hasil kerja berhubungan dengan penyelesaian pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan. Pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan dapat saja melampaui target dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan atasan, selalu tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, hanya sebagian kecil tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan tidak pernah tuntas dalam menyelesaikan tugas-tugas dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

b. Disiplin Kerja

Peraturan disiplin dalam bekerja berhubungan dengan kehadiran, dimana mencakup kepada kehadiran karyawan di kantor/ di tempat kerja, mulai bekerja tepat pada waktunya, berhenti bekerja pada waktunya dan absensi.

c. Penguasaan Tugas

Penguasaan tugas berhubungan dengan penguasaan karyawan terhadap tugas pokok dalam bekerja dan mampu untuk menyelesaikan masalah, mampu untuk bekerja tanpa menunggu perintah, tidak memerlukan bimbingan dan tidak ketergantungan

dalam melaksanakan tugas dan cepat memahami petunjuk kerja.

d. Kerjasama

Kerjasama dalam bekerja berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dalam tim dan memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Selain itu, bersedia membantu rekan sekerja, melanjutkan informasi/pesan secara tepat, lengkap dan cepat, dapat menerima pendapat dan ide orang lain dan dapat mengkoordinasikan tugas dengan rekan kerja dan menyesuaikan dengan perubahan yang ada.

e. Loyalitas

Loyalitas berhubungan dengan sikap selalu mengutamakan kepentingan organisasi/perusahaan. Selain itu, selalu siap untuk melaksanakan tugas tambahan dan melakukan tugas dengan penuh perhatian.

4. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang disajikan penulis adalah sebagai berikut:

H1: stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2: konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: stres kerja dan konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan

5. Metode Penelitian

5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kantor Cabang Pekanbaru yang berlokasi di

Jalan Jenderal Sudirman No. 229, Pekanbaru, Riau, Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian pada perusahaan ini karena PT.Pos Indonesia merupakan perusahaan jasa pengiriman berbentuk BUMN yang sudah sangat lama, yaitu sejak tahun 1746. Pada tahun 2015, Kantor Pos mendapatkan penghargaan sebagai superbrands oleh Superbrands Indonesia's Choice. Ini menandakan bahwa PT.Pos Indonesia merupakan jasa pengiriman yang paling diminati masyarakat Indonesia.

5.2 Populasi dan Sampling

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005:25). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT.Pos Indonesia kantor cabang Pekanbaru Jalan Jenderal Sudirman No. 229. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 70 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang dipakai adalah metode simple random sampling. Peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang karyawan.

5.3 Jenis dan Sumber Data

Data diambil dan diperoleh dari sumber-sumber yang berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

- a. Data primer, merupakan data yang diambil langsung dari perusahaan yang menjadi objek penelitian yang belum diolah dan disusun, yaitu berupa data hasil penyebaran kuesioner dengan responden.

- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan berupa data jumlah karyawan, jumlah produksi, sejarah singkat perusahaan, serta profil perusahaan serta struktur organisasi.

5.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan cara Kuesioner, yaitu membuat daftar pertanyaan tertulis yang diajukan kepada responden untuk diisi sesuai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

6. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisis data dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu menganalisis data melalui perhitungan statistik program SPSS.

7. Uji Instrumen

7.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuisisioner tersebut. Menilai kevalidan masing-masing butir pernyataan dapat dilihat dari *corrected item – total correlation* masing-masing pernyataan.

7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam

suatu bentuk kuisioner. Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha*. Penentuan reliabel atau tidaknya suatu instrumen penelitian dapat dilihat dari nilai alpha dan r tabel nya. Apabila nilai *cronbach alpha* > r tabel maka instrumen penelitian tersebut reliabel, artinya alat ukur yang digunakan adalah benar. Atau reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60.

8. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulans (dinaik-turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

❖ Pengaruh X1 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Rekapitulasi Uji Pengaruh Stres Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	T Hitung	Signifikan	T Tabel
X ₁ → Y	27,088	0,225	.405 ^a	.164	2,343	.026	1,701

- **Koefisien Korelasi Stres Kerja (X₁) terhadap Y**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20, diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,495 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel independen dengan variabel dependennya memiliki hubungan “cukup kuat”.

- **Koefisien Determinasi antara Stres Kerja (X₁) terhadap Y**

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,164 atau 16,4%. Artinya kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KC Pekanbaru dipengaruhi oleh stres kerja sebesar 16,4%, sedangkan

sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

- **Regresi Sederhana antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel III. , maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = 27,088 + 0,225X$$

Keterangan: Y= Kinerja ;
X= Stres Kerja

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi stres kerja (X_1) bernilai positif, artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 27,088 menyatakan bahwa jika stres kerja tidak memiliki nilai (0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 27,088 poin.
3. Koefisien variabel stres kerja sebesar 0,225, ini menyatakan bahwa setiap terjadi penambahan 1 nilai pada stres kerja maka nilai kinerja karyawan mengalami peningkatan sebesar 0,225.

