

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI FAVE HOTEL KARTIKA PLAZA  
(Studi Pada Fave Hotel Kartika Plaza)**

**I Putu Yoga Negara<sup>1</sup>  
Ni Luh Sili Antari<sup>2</sup>**

**Universitas Ekonomi Triatma Mulya, Badung - Bali<sup>1,2</sup>**  
email: yoganegara511@gmail.com

**Abstract**

*Human resource management is part of organizational management that focuses on the elements of human resources. The task of Human Resource Management (HRM) is to manage the human element well in order to obtain a workforce that is satisfied with their work. The problem raised in this study is whether the conflict ( $X_1$ ) affects the performance of employees ( $Y$ ) at the Fave Hotel Kartika Plaza, and whether work stress ( $X_2$ ) affects the performance of employees ( $Y$ ) in Kartika Plaza Hotel Fave and how much influence is the Conflict ( $X_1$ ) and work stress ( $X_2$ ) on Employee Performance ( $Y$ ) in Fave Hotel Kartika Plaza. The population in this study amounted to 75 people. This study uses the entire population as a sample. Data analysis techniques used are data quality test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t-test analysis and analysis of determination. The results of the analysis show the regression model  $Y = 10,157 - 0,446X_1 - 0,035X_2$ . The conclusion obtained is the conflict ( $X_1$ ) partially has a negative and significant effect on employee performance ( $Y$ ) in the Fave Hotel Kartika Plaza shown by the regression coefficient  $b_1 X_1$  which is negative, work stress ( $X_2$ ) partially has a negative and significant effect on the performance of employees ( $Y$ ) in Fave Hotel Kartika Plaza as indicated by the coefficient  $b_2 X_2$  negative, and the magnitude of the effect of work conflict ( $X_1$ ) and work stress ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ) of 52.8% and the remaining 47.2% is influenced by other variables such as motivation, work environment and work discipline that are not discussed in this study.*

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

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam

suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Perusahaan merupakan tempat untuk melakukan kegiatan produksi barang

dan jasa yang terdiri dari orang-orang. Dalam mewujudkan pencapaian tujuan perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan kemajuan dan keuntungan. Pengelola sumber daya manusia harus dilakukan secara profesional sehingga dapat menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan bagi perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan perhatian mengenai konflik dan stres kerja. Konflik kerja merupakan salah satu factor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan perhatian mengenai konflik dan stres kerja. Konflik kerja merupakan salah satu factor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan. Konflik juga terjadi karena perbedaan pendapat antara dua orang atau lebih dalam satu organisasi atau perusahaan yang mengakibatkan atau menimbulkan atau ketidaksetujuan pendapat. Konflik terdapat negatif (*disfungsional*) jika tingkatan konflik terlalu tinggi sehingga menimbulkan ketidak harmonisan antar karyawan dalam perusahaan. Konflik dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari, sehingga pihak manajemen harus memperhatikan antara sesama karyawan. Selain konflik, stres kerja juga harus diperhatikan oleh pihak manajemen dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan. Stres dalam pekerjaan dapat diartikan sebagai suatu tekanan beban kerja akan tidk terpenuhinya tuntutan tugas pekerjaan. Stres merupakan suatu kondisi dimana seseorang mengalami ketegangan dan keletihan yang

disebabkan oleh factor external dan internallingkungan. Stres kerja yang terlalu tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi keadaan lingkungan. Oleh karena itu pengelola perusahaan harus berusaha meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan demi meningkatkan kinerja karyawan. Fave Hotel Kartika Plaza adalah sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa akomodasi pariwisata yang sangat mengutamakan kepuasan para pelanggan. Demi meningkatkan kepuasannya, para karyawan dituntut untuk bersikap ramah pada pelanggan dalam kondisi apapun. Mereka harus selalu memberikan pelayanan yang maksimal untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan memberikan kepuasan pelayanan bagi pelangganya. Hal ini lah salah satu yang pada akhirnya dapat memicu konflik dan stres kerja di lingkungan kerja khususnya di Fave Hotel Kartika Plaza.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kartika Plaza?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kartika Plaza?
3. Berapakah besarnya pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kartika Plaza?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian pada latar belakang dan pokok permasalahan maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kartika Plaza.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kartika Plaza.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Fave Hotel Kartika Plaza.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengertian Konflik Kerja**

