

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AICA INDRIA**
(Studi kasus karyawan bagian produksi lem putih)

***THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT AND JOB STRESS
TOWARDS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
PT. AICA INDRIA***
(Study case of white glue production's employees)

Oleh :

Adinda Fransiska

2014410041

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi (S1)
Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
UNIVERSITAS DARMA PERSADA**
2018

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adinda Fransiska

NIM : 2014410041

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AICA INDRIA
(Studi kasus karyawan bagian produksi lem putih).

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dalam sidang Ujian
Skripsi Sarjana tanggal 13 Agustus 2018.

Jakarta, 07 Agustus 2018

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen

Menyetujui,

Pembimbing

(Dian A Rahim, SE, MSi)

(Dian A Rahim, SE, MSi)

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AICA INDRIA
(Studi kasus karyawan bagian produksi lem putih)**

***THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT AND JOB STRESS
TOWARDS THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN
PT. AICA INDRIA
(Study case of white glue production's employees)***

Oleh :

Adinda Fransiska

2014410041

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian guna memperoleh gelar Sarjana dalam Ilmu Ekonomi Konsentrasi Manajemen pada Universitas Darma Persada telah disetujui oleh Tim Penguji pada tanggal 13 Agustus 2018

Dian A. Rahim SE, MSi
Pembimbing

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM
Penguji I

Sukardi, SE, MM
Penguji II

Dian A. Rahim SE, MSi
Penguji III

Dr. Tri Madjoko, SE., M.A
Dekan Fakultas Ekonomi

Dian A. Rahim, SE, MSi
Ketua Jurusan Manajemen

LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adinda Fransiska

NIM : 2014410041

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AICA INDRIA (Studi kasus karyawan bagian produksi lem putih)**. Yang dibimbing oleh Ibu Dian Anggraeny adalah benar merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia mempertanggungjawabkannya. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jakarta, 07 Agustus 2018

Yang Membuat Pernyataan,

Adinda Fransiska

ABSTRAK

Nama : Adinda Fransiska NIM : 2014410041 Judul : Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aica Indria (studi kasus karyawan bagian produksi lem putih)

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aica Indria (studi kasus karyawan bagian produksi lem putih). Penelitian ini dilakukan dengan metode pendekatan kuantitatif pada 110 orang karyawan PT. Aica Indria

Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang telah diolah dengan bantuan SPSS, untuk hasil analisis regresi berganda menunjukkan $Y = 0,781 + 0,451 X_1 + 0,301 X_2$ yang artinya bahwa semakin baik konflik kerja dan stres kerja yang dilakukan perusahaan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya jika konflik kerja dan stres kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun. Hasil regresi linear sederhana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 1,587 + 0,493 X_1$ yang artinya bahwa semakin baik konflik kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Sebaliknya, jika konflik kerja buruk maka kinerja karyawan akan menurun. Hal ini diperkuat dengan $t_{hitung} (6,576) > t_{tabel} (1,659)$ sehingga hipotesis alternatifnya (H_a) dapat diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan adalah $Y = 1,752 + 0,416 X_2$ yang artinya semakin baik stres kerja di perusahaan maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini diperkuat dengan $t_{hitung} (3,654) > t_{tabel} (1,659)$ sehingga hipotesis alternatifnya (H_a) dapat diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Aica Indria, maka disarankan untuk lebih memperhatikan konflik kerja dan stres kerja pada perusahaan sehingga kinerja karyawan PT. Aica Indria akan meningkat.

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

Jakarta, 07 Agustus 2018

Adinda Fransiska

ABSTRACT

Name: Adinda Fransiska NIM: 2014410041 Title: The Influence of Work Conflict and Job Stress Towards The Performance Of Employees In PT. Aica Indria (study case of white glue production's employees)

The purpose of this research is to find the influence of work conflict and job stress towards the performance of employees in PT. Aica Indria (study case of white glue production's employees). This report is written with a method of a quantitative approach on 110 employee of PT. Aica Indria.

