

PENGARUH KONFLIK PERAN, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AIR MANADO

THE IMPACT OF ROLE CONFLICT, AND STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. AIR MANADO

Oleh:

Tamauka Marsello Giovanni¹

Christoffel Kojo²

Victor. P.K Lengkong³

^{1,2,3}*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado*

email : ¹marsellotamauka@gmail.com

²christoffelkojo@gmail.com

³Victor.P.K.Lengkong@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda-beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Stres kerja dan konflik kerja merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam aktifitas perusahaan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat apakah konflik peran, konflik kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, dan menjadi objek dari penelitian ini yaitu PT. Air Manado. Menggunakan alat analisis Regresi Berganda. Hasil penelitian didapati bahwa Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Sebaiknya pimpinan PT. Air Manado meminimalisir terjadinya konflik peran, konflik kerja dan stres kerja pada para karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Kata kunci: peran konflik, konflik kerja, stress kerja, kinerja karyawan

Abstract: Human resources is one of the most determining of the organization's success. In this globalization era, human resource issues becomes footstool for the company to survive. The problems faced by companies is that human resources are composed of various individuals with different characteristics with various background, education and different behaviors that conflict company's can appear any time. Job stress and conflict are problems that might arise in the activities. This research is done with the purpose to see whether the role of the conflict, work conflict and job stress affect employee performance, with the object of PT. Air Manado. The regression analysis was used. The research results that Role Conflict, Work Conflict and Job Stress affects simultaneously and partially. Leaders of the company should minimize the role of conflict, conflict of work and job stress on the employees, so that employee performance can increase.

Keywords: role of conflict, work conflict, stress work, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut bisa disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak langsung.

Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

PT Air Manado sebagai Perusahaan Daerah Air Minum salah satu permasalahan yang dihadapi yaitu manajemen sumber daya manusia. Konflik dan stres dirasakan dan dialami karyawan. Perusahaan dituntut agar konflik dan stres dapat diatasi dan dikelola dengan sebaik baiknya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan. Karyawan yang bekerja di perusahaan ini terdiri dari berbagai individu dengan karakteristik yang berbeda beda, dengan bermacam latar belakang, pendidikan, dan sifat yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Konflik Peran, Konflik Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
2. Konflik Peran terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
3. Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
4. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Griffin (2003:414) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Manullang (2000:143) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah Seni dan ilmu pengadaan, pengembangan dan pemantapan sumber daya manusia sebagai tujuan perusahaan direalisasikan secara daya guna dan adanya kesejahteraan dari semua tenaga kerja.

Konflik Peran

Robbins (2002:199) menyatakan bahwa konflik dalam organisasi terjadi karena ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan serta adanya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Adanya konflik dalam organisasi menunjukkan beberapa hal, antara lain: kelemahan dalam organisasi, kepemimpinan yang melakukan manajemen dengan buruk, komunikasi yang gagal antara pemimpin dengan karyawan, kurangnya keterbukaan, kepercayaan yang kurang antar karyawan dan pimpinan. Rahim (2002) mendefinisikan konflik sebagai ketidaksetujuan dan perbedaan sisi pandang terhadap suatu hal. Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik

dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja, menurunnya kepuasan kerja, menurunnya komitmen organisasi dan meningkatkan *intention to quit*.

Konflik Kerja

Handoko (2001:93) mendefinisikan konflik kerja dalam organisasi merupakan ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda-beda. Rahim (2011:16) 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.

Stres Kerja

Veithzal (2004:516) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan dimana tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan dimana karyawan tersebut berada. Sasono menyatakan (2004:47) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.