Rivai (2011) mengartikan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara 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. Dari beberapa definisi konflik dapat disimpulkan kesimpulan bahwa konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua belah pihak atau lebih karena adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan tentang perbedaan tujuan dan nilai. Faktor – faktor penyebab konflik kerja menurut Murwansyah (2010), yaitu: (1) Faktor – factor organisasi (2) Faktor-faktor antar pribadi. Cara mengelola konflik menurut Rivavi (2013), adalah sebagai berikut : (1) Metode stimulasi konflik (2) Metode pengurangan konflik (3) Metode penyelesaian konflik. Bentuk konflik menurut Rivavi (2011), konflik terbagi menjadi 3 macam : (1) Konflik fungsional (2) Konflik disfungsional (3) Konflik kinerja perusahaan. Menurut Handoko (2001) Indikator – indikator Konflik yaitu : (1) Bertambahnya beban kerja (2) Aliran tugas yang sulit dimengerti bawahan (3) Kesalahan komunikasi (4) Adanya perbedaan status (5)

Adanya perbedaan tujuan (6) Adanya perbedaan persepsi (7) Adanya persaingan dalam pencapaian suatu tujuan (8) kurangnya keterbukaan.

### **Pengertian Stres Kerja**

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya Handoko (2009). Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan. Faktor-faktor penyebab stres Menurut Gibson (2011) yaitu : (1) Stressor Lingkungan Fisik (2) Stressor individu (3) Stressor kelompok (4) Stressor keorganisasian. Aspek-aspek stres kerja (Luthans, 2007) yaitu : (1) *Physiology* (fisiologi) (2) *Psychology* (psikologikal) (3) *Behavior* (tingkah laku) Indikator-indikator Stres kerja menurut Davis (2007) adalah sebagai berikut : (1) Beban kerja (2) Waktu (3) Karakteristik tugas.

### **Pengertian Semangat Kerja**

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas,

seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama Veithzal (2005). Menurut Munandar (2008) penilaian kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau karyawan (pekerja dan manajer), yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Tujuan penilaian Kinerja Menurut Mangkunegara (2000) antara lain : (1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja. (2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu. (3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang. (4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga

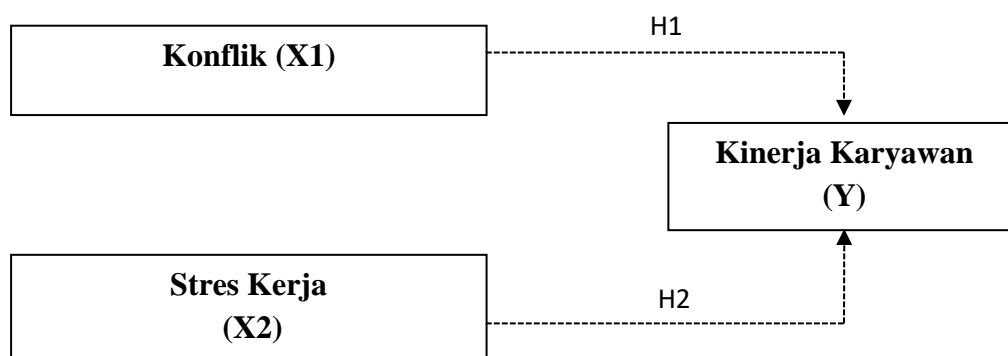
karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya. (5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hak yang perlu diubah.. Kontribusi Kinerja Menurut Maltis dan Jackson (2002) yaitu : (1) Kuantitas pengeluaran (2) kualitas pengeluaran (3) Jangka waktu keluaran (4) Tingkat kehadiran ditempat kerja (5) Kerjasama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2000) : (1) Kualitas kerja (2) Kuantitas kerja (3) Tanggung jawab (4) Inisiatif (5) Kerjasama. Pengukuran kinerja Menurut Sutrisno (2009) : (1) Hasil kerja (2) Pengetahuan pekerjaan (3) Inisiatif (4) Kecakapan mental (5) Sikap (6) Disiplin waktu dan absensi. Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins (2006) antara lain : (1) Kualitas (2) Kuantitas (3) Ketepatan waktu (4) Efektifitas (5) Kemandirian.

#### **Kerangka Konseptual**

Perusahaan berkembang atau tidak dapatnya dilihat dari kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, pengelola perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu konflik dan stres kerja. Konflik kerja, merupakan perbedaan pendapat antara individu maupun kelompok yang mengakibatkan terjadinya gesekan terjadinya konflik yang dapat berdampak positif maupun negatif pada kinerja karyawan tergantung pada tingkatan konflik. Stres kerja, merupakan suatu kondisi ketidak seimbangan seseorang yang disebabkan dari beban kerja yang berlebihan dan kondisi lingkungan external dan internal kurang kondusif,

dengan memperhatikan stres dalam kerja secara otomatis akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa konflik

dan stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan keterkaitan antara variable- variable penelitian tersebut pada gambar 1 tersebut.



