

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAXIMPOLY
JAKARTA**

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT TO
EMPLOYEES PERFORMANCE PT. MAXIMPOLY JAKARTA***

**OLEH
FEBIE RIYANI**

2012410067

SKRIPSI

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana dalam Fakultas Ekonomi Konsentrasi Manajemen
Sumber Daya Manusia Pada Universitas Darma Persada



**PROGRAM SARJANA
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DARMA PERSADA
JAKARTA**

2018

LEMBAR PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Febie Riyani

NIM : 2012410067

Jurusan : Manajemen

Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAXIMPOLY
JAKARTA

Telah diperiksa, dan disetujui untuk dijadikan dan diujikan dihadapan panitia
penguji skripsi.

Jakarta, Agustus 2018

Mengetahui,

Menyetujui,

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing

(Dian A. Rahim SE,MSi)

(Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM)

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. MAXIMPOLY JAKARTA**

***THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT TO
EMPLOYEES PERFORMANCE PT. MAXIMPOLY JAKARTA***

Oleh

Febie Riyani

2012410067

SKRIPSI

**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 seperti tertera dibawah ini

Jakarta, 2018

Dra. Endang Tri Pujiastuti,MM

Pembimbing

Sukardi, SE, MM

Penguji I

Dian A Rahim, SE, M.Si

Penguji II

Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM

Penguji III

Dr. Tri Mardjoko, SE., MM

Dekan Fakultas Ekonomi

Dian A. Rahim SE, M.Si

Ketua Jurusan Manajemen



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Febie Riyani

Nim : 2012410067

Jurusan / Peminatan : Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis dengan judul “ PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MAXIMPOLY JAKARTA “ yang di bimbing oleh Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM adalah benar merupakan hasil karya tulis dan bukan merupakan jiplakan dari hasil karya tulis orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan ketidaksesuaian, maka saya bersedia mempertanggung jawabkan.

Jakarta, 2018

Yang Menyatakan,

Febie Riyani

ABSTRACT

Name : Febie Riyani

Nim : 2012410067

Judul : *THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT
TO EMPLOYEES PERFORMANCE PT. MAXIMPOLY
JAKARTA*

The purpose of this study was to analyze the effect of work stress and work conflict on the performance of employees of PT. Maximpoly Jakarta. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 90 respondents, namely employees of PT. Maximpoly. Sampling is done by using saturated sample techniques. The analytical tool used is simple linear regression & multiple linear regression. Classic assumption test (normality test, multicollinearity test, autocorrelation test and heteroscedasticity test) is performed as a statistical requirement that must be fulfilled before performing linear regression analysis (simple and multiple). Hypothesis testing simultaneously using the F test, partially using the t test.

The results of this study were obtained from the data processed with the help of SPSS, for the results of multiple regression analysis showed $Y = 0.244 + 0.451 X_1 + 0.441 X_2$ which means work stress (X_1) and work conflict (X_2) is positive or in the same direction as the regression coefficient or value b in the regression equation which means that the better the work stress and work conflict, the better the employee's performance will be, and vice versa. The results of simple linear analysis of the effect of work stress on performance is $Y = 0.851 + 0.738 X_1$ which means that the better the work stress, the better the employee's performance, and conversely the worse the work stress, the employee's performance decreases.

This is reinforced by t count > of t table that is $6.240 > 1.662$ so that the hypothesis is H_a is accepted that there is a significant influence between work stress variables on employee performance. The results of a simple linear analysis of the effect of work conflict on performance is $Y = 0.855 + 0.733 X_1$ meaning that the better the work conflict, the better the employee's performance, and conversely the worse the work conflict, the employee's performance decreases. This is reinforced by t count > t table which is $6.203 > 1.662$ and with a significant probability of $0.000 < 0.05$, then the decision is H_a accepted, that is, there is a significant influence between work conflict variables on employee performance.

From the results of the study showed that (1) Job Stress has a positive and significant effect on employee performance, (2) Work Conflict has a positive and significant effect on Employee Performance (3) Job Stress and Work Conflict have a significant effect on Employee Performance.

Key words: Work Stress, Work Conflict and Employee Performance

ABSTRAK

Nama : Febie Riyani

Nim : 2012410067

Judul : PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MAXIMPOLY
JAKARTA

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maximpoly Jakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada 90 responden yaitu karyawan PT. Maximpoly. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana & regresi linier berganda. Uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji autokorelasi dan uji heterokedastisitas) dilakukan sebagai persyaratan statistik yang harus dipenuhi sebelum melakukan analisis regresi linier (sederhana dan berganda). Pengujian hipotesis secara simultan menggunakan uji F, secara parsial menggunakan uji t.

