

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

a. Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Agar pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia ini lebih jelas, dibawah ini dijelaskan dan dikutip definisi dari beberapa ahli sebagai berikut :

Menurut Widodo (2015 : 2), manajemen sumber daya manusia adalah “suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sdm, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat,

agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sdm itu berada.”

Menurut Desler dalam buku Widodo (2015 : 2), manajemen sumber daya manusia adalah “proses memperoleh melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan”. Menurut Fathoni (2006 : 10) adalah, “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.”

Dari beberapa definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah faktor terpenting dalam mengurus sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan hingga mempunyai kemampuan yang berkembang demi tercapainya tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2012:21-23)

a. Perencanaan.

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

b. Pengorganisasian.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang,

integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan.

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

d. Pengendalian.

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

e. Pengadaan.

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

f. Pengembangan.

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

g. Kompensasi.

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

h. Pengintegrasian.

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

i. Pemeliharaan.

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

j. Kedisiplinan

Merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

k. Pemberhentian.

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2 Stress Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Berbagai tekanan yang di alami dalam pekerjaan dan keluarga akan menimbulkan suatu peristiwa yang menimbulkan emosi disebut stress kerja. Menurut Rivai (2008:516) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, Anoraga (2001: 108). Handoko (2011:200) Mengatakan bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stress dapat dilihat dari dua sisi, yaitu sisi positif dan sisi negative.

Efendi (2007:303) mengungkapkan bahwa stress adalah “Situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan- hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stress merupakan peluang bila itu memuaskan perolehan yang potensial dan menimbulkan keinginan – keinginan untuk melakukan hal yang lebih baik.

Jadi Stress Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir oleh seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar.

2. Indikator Stres

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Menurut Cooper dalam Rivai (2014:314) ada beberapa indikator yang bisa dijadikan acuan untuk mengetahui stres yang disebabkan oleh pekerjaan, diantaranya :

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan yang mudah sakit, kelelahan mental dan fisik, jika ruangan tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan.

1) Overload

Overload dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan overload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan terlalu mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi.

2) Pekerjaan beresiko tinggi

Pekerjaan beresiko tinggi atau berbahaya bagi keselamatan, seperti pekerjaan dipertambangan minyak lepas pantai, tentara dan sebagainya.

2. Stress karena peran

Stress karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Para wanita bekerja mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Misalnya wanita karir sekaligus ibu rumah tangga.

3. Faktor Interpersonal

Faktor Interpersonal hubungan kerja sama antar teman, hubungan dengan pimpinan. Hasil kerja dan sistem dukungan sosial yang buruk karena kurangnya perhatian manajemen terhadap karyawan.

4. Perkembangan Karir

Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Perkembangan karir meliputi : penurunan jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya, promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya, keamanan pekerjaannya, ambisi yang berlebihan sehingga mengakibatkan frustrasi.

5. Struktur Organisasi

Gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur organisasi yang kaku dan tidak bersahabat, pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang, ketidakterlibatan karyawan dalam membuat keputusan.

6. Hubungan masalah pribadi dan pekerjaan

Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan hidup, konflik pernikahan, stres karena memiliki dua pekerjaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Hasibuan (2007:204) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat menyebabkan stress diantaranya :

1. Beban kerja yang terlalu berlebihan
2. Tekanan dan sifat pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri dll
7. Kerisauan tentang kesalahan yang dibuat

4. Gejala Stress Kerja

Cooper dan straw (2003:8-15) mengemukakan gejala stress dapat berupa tanda- tanda berikut ini :

1. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, sakit kepala, otot-otot tegang, sembelit, letih yang tidak beralasan dan gelisah.
2. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel dan salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir

3. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati hati menjadi cemas yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjenjikel menjadi meledak-ledak.

2.1.3 Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik Kerja

Dalam setiap organisasi, agar setiap organisasi berfungsi secara efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan batas organisasi. Untuk memperoleh informasi, bantuan, atau tindakan yang terkoordinasi, ketergantungan, semacam dapat membantu perkembangan kerjasama dan konflik. Konflik merupakan ekspresi pertikaian antara individu dengan individu lain, kelompok dengan kelompok lain dengan beberapa alasan.

Konflik adalah sebuah proses dimana satu pihak menganggap bahwa kepentingan-kepentingannya ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain, Kreitner dan Kinichi dalam Silaban (2012:2).

2. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam tiga hal yang utama, yaitu:

1. Komunikasi: yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/ atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.
2. Struktur: adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya sesuatu yang mengganggu

terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.

3. Pribadi: yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang perorang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.