**GAMBAR 1.**  
**KERANGKA KONSEPTUAL PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA FAVE HOTEL KUTA KARTIKA PLAZA**

**Hipotesis**

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun atau mengarah-kan penyelidikan selanjutnya (Umar, 2009). Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh negatif antara konflik terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel Kartika Plaza.
2. Terdapat pengaruh negatif antar stres kerja terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel Kartika Plaza.

**METODE PENELITIAN**

Data yang digunakan dalam penelitian mengenai pengaruh variabel-variabel konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, termasuk data kuantitatif dimana data

primer berupa data interval berasal hasil penyebaran kuisioner dari responden survei di Fave Hotel Kartika Plaza.

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian yang mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Variabel yang dapat di identifikasi terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu: (1) Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat yang dilambangkan dengan (X). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Konflik (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) (2) Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas yang dilambangkan dengan (Y). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y).

Selanjutnya ada Definisi operasional variabel. Definisi operasional pada penelitian adalah unsur penelitian yang terkait dengan variabel yang terdapat dalam judul penelitian atau yang tercakup dalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah (Supranto 2003). Teori ini dipergunakan sebagai landasan atau alasan mengapa suatu yang bersangkutan memang bisa mempengaruhi variabel tak bebas atau merupakan salah satu penyebab. (1) Konflik ( $X_1$ ), (2) Stres Kerja ( $X_2$ ), (3) Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data kualitatif dan data kuantitatif. Menurut Arikunto (2010), sumber data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh, sumber data dapat diperoleh dari data primer dan data skunder. Jadi ada dua sumber data

yang digunakan penulis adalah data primer dan data skunder. Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini ialah melalui observasi, penyebaran kuisioner dan dokumentasi. Prosedur Penentuan Sampel pada penelitian ini populasi yang diteliti adalah karyawan tetap sebanyak 75 orang pada Fave Hotel Kartika Plaza. Penentuan sampel pada penelitian ini Hmengacu pada Arikunto (2002) yang menyatakan apabila subjek kurang dari 100 orang maka sebaiknya diambil semua sebagai sampel sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi. Dan apabila subjeknya lebih dari 100 maka diambil 10 – 15% atau 20 - 25% . Sehingga penelitian ini disebut dengan penelilitian sensus.

**TABEL 1.**  
**KERANGKA POPULASI PENELITIAN**

NO	Departemant	Jumlah (Populasi)	Sampel (50%)
1	Accounting	14	7
2	Marketing	14	7
3	F&B	50	25
4	Housekeeping	50	25
5	FO	22	11
Total		150	75

Sumber : Fave Hotel Kartika Plaza 2018

Selanjutnya penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut: (1) Analisis deskriptif adalah analisis yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden yaitu: karakteristik berdasarkan jenis kelamin, usia pendidikan terakhir dan pekerjaan. (2) Pengujian instrument penelitian dibagi menjadi dua, yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Untuk mengetahui validitas instrumen, penelitian ini

menggunakan perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$  untuk *degree of freedom* ( $df = n-2$ ). Arti lambang  $n$  adalah jumlah responden. Jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka indikator uji dapat dinyatakan valid (Ghozali, 2006).

Uji reabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dapat dilakukan secara internal yaitu

pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Menurut Nunnally (2006) dalam variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. (3) Uji Asumsi Klasik yang dilakukan adalah sebagai berikut: Uji asumsi klasik yang pertama ada Uji normalitas yaitu pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Priyatno 2008). Uji ini digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval, ataupun rasio. Pada penelitian ini akan dilakukan normalitas dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov dengan menggunakan taraf signifikan 0,05. Data ini berdistribusi normal jika signifikan lebih besar dari 5% atau 0,05, yang kedua Uji multikolinearitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2007). Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika ada *tolerance* lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10 maka dikatakan tidak ada gejala multikolinearitas, dan yang terakhir ada Uji heteroskedastisitas, Gejala heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, atau bervariasinya data yang diteliti. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau dalam kondisi homoskedastisitas. “Salah satu cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* atau diagram, dimana sumbu X adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu Y adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah di *studentized*”, (Sumodiningrat, 2002). Pengambilan keputusan berdasarkan *scatterplot*

diagram adalah sebagai berikut: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (4) Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya kinerja karyawan (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Konflik (X1), Stres Kerja dengan rumus sebagai berikut: (Trihendradi, 2013).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 \dots \dots \dots (1)$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi x1

b2 = Koefisien regresi x2

X1 = Konflik

X2 = Stres Kerja

(5) Analisis t-test digunakan untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga yaitu pengaruh variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, secara parsial terhadap variabel Y, adapun langkah-langkah analisis menurut (Algifari 2000) adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis nol (H<sub>0</sub>) dan hipotesis (H<sub>a</sub>)