Hasil penelitian ini diperoleh dari data yang diolah dengan bantuan SPSS, untuk hasil analisis regresi berganda menunjukkan $Y = 0,244 + 0,451 X_1 + 0,441 X_2$ yang artinya stress kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) bernilai positif atau searah hal tersebut ditunjukkan pada koefisien regresi atau nilai b dalam persamaan regresi tersebut yang artinya semakin baik stress kerja dan konflik kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut, dan sebaliknya. Hasil analisis linear sederhana pengaruh stress kerja terhadap kinerja adalah $Y = 0,851 + 0,738 X_1$ yang artinya semakin baik stress kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk stress kerja maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut.

Hal ini diperkuat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,240 > 1,662$ sehingga hipotesisnya adalah H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis linear sederhana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja adalah $Y = 0,855 + 0,733 X_1$ artinya semakin baik konflik kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin buruk konflik kerja maka semakin menurun kinerja karyawan tersebut. Hal ini diperkuat dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,203 > 1,662$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_a diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, (2) Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Stress Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Darma Persada.

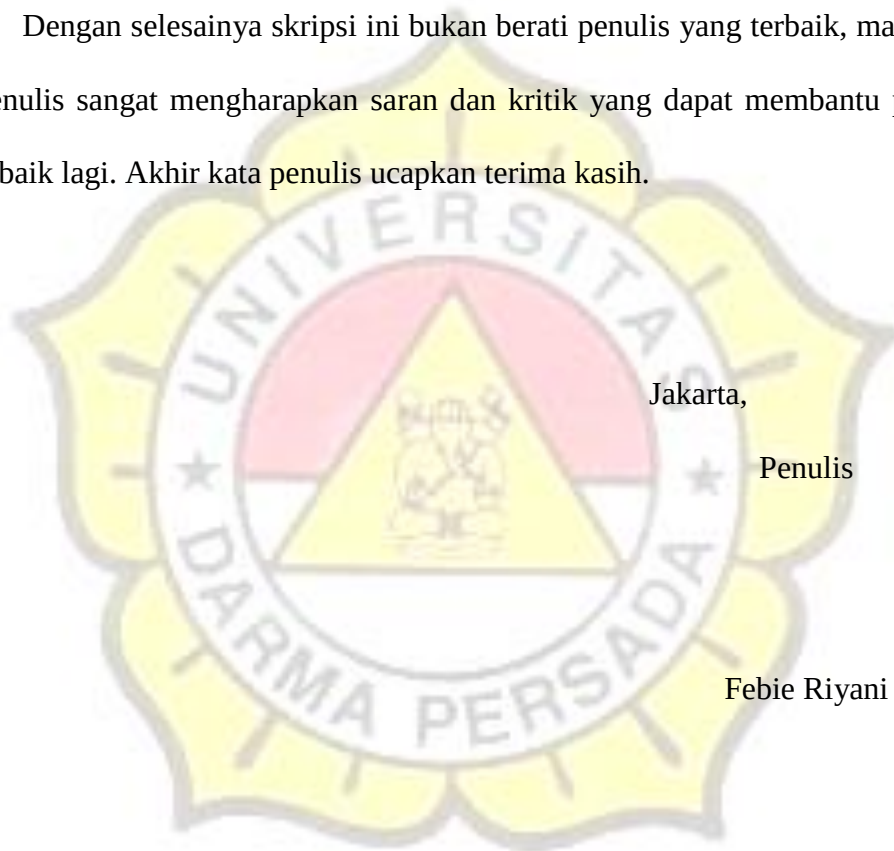
Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan bantuan baik secara materil maupun moril didalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada :

1. Ibu Dra. Endang Tri Pujiastuti, MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
2. Ibu Meyvira Fitriana, S.Ikom., selaku Manager PT. Maximpoly yang memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Maximpoly Jakarta.
3. Ibu Dian A. Rahim, SE, MSi, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada, yang juga telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Tri Mardjoko, SE., MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada beserta jajarannya.
5. Seluruh dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada beserta Staff.
6. Kedua orang tua, Ibu Ratini dan Bapak Adat Riyadi tercinta yang telah mendoakan dan memberikan segalanya hingga detik ini serta memberikan

semangat, nasehat agar tetap berusaha, berupaya tanpa henti dalam menyelesaikan skripsi ini demi lulus menjadi Sarjana Ekonomi yang baik.

