

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Cristine Julvia

Pengamat Sumberdaya Manusia

cristine_julvia@yahoo.com

ABSTRACT

Job stress and work conflicts can affect the performance of employees, aim of this study to determine the effect of job stress and work conflict on employee performance, for it carried suervei and questionnaires to obtain data. Data that has been tested and declared valid and reliable descriptive and quantitative analysis and multiple linear regression analysis with the help of (SPSS version 20 o'clock). from the analysis of the effect of work stress with the performance of the employee, it is known that the result was a significant negative effect, which means that when the stress level is reduced then the performance will increase, while the results of analysis of the effect of work conflict with the employee's performance was found to significantly and positively.

Keywords: *employee performance, job stress, work conflict*

ABSTRAK

Stress kerja dan konflik kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, Untuk itu dilakukan suervei dan penyebaran kuesioner untuk memperoleh data. Data yang telah dilakukan uji dan dinyatakan valid dan reliabel dianalisis deskriptif dan kuantitatif dan analisis regresi liner berganda dengan bantuan (Program SPSS versi 20.00). dari hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.

Kata kunci: kinerja karyawan, stress kerja, konflik kerja

PENDAHULUAN

Perusahaan yang memiliki sumberdaya manusia yang efektif dan efisien akan membuat perusahaan maju dan berkembang pesat. Dalam rangka mencapai tujuan perusahaan agar efektif dan efisien karyawan harus bekerja keras, Pekerjaan yang banyak dan berat dari atasan bisa menyebabkan stress kerja, apalagi belum selesai pekerjaan yang lama, tetapi ditambah lagi dengan pekerjaan yang baru. Menurut

Triatna (2015:139), menyatakan bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.” Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja. Menurut Husien (2010:44), menyatakan bahwa: “Stres sebagai suatu kondisi ketegangan

yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas. Menurut Veithzal (2014:724) : “Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan.”

Stres kerja ditimbulkan dari berbagai hal yang membuat karyawan merasa kurang nyaman. Menurut Triatna (2015:139) “Faktor penyebab stres adalah faktor pekerjaan, faktor non-pekerjaan, dan faktor dari pribadi seseorang.”

Konflik kerja di dalam organisasi juga sering terjadi. Konflik bias terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan. Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman. Menurut Husien(2010:39) menyatakan bahwa: ”Konflik adalah sebagai sesuatu perselisihan atau perjuangan di antara dua pihak yang ditandai dengan menunjukkan permusuhan secara terbuka dan/atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya.”

Konflik di dalam perusahaan harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya karyawan yang merasa pada kondisi tertekan. Menurut Veithzal (2014: 718) mengatakan bahwa: “Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.” konflik dapat terjadi karena ketidak adanya kepercayaan antara pekerja satu dengan yang lain. Menurut Robbins (2008:173) mendefinisikan bahwa : “Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi

secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama.”

Stres kerja dan konflik kerja karyawan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan, kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam pengembangan perusahaan Menurut Sutrisno (2010:172) : “Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.”

Kinerja karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bisa mengoptimalkan kinerja karyawan. Menurut Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa : “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.”

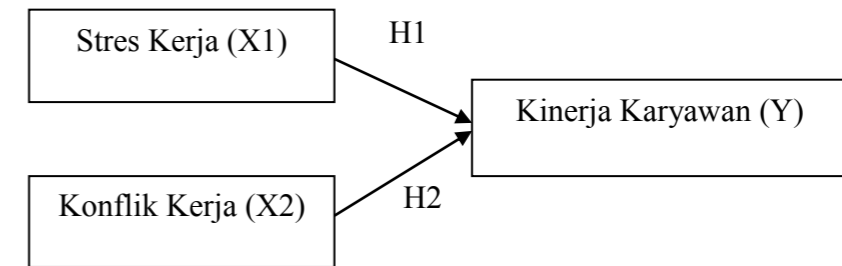
Kinerja karyawan yang baik selalu memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dinilai dari peningkatan rating atau laporan keuangan dari perusahaan. Jika perusahaan mengalami profit terus menerus, maka kinerja karyawan dinilai memberikan kontribusi positif.

Perumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian diatas maka disusunlah rumusan masalah ini sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pikir dan Hipotesis



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis :

H1 = Terdapat Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

H2 = Terdapat Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian seluruh karyawan yang semuanya berjumlah 51 orang yang semuanya dijadikan responden.

Operasional Variabel

Variabel-variabel yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah : Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (variabel terikat). Variabel independen di sini adalah stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2). Dan Variabel dependen (variabel terikat) adalah Kinerja (Y). merupakan variabel yang dipengaruhi.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Hikari yang berjumlah 51 orang, maka sampel yang akan diambil sebagai penelitian ini berjumlah 51 orang karyawan.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Stres Kerja (X1)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. (Rivai 2014:724)	1. Beban kerja. 2. Wewenang dan tanggung jawab. 3. Kondisi fisik atau kesehatan. 4. Ketidak nyamanan. 5. Tekanan kerja.
Konflik Kerja (X2)	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. (Jimmy L Gaol 2014:637-638)	1. Sumber daya yang terbatas. 2. Perbedaan status dan jabatan. 3. Perbedaan tujuan. 4. Perbedaan persepsi. 5. Perbedaan nilai.
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009:67)	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Tanggung jawab 4. Disiplin kerja. 5. Prestasi kerja.

Teknik Analisis Data

Untuk memperoleh data, kuesioner yang akan dipergunakan perlu diuji terlebih dahulu apakah alat yang digunakan untuk memperoleh data sudah valid dan reliabel. Selanjutnya data yang sudah di Uji dan dinyatakan valid dan reliabel dilakukan analisis statistik deskriptif. Untuk mengetahui pengaruh antara Stres kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan dilakukan analisis dengan menggunakan analisis Regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20.00.

a. Uji t Parsial

Uji t Parsial dalam analisis regresi berganda untuk mengetahui apakah variabel bebas X secara parsial (sendiri) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

Dasar pengambilan keputusan Uji t Parsial dalam analisis regresi adalah sebagai berikut :

Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel :

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	25	49.0%
Perempuan	26	51.0%
Total	51	100%

Berdasarkan tabel jawaban responden menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 25 responden (49,0%), dan responden perempuan sebanyak 26 responden (51,0%).

Tabel 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMP	10	19.61%
SMU	39	76.47%
D3/S1	2	3.92%
Total	51	100.00%

Berdasarkan nilai signifikansi hasil output SPSS :

1. Jika nilai Sig. < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai Sig. > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Gambaran umum karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas dari responden yang terdiri dari jenis kelamin, rentang usia, pendidikan, dan rentang lama bekerja. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini :

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel berikut :

Berdasarkan tabel jawaban responden terdapat 10 responden yang berpendidikan SMP (19,61%). Sebanyak 39 responden berpendidikan SMU (76,47%) dan 2 responden berpendidikan D3/S1 (3,92%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas

responden berpendidikan SMU.

Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1 tahun-5 tahun	23	45.10%
6 tahun-10 tahun	10	19.61%
11 tahun-15 tahun	4	7.84%
>15 tahun	14	27.45%
Total	51	100.00%

Berdasarkan tabel jawaban responden terdapat 23 responden yang bekerja 1 tahun sampai dengan 5 tahun (45,10%). Sebanyak 10 responden yang bekerja 6 tahun sampai dengan 10 tahun (19,61%), sebanyak 4 responden yang bekerja 11 tahun sampai dengan 15 tahun

(7,84%), dan sebanyak 14 responden yang bekerja lebih dari 15 tahun (27,45%).

Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<25 tahun	11	21.57%
25-35 tahun	15	29.41%
36-45 tahun	16	31.37%
46-55 tahun	7	13.73%
>55 tahun	2	3.92%
Total	51	100.00%

Berdasarkan jawaban responden terdapat 11 responden yang berusia kurang dari 25 tahun (21,57%). Sebanyak 15 responden yang berusia 25 tahun sampai dengan 35 tahun (29,41%), sebanyak 16 responden berusia 36 tahun sampai dengan 45 tahun (31,37%), sebanyak 7 responden berusia 46 tahun sampai dengan 55 tahun (13,73%), dan sebanyak 2 responden yang berusia lebih dari 55 tahun (3,92%).

kepada seluruh karyawan PT. Hikari. Sampel yang berjumlah 51 responden, yang mengisi kuesioner tentang stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan. Semua kuesioner dikerjakan oleh 51 responden dengan data yang lengkap serta 15 pernyataan yang telah diisi. Hasil dari kuesioner tersebut didapati hasil yang valid dan reliabel.

Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan

Analisis Deskripsi Kategori Variabel

Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel Stres Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 10, nilai

maksimum 25, mean 16.39, dan standar deviasi 5.107. Data Stres Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpang baku (SD). Item pertanyaan variabel Stres Kerja

adalah sebanyak 5 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi variabel Stres Kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 21,49$	7	13.70%
Sedang	$11,29 \leq X < 21,49$	30	58.80%
Rendah	$X < 11,29$	14	27.50%
Jumlah		51	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel Stres Kerja dengan kategori sedang, yaitu 30 responden (58,8%). Sejumlah 14 responden memberi penilaian Stres Kerja pada kategori rendah (27,5%), dan 7 responden memberi penilaian Stres Kerja pada kategori tinggi (13,7%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. Hikari memberikan penilaian Stres Kerja dengan kategori sedang.

Konflik Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel Konflik Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum 24, mean 16,31, dan standar deviasi 4,012. Data Konflik Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpang baku (SD). Item pertanyaan variabel Konflik Kerja adalah sebanyak 5 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi variabel Konflik Kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. Kategorisasi Variabel Konflik Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 20,33$	8	15.7%
Sedang	$12,30 \leq X < 20,33$	31	60.8%
Rendah	$X < 12,30$	12	23.5%
Jumlah		51	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel Konflik Kerja dengan kategori sedang, yaitu 31 responden (60,8%). Sejumlah 12 responden memberi penilaian Konflik Kerja pada kategori rendah (23.5%), dan 8 responden memberi penilaian Konflik Kerja pada kategori tinggi (15.7%).Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. Hikari memberikan penilaian Konflik Kerja dengan kategori sedang.

Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 9, nilai maksimum 25, mean 16,47, dan standar deviasi 4,319. Data Kinerja Karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpang baku (SD). Item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan adalah sebanyak 5 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi variabel Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 20,79$	6	11.8%
Sedang	$12,15 \leq X < 20,79$	33	64.7%
Rendah	$X < 12,15$	12	23.5%
Jumlah		51	100%

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel Kinerja Karyawan dengan kategori sedang, yaitu 33 responden (64,7%). Sejumlah 12 responden memberi penilaian Kinerja Karyawan pada kategori rendah (23,5%), dan 6 responden memberi penilaian Kinerja Karyawan pada kategori tinggi (11,8%). Dapat disimpulkan

bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. Hikari memiliki frekuensi kinerja pada tingkat sedang.

Uji Validitas

Stres Kerja

Uji validitas data Stres Kerja dari SPSS 20.00 memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Data Stres Kerja

No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.870	0,5	Valid
2	0.889	0,5	Valid
3	0.889	0,5	Valid
4	0.906	0,5	Valid
5	0.874	0,5	Valid

Berdasarkan hasil tabel tersebut sejumlah pernyataan kuesioner yang telah diisi pada variabel independen Stres Kerja (X1) mendapatkan hasil yang valid karena nilai lebih dari 0.5 yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson &

Garbing, 1988) serta dapat diteruskan untuk menguji data lainnya.

Konflik Kerja

Uji validitas data Konflik Kerja dari SPSS 20.00 memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Data Konflik Kerja

No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.687	0,5	Valid
2	0.766	0,5	Valid
3	0.818	0,5	Valid
4	0.659	0,5	Valid
5	0.794	0,5	Valid

Berdasarkan hasil tabel tersebut sejumlah pernyataan koesioner yang telah diisi pada variabel independen Konflik Kerja (X2) mendapatkan hasil yang valid karena nilai lebih dari 0.5 yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson &

Garbing, 1988) serta dapat diteruskan untuk menguji data lainnya.