Kinerja

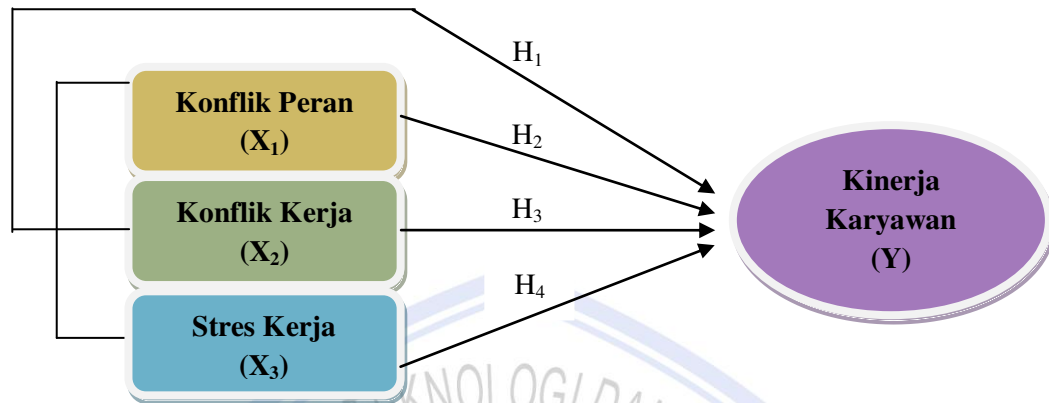
Hasibuan (2011:94) mendefinisikan Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Umam (2010:189) menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Wirawan (2009:5) menyatakan kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Tewal (2014) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik peran terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado dengan menggunakan metode deskriptif dan pendekatan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja wanita karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado. Fauji (2013) dengan judul *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan metode deskriptif dan metode vertifikatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja dan konflik kerja pada kinerja karyawan dalam perusahaan. Noviansyah & Zunaidah (2011) dengan penelitian yang berjudul *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja* dimana stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual

Penelitian ini meliputi variabel pendidikan, pengalaman kerja, kompetensi dan kinerja karyawan. Berdasarkan pada uraian mengenai variabel-variabel tersebut yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya, maka peneliti mendefinisikan variabel-variabel tersebut sebagai berikut :



Gambar1. Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Kajian Teori 2015

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁: Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres Kerja diduga berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
- H₂: Konflik Peran diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
- H₃: Konflik Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado.
- H₄: Stres Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. AirManado.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan maka penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat explansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2012:55) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini akan menganalisis pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian di PT. Air Manado, yang berlokasi di Jln. Yos Sudarso No. 65 Manado. Waktu penelitian bulan Maret – Juni 2015.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2012:115) mendefinisikan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Air Manado pada tahun 2015 sebanyak 254. Sugiyono (2012:116) mendefinisikan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor PT. Air Manado.

Metode Analisis

Metode analisa yang digunakan ialah Validitas, Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji F dan uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sejarah PT Air Manado

Pada tanggal 22 Oktober 2005, Pemerintah Kota Manado melakukan kerjasama dengan pihak Waterleiding Maatscappij Drenthe (WMD), Kemudian tanggal 15 Januari 2007 bekerjasama Joint Venture Company (JVC) antara Tirta Sulawesi B.V (WMD Belanda) dengan PDAM Kota Manado (Pemkot Manado) mendirikan PT. Air Manado yang sudah beroperasi lebih dari 5 Tahun. PT. Air Manado mempunyai tugas/fungsi untuk memenuhi kebutuhan air bersih bagi masyarakat Kota Manado dan sekitarnya secara kuantitas, kualitas serta kontinuitas dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip perusahaan dalam pengelolaannya serta tidak mengabaikan aspek sosial, budaya dan kondisi masyarakat.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji valid tidaknya data tersebut dapat dilihat dari r hitung, jika r hitung $\geq r$ tabel maka data tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan jumlah sampel 72 orang pada PT. Air Manado maka nilai r tabel yang diperoleh melalui tabel r *productmoment pearson* dengan df (degree of freedom) = $n - 2$, jadi $df = 72 - 2 = 70$, maka r tabel = 0.195. Berikut adalah hasil pengujian validitas data:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
P ₁	0.629	0.195	Valid
P ₂	0.239	0.195	Valid
P ₃	0.267	0.195	Valid
P ₄	0.438	0.195	Valid
P ₅	0.287	0.195	Valid
P ₆	0.397	0.195	Valid
P ₇	0.335	0.195	Valid
P ₈	0.231	0.195	Valid
P ₉	0.590	0.195	Valid
P ₁₀	0.464	0.195	Valid
P ₁₁	0.201	0.195	Valid
P ₁₂	0.300	0.195	Valid
P ₁₃	0.523	0.195	Valid
P ₁₄	0.416	0.195	Valid
P ₁₅	0.203	0.195	Valid
P ₁₆	0.253	0.195	Valid
P ₁₇	0.316	0.195	Valid
P ₁₈	0.282	0.195	Valid
P ₁₉	0.215	0.195	Valid
P ₂₀	0.202	0.195	Valid