3. Indikator-indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2013:192) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masingmasing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara

berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

5. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

2.1.4 Kinerja

1. Definisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Tika, 2006: 121). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya

memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

3. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, untuk mengukur kinerja karyawan menurut Bangun (2012 : 233) mengungkapkan sebagai berikut :

1. Kuantitas

Pengukuran kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kuantitas kerja yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Dengan kuantitas tersebut seorang karyawan memiliki kemampuan ataupun kepercayaan untuk melakukan kerja-kerja organisasi.

- Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus di hasilkan per orang per satu jam kerja
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
-

2. Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Penyelesaian bukan hanya terlihat dari penyelesaian tapi dilihat dari kecakapan dan juga hasil.

3. Ketepatan Waktu

Indikator ini mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena ketergantungan dengan pekerjaan lainnya.

- Menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline yang telah ditentukan
- Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

- Datang tepat waktu
- Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

- Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan.
- Menghargai rekan kerja satu sama lain
- Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Jadi, pada prinsipnya pengukuran kinerja seseorang dapat dilihat secara kualitas kerjanya, kuantitas atau sebanyak apa ia bisa menghasilkan sesuatu dalam waktu tertentu, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaannya, pemanfaatan sumber daya yang di miliki, kemandiriannya baik secara individu ataupun secara kerja tim, komitmennya terhadap organisasi, serta tanggung jawabnya terhadap apa yang di kerjakan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Peneliti	Sumber Rujukan
1.	Eko Yuliawan, 2012	Pengaruh stress dan konflik kerja terhadap kinerja pada PT. Pindad Bandung	Dari hasil penelitian Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Tempa PT. Pindad (Persero) Bandung $Y = -0.364 X_1 + 0.299 X_2 + \epsilon$. Atas dasar perhitungan tersebut dapat di kemukakan bahwa stres kerja (X_1) akan mempengaruhi	Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil

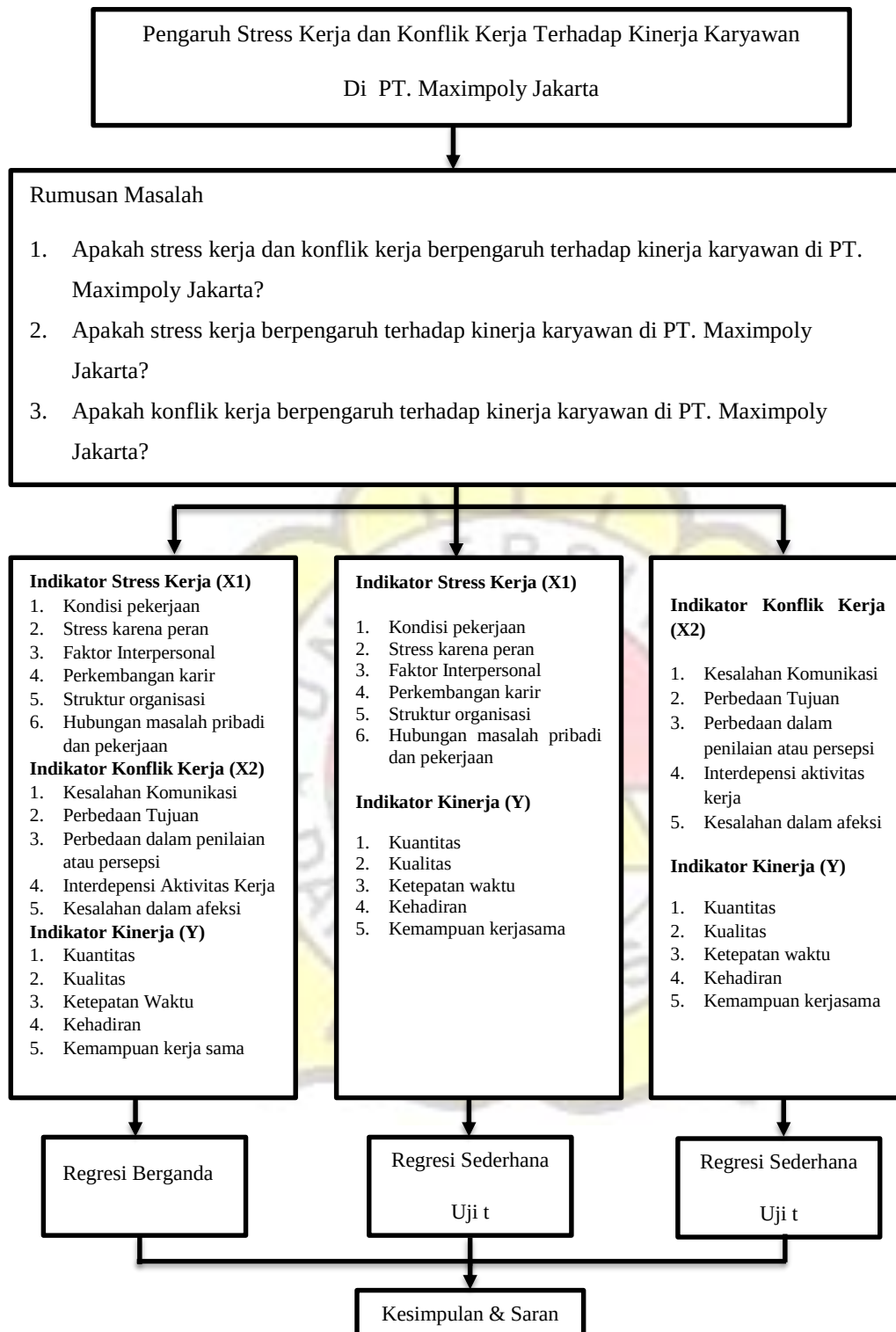
			perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 13.2% dan konflik (X2) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 8.9% serta stres kerja dan konflik (X1X2) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 13.1%	
2.	Muhammad Rosidhan Anwari 2016	Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang	Dari Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel konflik kerja, dan variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan dengan menolak H_0 dan menerima H_a, hal ini dibuktikan dengan nilai probabilitas $<0,05$ serta diketahui variabel konflik kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan karena memiliki nilai beta paling besar yaitu - 0,422	Jurnal Administrasi Bisnis