Kinerja Karyawan

Uji validitas data Kinerja Karyawan dari SPSS 20.00 memperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Data Kinerja Karyawan

No Soal	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.775	0,5	Valid
2	0.737	0,5	Valid
3	0.890	0,5	Valid
4	0.903	0,5	Valid
5	0.956	0,5	Valid

Berdasarkan hasil tabel tersebut sejumlah pernyataan koesioner yang telah diisi pada variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) mendapatkan hasil yang valid karena nilai lebih dari 0.5 yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson &

Garbing, 1988) serta dapat diteruskan untuk menguji data lainnya.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Stres Kerja	0.931	Reliabel, Sangat Tinggi
Konflik Kerja	0.792	Reliabel, Tinggi
Kinerja Karyawan	0.904	Reliabel, Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai cronbach alpha diatas 0.6 dinyatakan reliable, maka pengujian data Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliable (Ghozali,2011: 47). Di dapatkan juga hasil pengujian Stres Kerja yaitu 0.931 yang dikategorikan sangat tinggi, Konflik Kerja yaitu 0.792 yang dikategorikan tinggi, dan Kinerja Karyawan yaitu 0.904 yang

dikategorikan sangat tinggi. (Cornbach,1991).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-smirnov, hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.29866943
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.060
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.627
Asymp. Sig. (2-tailed)		.826

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari output perhitungan SPSS di atas, dapat diketahui bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,627 dan signifikan pada 0,826 lebih besar dari alpha sebesar 0,05 hal ini berarti bahwa terbukti distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji F

Kriteria pengujianya adalah apabila nilai Sig F lebih kecil dari alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05 maka hipotesis yang diajukan diterima.

Berikut adalah hasil Uji F:

Tabel 14. Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	668.512	2	334.256	60.729	.000 ^b
	Residual	264.194	48	5.504		
	Total	932.706	50			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Konflik, Stres

Berdasarkan hasil Uji F menggunakan SPSS di atas menghasilkan perhitungan statistik yang menunjukkan nilai Sig F sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS 20.00. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 20.00 tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.974	1.389		1.421	.162
	Stres	-.309	.110	-.365	-2.802	.007
	Konflik	1.199	.140	1.114	8.546	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1,974 + -0,309 (X1) + 1,199 (X2)$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 1,974 artinya jika stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) nilainya adalah 1,974.
2. Nilai koefisien regresi variabel stres kerja (b1) sebesar -0,309 artinya jika stres kerja mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,309.

3. Nilai koefisien regresi variabel konflik kerja (b2) sebesar 1,199, artinya jika nilai faktor konflik kerja mengalami peningkatan 1, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,199.

Selanjutnya akan dilakukan Koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen yaitu stres kerja dan konflik kerja dalam menerangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, di mana nilai Adjusted R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hasil analisis determinasi (R2) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.705	2.346

a. Predictors: (Constant), Konflik, Stres

Dari data tabel dapat disimpulkan bahwa hasil R2 (R Square) sebesar 0,717 atau (71,7%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen yaitu stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebesar

71,7%. Artinya variasi data yang ditimbulkan dari variabel independen terhadap variabel dependen adalah 71,7%, sedangkan sisanya 28,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara masing-masing

variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian adalah apabila nilai Sig t lebih kecil dari nilai alpha yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05. Berikut hasil Uji t :

Tabel 17. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.974	1.389		1.421	.162		
	Stres	-.309	.110	-.365	-2.802	.007	.347	2.879
	Konflik	1.199	.140	1.114	8.546	.000	.347	2.879

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil SPSS diatas dapat disimpulkan bahwa pengaruh dari masing-masing variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi (probabilitas). Stres kerja dan konflik kerja mempunyai arah yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai signifikan lebih kecil dari 0,05.

Hasil pengujian hipotesis masing-masing variabel independen secara parsial terhadap dependennya dapat dilihat sebagai berikut :

1. Uji hipotesis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda negatif sebesar -0,309 dan nilai Sig. t sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di PT. Hikari sehingga hipotesis 1 terbukti adanya pengaruh variabel independen dan dependen.