❖ **Pengaruh X_2 (Konflik) terhadap Y (Kinerja Karyawan)**

Rekapitulasi Uji Pengaruh Konflik
Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	T Hitung	Signifika nsi	T Tabel
$X_2 \rightarrow Y$	32,390	0,373	.319 ^a	.102	1,781	.086	1,701

• **Koefisien Korelasi Konflik (X_2) terhadap Y**

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 20, diperoleh hasil koefisien regresi sebesar 0,373 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan variabel independen dengan variabel

• **Uji Signifikansi (Uji t)**

Dari tabel rekapitulasi uji statistik di atas, dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel stres kerja (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 2,343 dengan tingkat signifikansi 0,026. Selanjutnya untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df=n-k$. dengan keterangan n = jumlah responden; dan k =jumlah variabel bebas. $df= 30-2=28$.

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df=28$ dengan alpha 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,701. Nilai t_{hitung} sebesar 2,343 dengan signifikansi $0,026 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

dependennya memiliki hubungan “rendah”.

• **Koefisien Determinasi antara Konflik (X_2) terhadap Y**

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,102 atau 10,2%. Artinya kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KC Pekanbaru dipengaruhi oleh stres

kerja sebesar 10,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

- **Regresi Sederhana antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel III. , maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = 32,390 + 0,373X$$

Keterangan: Y= Kinerja ;
X= Konflik

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi konflik (X_2) bernilai positif, artinya stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai konstanta sebesar 32,390 menyatakan bahwa jika konflik tidak memiliki nilai (0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 32,390 poin.
3. Koefisien regresi X_2 (konflik) sebesar 0,373. Walaupun

koefisien ini bertanda positif (+) tetapi tidak menunjukkan adanya hubungan yang akan meningkatkan kinerja karyawan (Y), karena pengaruh X_2 dan Y tidak signifikan. Hal ini terlihat dari nilai signifikansinya sebesar 0,086 lebih besar dari 0,05.

- Uji Signifikansi (Uji t)

Dari tabel rekapitulasi uji statistik di atas, dapat diketahui hasil uji t_{hitung} untuk menguji hipotesis apakah ada pengaruh signifikan variabel konflik (X_2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y), yakni sebesar 1,781 dengan tingkat signifikansi 0,086. Selanjutnya untuk mengetahui t_{tabel} dapat digunakan besaran derajat kebebasan (df) dengan cara menghitung $df = n - k$. dengan keterangan $n =$ jumlah responden; dan $k =$ jumlah variabel bebas. $df = 30 - 2 = 28$.

Berdasarkan distribusi uji t, diketahui nilai t tabel untuk $df = 28$ dengan alpha 5% atau 0,05 adalah sebesar 1,701. Nilai t_{hitung} sebesar 1,781 dengan signifikansi 0,086 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara konflik terhadap kinerja karyawan.

❖ **Pengaruh X_1 (Stres Kerja) dan X_2 (Konflik) terhadap Y (Kinerja Karyawan)**

Rekapitulasi Uji Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh	Konstanta	Koefisien Regresi	R	R Square	F Hitung	Signifikansi	F tabel
$X_1 \rightarrow$ Y	3,079	2,268	.495 ^a	.245	4,392	0,022	3,35

X ₂ →		1,708					
Y							

- **Koefisien Determinasi antara Konflik (X₂) terhadap Y**

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,245 atau 24,5%. Artinya kinerja karyawan di PT Pos Indonesia KC Pekanbaru dipengaruhi oleh stres kerja dan konflik sebesar 24,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

- **Regresi Berganda Stres Kerja dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi yang sudah dimasukkan ke dalam tabel III. , maka dapat dirumuskan persamaan regresi untuk pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

$$Y = 20,665 + 0,212X_1 + 0,335X_2$$

Keterangan: Y= Kinerja ;X₁= Stres Kerja ;X₂= Konflik

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien regresi konflik (X₂) bernilai positif, artinya stres

Daftar Pustaka

Gibson, James L, J. M. Ivancevich, J. H. Donnelly. 1984. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi Keempat*. Alih Bahasa Djoerban Wahid. Jakarta: Erlangga.

kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai konstanta sebesar 20,665 menyatakan bahwa jika stres kerja dan konflik tidak memiliki nilai (0), maka nilai kinerja karyawan sebesar 20,665 poin.

- **Uji Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen mempunyai mempengaruhi variabel dependen secara signifikan pada tingkat signifikansi 5%, digunakan uji F dimana nilai F-hitung akan dibandingkan dengan nilai F-tabel dimana suatu model dinilai layak apabila nilai F-hitung lebih besar dari nilai F-tabel dan nilai Sig/P < α. Berdasarkan hasil uji SPSS, nilai F-hitung sebesar 4,392 dengan tingkat signifikansi 0,022. Perbandingan antara F_{Hitung} = 4,392 dan F_{Tabel} = 3,35. Dengan lebih besarnya F_{Hitung} daripada F_{Tabel} serta signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, dengan demikian stres kerja dan konflik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia KC Pekanbaru.

Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Dua*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hariandja, Marihot T. E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.

- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania. Edisi Ketujuh. Jilid Kedua*. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Empat*. BPFY-Yogyakarta.
- Mulyani, S. 2008. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Disertasi; Malang. Universitas Brawijaya.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks.
- Sudriamunawar, Haryono. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta, dan Produktivitas*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiarto dan Dergibson Siagian. 2000. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiyono.2005. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suntoyo, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Satu*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Umar, Husein. 1998. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umar, Husein. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Winardi, J. 2009. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Edisi Revisi. Jakarta: Kencana.
- Yukl, Gary A., K.N. Wexley. 1988. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia 1*. Alih Bahasa Muh. Shobaruddin. Jakarta: Bina Aksara.