Sumber: olah data SPSS 20, 2015

Uji Reliabilitas

Penentuan reliable atau tidaknya data tersebut bisa ditentukan dari nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai $\alpha \geq 0.60$ maka data tersebut dinyatakan reliable. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.775 yang artinya \geq dari pada 0.60, maka data ini dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Pengujian Multikolinieritas hanya melihat dari nilai VIF, jika nilai yang dihasilkan terdapat pada angka 1-10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

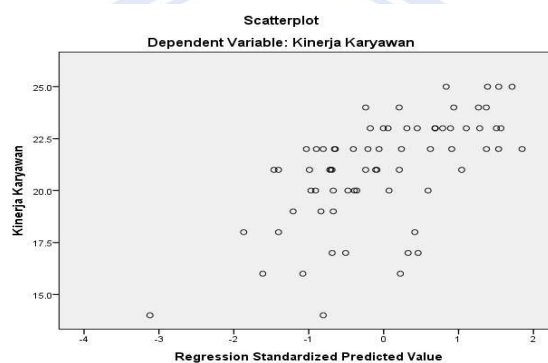
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Konflik Peran	.628	1.591
Konflik Kerja	.674	1.483
Stress Kerja	.908	1.101

Sumber: Olahan Data 2015.

Tabel 2. Menunjukkan hasil di atas dapat dilihat nilai VIF terdapat pada angka 1-10 yang artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk memprediksi ada tidaknya heterokedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola scatterplot, berikut adalah hasil output scatterplotnya



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber: olahan data SPSS 20, 2015

Gambar 2. Menunjukkan hasil di atas dapat di simpulkan tidak terjadi heterokedastisitas, alasannya yaitu:

- Titik-titik tidak menyebar di atas dan dibawah atau di sekitar angka 0.
- Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Analisis Regresi Berganda

Mengetahui pengaruh antara konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado maka digunakan analisi regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah konflik peran (X_1) konflik kerja (X_2) dan stres kerja (X_3), serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y). Berikut adalah hasil uji regresi berganda yang dilakukan:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.527	3.161		.167	.868
	Konflik Peran	.264	.131	.243	2.017	.048
	Konflik Kerja	.241	.117	.238	2.049	.044
	Stress Kerja	.455	.115	.397	3.970	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : olahan data SPSS 20, 2015

Hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaannya sebagai berikut:

$$Y = 0.527 + 0.264X_1 + 0.241X_2 + 0.455X_3$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan interpretasinya yaitu:

a (konstanta) = 0.527 artinya apabila variabel konflik peran (X_1) konflik kerja (X_2) dan stress kerja (X_3) dalam keadaan konstan, maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0.527 satuan.

B_1 = 0.264, artinya apabila variabel konflik peran (X_1) meningkat (semakin membaik/konflik peran berkurang) 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0.264 satuan.

B_2 = 0.241, artinya apabila variabel konflik kerja (X_2) meningkat (semakin membaik/konflik kerja berkurang) 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0.241 satuan.

B_3 = 0.455, artinya apabila variabel stress kerja (X_3) meningkat (semakin membaik/stress kerja berkurang) 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat 0.455 satuan.