The result of this reseacrh obtained from the data that has been mix with the help of spss, to a result of mutiple regression analysis shows $Y = 0,781 + 0,451 X_1 + 0,301 X_2$ which means that the better work conflict and job stress that the more one is company did high of employee performance and vice vrsa if work conflict and job stress bad so of employee performance will decline. The linear regression simple conflict to influence work employee performance is $Y = 1,587 + 0,493 X_1$, which means that the better conflict labor hence the better employee performance. If working conflict employee performance will decline. This was confirmed by $t_{hitung} (6,576) > t_{tabel} (1,659)$ so the alternative hyphotesis (H_a) was acceptable, namely there are significant influence conflict between work on performance employee. While, the influence oh work stress of the performance of employee is $Y = 1,752 + 0,416 X_2$ which means the better of work stress company will be better employee performance. This was confirmed by $t_{hitung} (3,654) > t_{tabel} (1,659)$ so the alternative hyphotesis (H_a) was acceptable, namely there are significant influence stress on work performance employee.

The research shows that conflict of work conflict and work stress influences the performance an employee of PT. Aica Indria, then suggested to more attention to work conflict and work stress on a company so performance an employee of PT. Aica Indria will increase.

Keywords: Work Conflict, Job Stress, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Tuhan Yesus Kristus atas berkat, penyertaan serta pimpinan-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aica Indria (Studi kasus karyawan bagian produksi lem putih).” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen di Universitas Darma Persada, Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga segala macam kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini peneliti sampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dian A. Rahim S.E, M.Si selaku dosen pembimbing sekaligus Ketua Jurusan Manajemen yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini,
2. Bapak Dr. Tri Mardjoko, SE., M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
3. Ibu Ellena Nurfazriah SE, MM, selaku Pembimbing Akademik Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmunya selama ini,
5. Seluruh Staff Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada,
6. Ibu Syane selaku *Manager HR&GA* PT. Aica Indria yang telah memberikan kesempatan serta membimbing dalam penelitian di PT. Aica Indria
7. Mama dan Papa Tercinta, Adik-adikku tersayang Bella dan Sean, Keluarga besar Mama dan Papa. Terima kasih atas kasih sayang, doa, nasihat, motivasi dan pengorbanan materilnya selama penulis menempuh Studi,
8. Sahabat-sahabat terbaik dibangku kuliah Nungki, Nindi, Ica, Iis yang selalu menemani dari awal semester satu sampai kita akan lulus bersama-sama.
9. Sahabat-Sahabat terbaikku Sonya, Nina, Devina, Syifa, Putri, Rindi, Firda,

Reza. Rayi, Sasa, Tien yang selalu mendukung, memberi semangat dan selalu menemani dari semasa SMA hingga sekarang.

10. Untuk teman-teman angkatan 2014 terutama Juli, Eka, Dina yang selalu membantu dan memberi semangat.
11. Untuk Riesta dan Kak Amel yang sudah membantu dalam penyusunan skripsi penulis.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas doa, semangat dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Tuhan Yesus Kristus senantiasa membalas segala kebaikan dari semua pihak yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini tentu saja belum mencapai kata sempurna, sehingga penulis dengan senang hati akan menerima kritik dan saran yang tentunya akan membuat penulis lebih baik lagi. Akhir kata, penulis ucapkan terima kasih.

Jakarta, 07 Agustus 2018

Penulis

Adinda Fransiska

DAFTAR ISI

	Hala man
JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxi
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan, dan Rumusan Masalah.....	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	8
1.2.3 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Kegunaan Penelitian	9

BAB II : KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN

DAN HIPOTESIS	11
2.1 Kajian Pustaka	11
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
1. Pengertian Manajemen SDM.....	11
2. Fungsi-fungsi Manajemen SDM	12
2.1.2 Konflik Kerja	15
1. Pengertian Konflik Kerja	15
2. Penyebab Konflik Kerja	16
3. Bentuk – Bentuk Konflik	17
4. Tipe – Tipe Konflik	18
5. Sumber – Sumber terjadinya Konflik Kerja	19
6. Fungsi Konflik	21
7. Dimensi Konflik Kerja	21
2.1.3 Stres Kerja	22
1. Pengertian Stres Kerja	22
2. Sumber – Sumber Stres Kerja	23
3. Sifat Dasar Stres	24
4. Penyebab Stres Kerja	26
5. Gejala Stres Kerja	27
6. Kategori Stres	28
7. Dimensi Stres Kerja	28
2.1.4 Kinerja Karyawan	30
1. Pengertian Kinerja Karyawan	30

2. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan	31
3. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Karyawan	31
4. Dimensi Kinerja Karyawan	32
2.1.5 Peneliti Yang Relevan	33
2.2 Kerangka Pemikiran.....	36
2.3 Paradigma Penelitian.....	38
2.4 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III : METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Metode yang Digunakan	40
3.2 Operasional Variabel	40
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data.....	45
3.3.1 Lokasi Penelitian	45
3.3.2 Jenis Penelitian	45
3.3.3 Jenis dan Sumber Data yang Digunakan	46
1. Data Primer.....	46
2. Data Sekunder.....	46
3.3.4 Populasi dan Sampel.....	47
1. Populasi	47
2. Sampel	47
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	48
1. Penelitian Lapangan	48
2. Penelitian Kepustakaan	51

3.5 Rancangan Analisis Dan Uji Hipotesis	51
3.5.1 Rancangan Analisis	52
1. Uji Keabsahan Data	52
3.5.2 Alat dan Analisis Data	54
1. Analisis Regresi Linear Berganda	54
2. Regresi Linear Sederhana	55
3. Koefisien Determinasi R^2	56
3.5.3 Uji Hipotesis	57
1 Uji F (Simultan)	57
2 Uji T (Parsial)	58
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	59
BAB IV : HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN DAN	
PEMECAHAN MASALAH	64
4.1 Gambaran Umum PT. Aica Indria	64
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Aica Indria	64
4.1.2 Visi dan Misi PT. Aica Indria	65
4.1.3 Produk yang Dihasilkan	66
4.1.4 Struktur Organisasi PT. Aica Indria	66
4.2 Hasil Penelitian	67
4.2.1 Profil Responden	68
4.2.2 Tanggapan Responden Tentang Variabel yang Diteliti	72
4.2.3 Uji Keabsahan Data	100

4.2.4	Alat Analisis	104
4.2.5	Pengujian Hipotesis	111
4.2.6	Uji Asumsi Klasik	115
4.3	Pembahasan dan Pemecahan Masalah	121
BAB V :	KESIMPULAN DAN SARAN.....	125
5.1	Kesimpulan	125
5.2	Saran.....	126
DAFTAR PUSTAKA		128



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Interpretasi Nilai Hasil tanggapan Responden	7
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan	34
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	41
Tabel 3.2 Skala Likert untuk Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	49
Tabel 3.3 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden	50
Tabel 3.4 Koefisien Determinasi R^2	57
Tabel 4.1 Tingkat Pengembalian Kuesioner	67
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Masa Bekerja	70
Tabel 4.5 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	71
Tabel 4.6 Tanggapan responden mengenai komunikasi antar karyawan seringkali mengalami keterhambatan	72
Tabel 4.7 Tanggapan responden mengenai adanya pertukaran informasi yang tidak cukup baik antar karyawan	73
Tabel 4.8 Tanggapan responden mengenai perusahaan menerapkan peraturan tanpa keputusan bersama dari pihak karyawan	74
Tabel 4.9 Tanggapan responden mengenai karyawan sering merasa jenuh dalam menyelesaikan tugas karena kebijakan perusahaan yang kurang sesuai	75

Tabel 4.10	Tanggapan responden mengenai pandangan tujuan yang berbeda antar karyawan menimbulkan perselisihan	76
Tabel 4.11	Tanggapan responden mengenai karakteristik karyawan yang berbeda – beda seringkali menimbulkan perselisihan	77
Tabel 4.12	Tanggapan responden mengenai adanya perlakuan yang berbeda antar karyawan	78
Tabel 4.13	Tanggapan responden mengenai adanya karyawan yang sulit menerima kritik dan saran yang diberikan	79
Tabel 4.14	Tanggapan responden mengenai karyawan merasakan suasana yang kurang kondusif saat melakukan pekerjaan	80
Tabel 4.15	Tanggapan responden mengenai karyawan kurang mendapatkan privasi dalam melakukan pekerjaan	81
Tabel 4.16	Tanggapan responden mengenai ruang kerja belum cukup memadai dalam membantu karyawan melakukan pekerjaan	82
Tabel 4.17	Tanggapan responden mengenai adanya ketidaksesuaian pekerjaan dengan peraturan yang dibuat	83
Tabel 4.18	Tanggapan responden mengenai karyawan melakukan pekerjaan lain yang tidak sesuai dengan <i>jobdesk</i>	84
Tabel 4.19	Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diberikan terkadang kurang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan	85
Tabel 4.20	Tanggapan responden mengenai perbedaan persepsi antar karyawan menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan	86
Tabel 4.21	Tanggapan responden mengenai karyawan sering merasa	