3.	Amelia Rahma Iresa 2015	Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasi onal	Dari hasil penelitian diketahui bahwa variabel konflik kerja negatif terhadap komitmen organisasional. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Jurnal Administrasi Bisnis
----	-------------------------------	---	--	----------------------------------

Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini, 2018

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terletak pada variabel penelitian, periode penelitian, sampel penelitian, metode analisis yang digunakan.

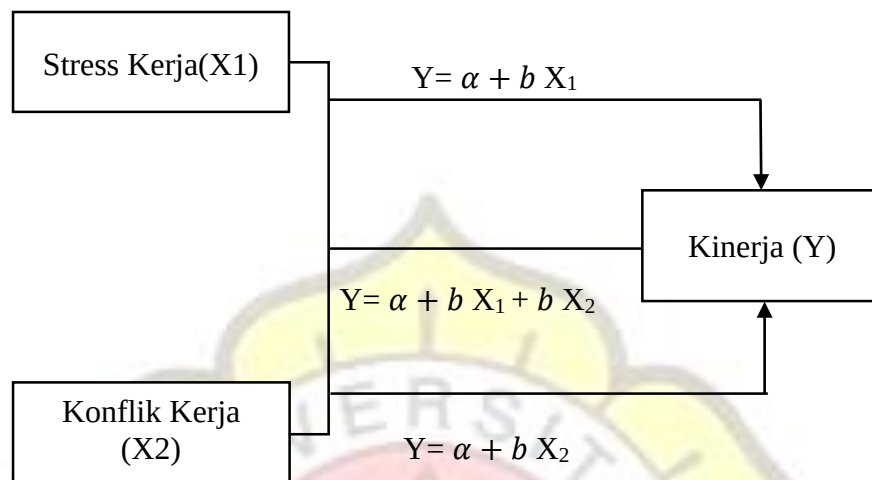
2.1.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.1.7 Paradigma Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan data variabel independen yang menunjukkan hubungan dengan variabel dependen yang dapat dijelaskan melalui gambar sebagai berikut:



Gambar 2.2

Paradigma Penelitian

Gambar tersebut menjelaskan hubungan antar variabel, dimana terdapat dua variabel independen yaitu stress kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) dan satu dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Selanjutnya dijelaskan bahwa bagaimana stress kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi: $Y = \alpha + b x$

Berikutnya stress kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara bersama-sama dengan rumus persamaan regresi: $b_1 X_1 + b_2 X_2$

2.1.8 Hipotesis Penelitian

Ho: Adanya pengaruh yang signifikan antara stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja

Ha: Tidak adanya pengaruh antara stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan Sugiyono (2010:93). Adapun rumusan dan masalah yang dikemukakan dalam penulisan ini adalah :

1. Apakah stress kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maximpoly Jakarta ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X1), konflik kerja (X2), dengan kinerja pegawai (Y)

2. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maximpoly Jakarta ?

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja (X1), dengan kinerja pegawai (Y)

3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Maximpoly Jakarta?

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja (X2), dengan kinerja pegawai (Y)