2. Uji hipotesis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel konflik kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 1,199 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa konflik kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Hikari sehingga 2 hipotesis dapat diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yakni pengujian regresi secara parsial dan secara simultan antara regresi dan korelasi ternyata stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan, sedangkan pengujian regresi parsial dan simultan antara regresi dan korelasi konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hal ini dapat disajikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan

Pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja khususnya di PT. Hikari berdampak terhadap kinerja karyawan, di mana semakin tinggi tingkat stres kerja maka kinerja karyawan mengalami penurunan.

Kemudian hasil uji parsial yang telah diuji ternyata ada pengaruh yang signifikan antara

stres kerja dengan kinerja karyawan. Di mana tingkat stres kerja signifikan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara negatif dengan nilai $-0,309$ dan nilai Sig $0,007$. Selanjutnya dari hasil penelitian sebelumnya oleh Ria Puspita Sari (2015) yang hasil penelitian berjudul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Di mana dari hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja juga signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil koefisien regresinya yaitu $-0,323$. Sedangkan Eko Yuliawan (2011) dengan hasil penelitian yang berjudul pengaruh stres dan konflik kerja terhadap kinerja pada PT. Pindad Bandung mendapatkan hasil $F_{hitung} = 2,639$ dengan hasil pengujian H_0 diterima maka H_a ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat satu variabel penyebab berpengaruh terhadap variabel akibatnya. Dengan demikian dari hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah diuraikan dan mendukung dari hasil penelitian yang sebagaimana telah dilakukan peneliti sebelumnya.

Pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji regresi antara konflik kerja, ternyata berpengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Di mana konflik kerja memiliki pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji parsial ternyata ada pengaruh positif dan signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan karena memiliki nilai Sig $0,000 > 0,05$. Dari hasil uji didapati nilai signifikan berpengaruh positif yaitu $1,199$ dan nilai Sig $0,000$.

Kemudian dari hasil penelitian sebelumnya oleh Ria Puspita Sari (2015) yang hasil penelitian berjudul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Di mana dari hasil penelitian menemukan bahwa konflik kerja juga berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil koefisien regresinya yaitu $-0,292$. Sedangkan Eko Yuliawan (2011) dengan hasil penelitian yang berjudul pengaruh stres dan konflik kerja terhadap kinerja pada PT. Pindad Bandung mendapatkan hasil $F_{hitung} = 2,639$ dengan hasil pengujian H_0 diterima maka H_a

ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat satu variabel penyebab berpengaruh terhadap variabel akibatnya. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya.

Selanjutnya dari hasil uji hipotesis yang sebagaimana telah dilakukan ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan konflik kerja dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan dapat dikatakan terbukti.

Dari kedua hipotesis, ternyata variabel paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Dengan alasan karena konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} yang terbesar yaitu $1,199$ jika dibandingkan dengan variabel stres kerja yaitu $-0,309$. Dengan demikian kedua hipotesis yang diajukan terbukti.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut :

1. Diketahui bahwa stress kerja signifikan berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Yang artinya jika stres kerja dikurangi maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Diketahui bahwa konflik kerja signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari teori yang didapatkan dari Lewis Coser bahwa konflik dapat berpengaruh positif untuk memperkuat hubungan antara rekan kerja.

DAFTAR RUJUKAN

- Anderson, J. C. & Gerbing, D.W. (1988). "Structural equation modeling in practice : A review and recommended two step approach". *Psychological Bulletin*, 103, 411-423.
- Cronbach. L.J. (1991). Methodological study a personal retrospective in Brennan. Robert L. 2001. an essay on the history and future of reliability from the prespective of replication. *Journal of Educationl Measurement*. 38.

Gaol, Jimmy L. (2014:627-650). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia.

Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.

Mangkunegara, A.P. (2009: 67) *Kinerja Karyawan*. [Online]. Tersedia: <http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/kinerja-karyawan-menurut-para-ahli.html> [04 Oktober 2015]

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Jakarta: Salemba Empat.

Sari, R.P. (2015). *"Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Butique hotel Yogyakarta"*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Triatna, Cepi. (2015:172,199). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Umar, Husien. (2010:112-113). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*, Jakarta: RajawaliPers.

Veithzal, Rivai. (2014 :406-726). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers.

Yuliawan, E. (2012). "Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. PINDAD Bandung". *Jurnal Wira Ekonomi* Mikroskil, 2, (1), 11-21.