H<sub>0</sub> :  $\beta \leq 0$  : ini berarti variabel bebas (X) tidak berpengaruh

positif secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

H<sub>0</sub> :  $\beta \geq 0$  : ini berarti variabel bebas (X) berpengaruh positif

secara parsial terhadap variabel terikat (Y).

b. Menentukan *level of significant* dalam penelitian ini adalah sebesar 95%.

c. Test statistic hitung dengan rumus

$$\frac{t = b - \beta}{Sb}$$

Dimana :

t = t yang dihitung

b = Koefisien dari variabel bebas

$\beta$  = Beta

Sb = Tingkat kesalahan koefisien regresi

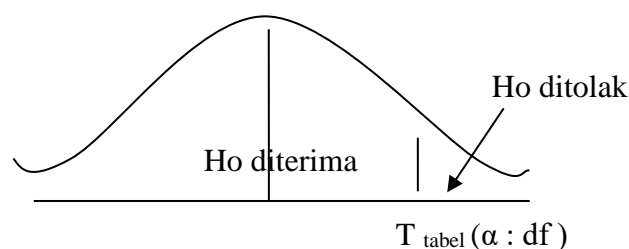
d. Keputusan : nilai t – hitung dibandingkan t-tabel, apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel

maka keputusannya menolak hipotesis nol (H0) dan menerima hipotesis alternatif (Ha). Ini berarti terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, sebaliknya jika nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel maka keputusannya menerima hipotesis nol (H0) dan menolak hipotesis alternatif (Ha) yang berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

e. Uji kriteria signifikan

Sig t (p)  $\geq$  0,05 (a) = tidak signifikan

Sig t (p)  $\leq$  0,05 (a) = signifikan



GAMBAR 2.

### KURVA NORMAL DISTRIBUSI T

Sumber: Algifari (2000)

(6) Analisis Determinasi

Analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya. Nilai koefisien determinasi antara  $H_0$  dan satu. Menurut Sugiyono (2010) dapat dihitung dengan:

$$D = R^2 \times 100\%$$

Dimana :

D = Determinasi

R = Kontingensi Koefisien

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan uji karakteristik responden yang telah dilakukan dengan tingkat usia dapat dijelaskan bahwa usia karyawan pada Fave Hotel

Kartika Plaza yang masih yang berusia < 20th berjumlah 35 orang atau 45,7%, yang berusia 20 th – 29 th berjumlah 10 orang atau 13,3%, yang berusia 30 th – 39 th berjumlah 9 orang atau 12,0% dan yang berusia > 39 th berjumlah 21 orang atau 28,0%. Responden yang bekerja pada Fave Hotel Kartika Plaza yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 45 orang atau sebesar 60,0 %. Sedangkan yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 30 orang atau sebesar 40,0 %. Dari hasil tersebut diketahui bahwa karyawan pada Fave Hotel Kartika Plaza sebagian besar berjenis kelamin laki-laki. Jika ditinjau dari tingkat pendidikan diperoleh bahwa



responden yang merupakan karyawan pada Fave Hotel Kartika Plaza yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 17 orang atau sebesar 22,7 %, karyawan yang berpendidikan diploma yaitu 24 orang atau sebesar 32,0 %, karyawan yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 13 orang atau sebesar 17,3 % dan karyawan yang berpendidikan S2 yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 28,0 %. Sedangkan apabila dilihat dari lama bekerja dapat dijelaskan bahwa karakteristik responden yang bekerja di Fave Hotel Kartika Plaza, dimana karyawan yang bekerja di <1th berjumlah 22 orang atau 29,3%, karyawan yang bekerja 1th – 5<sup>th</sup> berjumlah 44 orang atau 55,7%, karyawan yang bekerja 6-10<sup>th</sup> berjumlah 9 orang atau sebesar 12,0%. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa rekapitulasi perhitungan *nilai corelation product moment* dari tiap-tiap item pernyataan dari ke empat variabel diperoleh hasil yang besarnya di atas 0,3. Hal ini berarti semua butir pernyataan dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan valid. Berdasarkan rekapitulasi hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing variabel pada tabel 4.5 diperoleh hasil