7. Charis Octaviano Khadiri, calon suami terbaik yang telah mendukung dan memberi semangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman seperjuangan, angkatan 2012 yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan selesainya skripsi ini bukan berarti penulis yang terbaik, maka dari itu penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang dapat membantu penulis lebih baik lagi. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.



Jakarta, 2018

Penulis

Febie Riyani

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
ABSTRACK	v
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xxvi
DAFTAR LAMPIRAN	xxv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi, Pembatasan, Dan Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Kegunaan Penelitian	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Stress Kerja.....	13
2.1.3 Konflik Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	20
2.1.5 Penelitian Terdahulu.....	24
2.1.6 Kerangka Pemikiran	27
2.1.7 Paradigma Penelitian	28
2.1.8 Hipotesis Penelitian	29

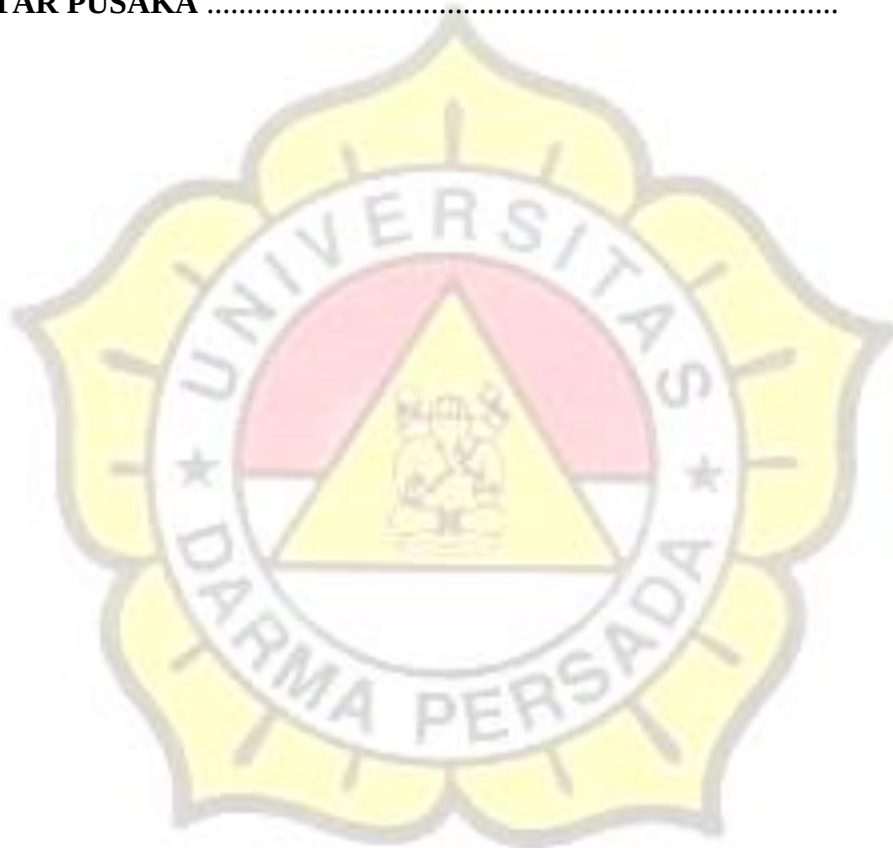
BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Yang Digunakan.....	31
3.1.1 Metode Penelitian Kuantitatif.....	31
3.1.2 Lokasi Penelitian	31
3.2 Variabel Operasional	32
3.3 Sumber dan Cara Penentuan Data/ Informasi	36
3.3.1 Jenis Penelitian	36

	Halaman
3.3.2 Jenis Data Menurut Cara Memperolehnya	36
3.3.3 Cara Penentuan Data.....	37
1. Populasi	37
2. Sampel	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1 Penelitian Lapangan.....	39
3.4.2 Penelitian Kepustakaan.....	42
3.5 Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis	43
3.5.1 Rancangan Analisis	43
3.5.2 Alat Analisis Data.....	45
3.5.3 Uji Hipotesis	48
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	52
 BAB IV HASIL PENELITIAN, PEMBAHASAN, DAN PEMECAHAN MASALAH	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	56
4.1.2 Visi, Misi, dan Tujuan	57
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.1.4 Hasil Penelitian Karakteristik/ Profil Responden.....	58
4.1.5 Profil Responden tentang variabel yang diteliti	58