adanya persaingan dalam mengejar target antar karyawan	87
Tabel 4.22 Tanggapan responden mengenai antar karyawan kurang membantu dalam menyelesaikan tugas	88
Tabel 4.23 Tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan tugas lain untuk dikerjakan karyawan bersamaan dengan tugas pokoknya	89
Tabel 4.24 Tanggapan responden mengenai karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	90
Tabel 4.25 Tanggapan responden mengenai karyawan berusaha menghasilkan pekerjaan dengan cepat dan hasil yang baik	91
Tabel 4.26 Tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan pekerjaannya sebelum waktu yang ditetapkan perusahaan	92
Tabel 4.27 Tanggapan responden mengenai karyawan tidak membutuhkan pengeluaran yang lebih banyak dalam menyelesaikan pekerjaannya	93
Tabel 4.28 Tanggapan responden mengenai karyawan berusaha dengan serius dalam melakukan pekerjaan hingga menghasilkan <i>output</i> yang baik	94
Tabel 4.29 Tanggapan responden mengenai pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan perusahaan	95
Tabel 4.30 Tanggapan responden mengenai perusahaan mengeluarkan biaya minimal dan mendapatkan hasil yang optimal	96
Tabel 4.31 Tanggapan responden mengenai karyawan dapat memaksimalkan waktu bekerja dengan baik	97

Tabel 4.32	Tanggapan responden mengenai karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya	98
Tabel 4.33	Tanggapan responden mengenai perusahaan menyediakan peralatan yang memadai untuk keselamatan para karyawan	99
Tabel 4.34	Hasil Uji Validitas	101
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja	102
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja	103
Tabel 4.37	Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	103
Tabel 4.38	Parameter Kuantitatif Variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	104
Tabel 4.39	Parameter Kuantitatif Variabel Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan	106
Tabel 4.40	Parameter Kuantitatif Variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	107
Tabel 4.41	Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	108
Tabel 4.42	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	109
Tabel 4.43	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	110
Tabel 4.44	Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	111
Tabel 4.45	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	112
Tabel 4.46	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Stres Kerja	

terhadap Kinerja Karyawan.....	114
Tabel 4.47 Hasil Uji Normalitas Pengaruh Konflik kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	117
Tabel 4.48 Hasil Uji Multikolonieritas	118
Tabel 4.49 Hasil Uji Autokorelasi.....	121
Tabel 4.50 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis	122



DAFTAR GAMBAR

		Hala man
Gambar 1.1	Hasil Kuisisioner Data Awal Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan	5
Gambar 1.2	Hasil Kuisisioner Data Awal Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.....	6
Gambar 2.1	Kerangka Penelitian	37
Gambar 2.2	Paradigma Penelitian.....	38
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Aica Indria.....	66
Gambar 4.2	Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas.....	116
Gambar 4.3	Analisis Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	120

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup.....	131
Lampiran 2 Surat Keterangan Riset Perusahaan.....	132
Lampiran 3 Wawancara Pendahuluan	133
Lampiran 4 Kuesioner Penelitian	136
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Konflik Kerja.....	141
Lampiran 6 Tabulasi Data Variabel Stres Kerja	146
Lampiran 7 Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan.....	151
Lampiran 8 Hasil Output SPSS.....	156
Lampiran 9 T Tabel.....	159
Lampiran 10 F Tabel.....	163
Lampiran 11 R Tabel	166
Lampiran 12 Catatan Kegiatan Konsultasi	169