Uji Hipotesis t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya konflik peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila t hitung \geq t tabel dan nilai signifikansi \leq 0.05 maka dikatakan pengaruhnya signifikan. Dari tabel di atas di peroleh t hitung lebih besar dari pada t tabel untuk variabel konflik peran (X_1) yaitu $2.017 \geq 1.666$ dan nilai signifikansi 0.048, variabel konflik kerja (X_2) yaitu $2.049 \geq 1.666$ dan nilai signifikansi 0.44, variabel stress kerja (X_3) yaitu $3.970 \geq 1.666$ dan nilai signifikansi 0.000. Jadi variabel konflik peran, konflik kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya konflik peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan atau bersama-sama. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila F hitung \geq F tabel dan nilai signifikansi \leq 0.05 maka dikatakan pengaruhnya signifikan. Berikut adalah hasil uji F:

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis F (simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	181.011	3	60.337	14.354	.000 ^b
	Residual	281.637	67	4.204		
	Total	462.648	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja, Konflik Kerja, Konflik Peran

Sumber : olahan data SPSS 20, 2015

Tabel 5. di atas di peroleh F hitung lebih besar dari pada F Tabel yakni $14.354 \geq 2,742$ dan nilai signifikansi 0.000, jadi variabel konflik peran, konflik kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Konflik Peran memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tewal (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Konflik Peran Terhadap Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado yang mengatakan bahwa konflik peran berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karir pada Universitas Sam Ratulangi Manado.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Konflik Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fauji (2013) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Karyawan di PT. Karya Mandiri Environment

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Noviansyah & Zunaidah (2011) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stress Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik peran, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara simultan.
2. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara parsial.
3. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara parsial.
4. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado secara parsial.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah: Sebaiknya perusahaan meminimalisir konflik peran, konflik kerja dan stres kerja dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan perlu melakukan koordinasi, baik antara bawahan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya, sehingga pegawai merasa bagian dari organisasi tersebut, dan berimplikasi positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Griffin, Ricky W. 2003. *Manajemen Jilid 1*. Edisi Ketujuh. Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Fauji, Husni. 2013. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Karya Mandiri Environment. *Skripsi Program Studi Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Pasundan. [http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/53/jbptunpaspp-gdl-husnifauji-2633-1-pdfskri-\).pdf](http://digilib.unpas.ac.id/files/disk1/53/jbptunpaspp-gdl-husnifauji-2633-1-pdfskri-).pdf). Diakses 17 April 2015. Hal. 1.

- Manullang, M, 2000. *Manajemen Personalia*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Noviansyah & Zunaidah, 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga. *Skripsi Program Studi Manajemen*. Fakultas Ekonomi. Universitas Sriwijaya. [http://eprints.unsri.ac.id/3448/1/Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.pdf](http://eprints.unsri.ac.id/3448/1/Pengaruh_Stres_Kerja_Dan_Motivasi_Terhadap_Kinerja_Karyawan.pdf). Diakses 17 April 2015. Hal. 1.
- Rahim, M. Afzalur Rahim. 2002. Toward A Theory Of Managing Organizational Conflict. *The International Journal Of Conflict Management* 2002, Vol.13 No. 3. <http://www.negotiationlawblog.com/uploads/file/Organizational%20Conflict.pdf>. Diakses 17 April 2015. Pp. 206-235.
- Rahim. 2011. *Managing Conflict in Organizations*. Fourth Edition. New Transaction, New Jersey.
- Robbins. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2. Universitas Pandanaran. <http://id-jurnal.blogspot.com/2008/04/mengelola-stres-kerja.html>. Diakses 17 April 2015. Hal 47.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta, Bandung.
- Tewal, Bernhard. 2014. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Wanita Karir Pada Universitas Sam Ratulangi Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.2 No.1. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Sam Ratulangi. <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/4020/3534>. Diakses 24 Agustus 2015. Hal. 353-469.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.