	Halaman
a. Jenis Kelamin.....	59
b. Usia.....	60
c. Pendidikan Terakhir.....	61
4.2 Analisis Kualitatif Stress Kerja	61
4.2.1 Tanggapan Responden Tentang Variabel Yang Diteliti	62
4.3 Uji Keabsahan Data	91
4.3.1 Alat Analisis	95
4.3.2 Pengujian Hipotesis	101
4.3.3 Uji Asumsi Klasik	105
4.3.4 Pemecahan Masalah	110
4.3.5 Stress Kerja Dan Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.....	111
4.3.6 Stress Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan	112
4.3.9 Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja	

	Halaman
Karyawan	112
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	114
5.1 Saran	115
DAFTAR PUSAKA	116



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Variabel Operasional	33
Tabel 3.2 Skala Likert Interpretasi Jawaban Responden Untuk Variabel Stress Kerja, Konflik Kerja	40
Tabel 3.3 Skala Likert Interpretasi Kinerja Karyawan.....	41
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden untuk penilaian stres kerja dan konflik	41
Tabel 3.5 Interpretasi Nilai Hasil Tanggapan Responden untuk penilaian kinerja.....	42
Tabel 3.5 Tingkat Reliabilitas Instrumen bisa dilihat dari (r Alpha).....	44
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3 Profil Responden Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang kondisi kerja yang buruk menjadi penyebab karyawan kelelahan fisik dan mental	62
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan mempengaruhi	

	Halaman
Stress kerja.....	63
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang ketidakjelasan peran menurunkan prestasi karyawan.....	64
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang hubungan kerja sama yang kurang baik antar teman menyebabkan stress kerja.....	65
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang hubungan kerja sama yang kurang baik dengan pimpinan.....	66
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang penurunan jabatan karena kemampuan karyawan lebih rendah	67
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang ambisi karyawan yang berlebihan	68
Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat.....	69
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang pengawasan yang tidak seimbang	70

Tabel 4.13	Tanggapan responden tentang mencampurkan masalah Pekerjaan dengan masalah pribadi dapat mempengaruhi stress kerja karyawan	71
Tabel 4.14	Tanggapan responden tentang informasi yang berbeda-beda	72
Tabel 4.15	Tanggapan responden tentang karyawan merasa terhambat berkomunikasi antar karyawan dapat mempengaruhi konflik kerja karyawan	73
Tabel 4.16	Tanggapan responden tentang karyawan merasa tidak ada komunikasi yang baik dengan atasan dapat mempengaruhi konflik kerja karyawan	74
Tabel 4.17	Tanggapan responden tentang terdapat ketidaksamaan antar karyawan dalam memandang tujuan perusahaan.....	75
Tabel 4.18	Tanggapan responden tentang karyawan merasakan adanya perbedaan dalam orientasi kerja	76
Tabel 4.19	Tanggapan responden tentang terdapat perbedaan dalam	

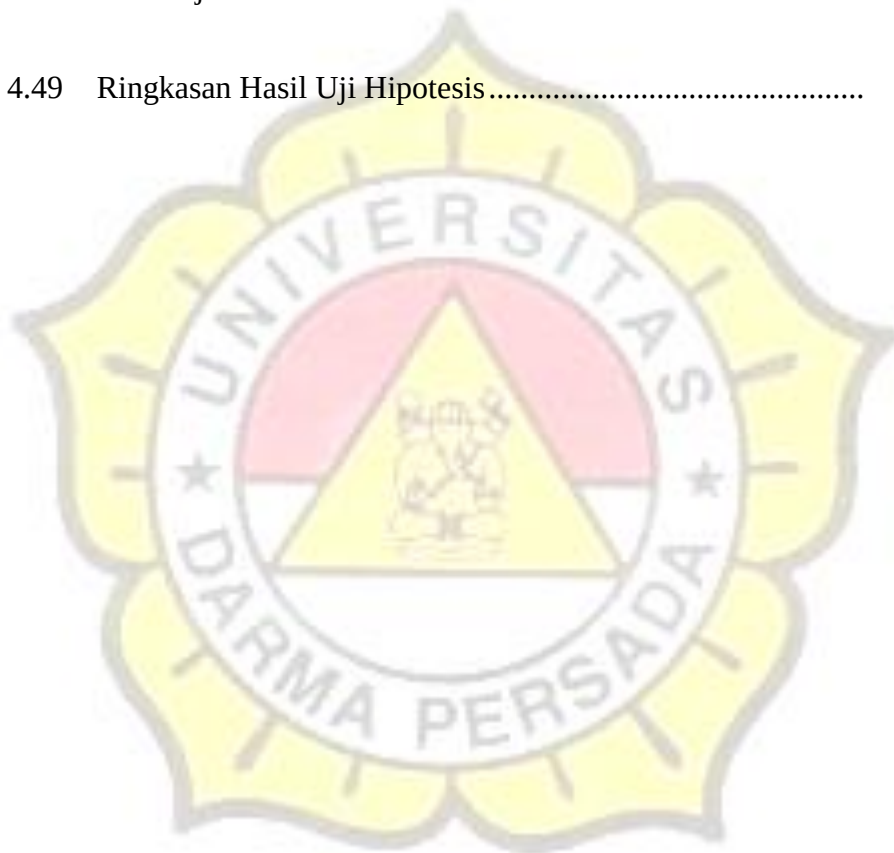
	menyikapi tujuan perusahaan dapat mempengaruhi konflik	
	kerja karyawan	77
Tabel 4.20	Tanggapan responden tentang karyawan merasakan adanya ketidaksesuaian dalam penilaian kerja dapat mempengaruhi konflik kerja karyawan	78
Tabel 4.21	Tanggapan responden tentang sering terjadi perbedaan pendapat antar karyawan dapat mempengaruhi konflik kerja karyawan	79
Tabel 4.22	Tanggapan responden tentang karyawan sering Ketergantungan pada karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan dapat mempengaruhi konflik kerja karyawan	80
Tabel 4.23	Tanggapan responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target output perusahaan	81
Tabel 4.24	Tanggapan responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan.....	82

Tabel 4.25	Tanggapan responden tentang karyawan mampu mencapai target kualitas produk sesuai dengan yang ditargetkan	83
Tabel 4.26	Tanggapan responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan harapan konsumen dapat mempengaruhi kinerja karyawan	84
Tabel 4.27	Tanggapan responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kecakapan dan keterampilannya dapat mempengaruhi kinerja karyawan.....	85
Tabel 4.28	Tanggapan responden tentang karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang ditentukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	86
Tabel 4.29	Tanggapan responden tentang karyawan datang tepat waktu sesuai dengan ketentuan perusahaan.....	87

Tabel 4.30	Tanggapan responden tentang karyawan memberikan saran kepada perusahaan / atasan untuk peningkatan kinerja kerja	88
Tabel 4.31	Tanggapan responden tentang karyawan melakukan Pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ditentukan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	89
Tabel 4.32	Tanggapan responden tentang karyawan mempunyai kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja	90
Tabel 4.33	Hasil Uji Validitas	92
Tabel 4.34	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Stress Kerja	94
Tabel 4.35	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Konflik Kerja	94
Tabel 4.36	Uji Reliabilitas Dari Indikator Variabel Kinerja Karyawan	95
Tabel 4.37	Parameter Kuantitatif Variabel Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	95

Tabel 4.38	Parameter Kuantitatif Variabel Stress Kerja	
	Terhadap Kinerja Karyawan.....	97
Tabel 4.39	Parameter Kuantitatif Variabel Konflik Kerja	
	Terhadap Kinerja Karyawan.....	98
Tabel 4.40	Parameter Kuantitatif Korelasi Berganda Stress Kerja	
	Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	99
Tabel 4.41	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana Stress Kerja	
	Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
Tabel 4.42	Parameter Kuantitatif Korelasi Sederhana konflik kerja	
	Terhadap Kinerja Karyawan.....	100
Tabel 4.43	Parameter Kuantitatif Uji F Pengaruh Stress Kerja Dan	
	Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	101
Tabel 4.44	Parameter Kuantitatif Uji T Stress Kerja Terhadap	
	Kinerja Karyawan	103
Tabel 4.45	Parameter Kuantitatif Uji T Pengaruh Konflik Kerja	
	Terhadap Kinerja Karyawan	104

Tabel 4.46	Hasil Uji Normalitas Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	107
Tabel 4.47	Hasil Uji Multikolonieritas	108
Tabel 4.48	Hasil Uji Autokorelasi	109
Tabel 4.49	Ringkasan Hasil Uji Hipotesis.....	111



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Grafik hasil rata-rata jawaban 18 responden	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian.....	29
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	58
Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji Normalitas	105
Gambar 4.2 Analisis Grafik Hasil Uji heterokedastisitas	109



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup	120
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	121
Lampiran 3 Tabulasi Data Variabel Stress Kerja	126
Lampiran 4 Tabulasi Data Variabel Konflik Kerja.....	129
Lampiran 5 Tabulasi Data Variabel Kinerja Karyawan	132
Lampiran 6 Hasil Output SPSS Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	135
Lampiran 7 T Tabel	139
Lampiran 8 F Tabel.....	142
Lampiran 9 R Tabel	146
Lampiran 10 Catatan kegiatan konsultasi	150