yang besarnya di atas 0,60. Hal ini berarti semua variabel dalam kuisioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Berdasarkan uji normalitas yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* variable konflik, stres kerja dan kinerja karyawan sudah lebih besar dari 0,05 yaitu 0,155, 0,057 dan 0,069. Hal tersebut berarti distribusi data pada penelitian ini adalah normal. Alat uji asumsi klasik yang kedua adalah uji multikolinieritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *varianc inflaction factor* kedua variabel bebas yakni konflik dan stres kerja lebih kecil dari 10, yaitu sebesar 1,002. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas. Dan uji terakhir dari asumsi klasik ialah uji heteroskedastisitas. Dari gambar *scatterplot* yang di peroleh, bahwa titik-titik tidak membentuk suatu pola yang jelas dan menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Selanjutnya ada analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

TABEL 2.  
HASIL ANALISIS STATISTIK

Variabel terikat	Variabel bebas	R (parsial)	R	B	t <sub>Hitung</sub>	Sig t
Kinerja karyawan	Konflik kerja	-0,639	0,641	-0,446	-7,045	0,000
	Stress kerja	-0,051		-0,035	-0,433	0,666

$$R^2 = 0,411$$

$$\text{Konstanta} = 10.157$$

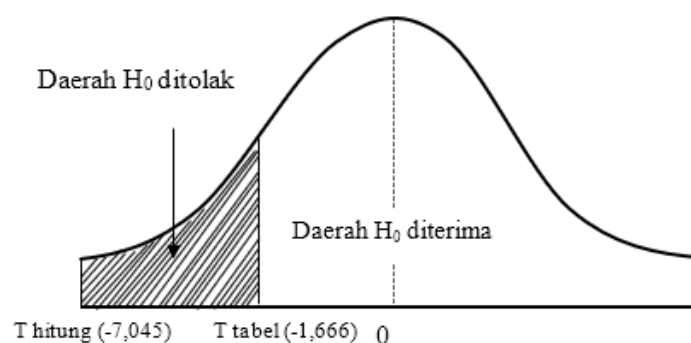
$$\text{Persamaan Regresi : } Y = 10.157 - 0,446 X_1 - 0,035 X_2$$

$$T_{\text{tabel}} (0,05 : 72) = -1,666$$

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Dari analisis regresi linier yang telah dilakukan diperoleh persamaan  $Y = 10,157 - 0,446 X_1 - 0,035 X_2$  menunjukkan apabila konflik dan stres bernilai 0 (nol) maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 10,157. Sedangkan koefisien regresi variabel bebas pertama yaitu -0,446 menunjukkan apabila konflik mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,446 satuan. Sama halnya dengan koefisien regresi variabel bebas kedua yaitu 0,035 menunjukkan apabila stres kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,035 satuan. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan

pada penelitian ini, ditemukan bahwa seluruh hipotesis dapat dibuktikan sebagai berikut: Ini adalah pengujian hipotesis pertama dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara konflik ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), serta  $H_a =$  terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara konflik ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien regresi  $X_1 b_1 : t_{hitung} = -7,045 > t_{table} (0,05;72) = 1,666$  dengan  $sig.t = 0,000 (p < 0,05)$ . Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Konflik kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Fave Hotel Kartika Plaza. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4 :

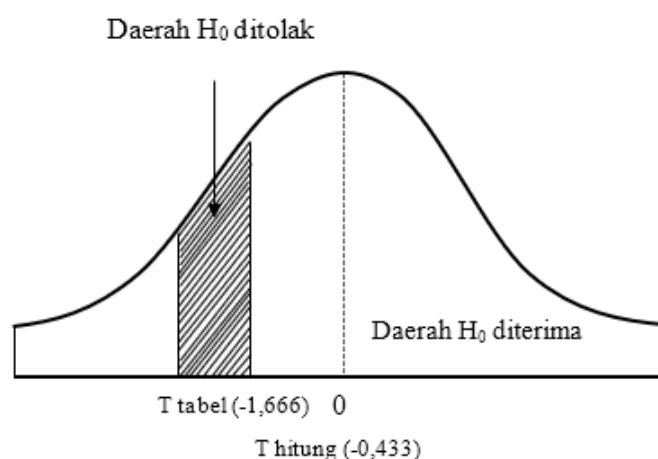


**GAMBAR 4.**  
**KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS**  
**PENGARUH KONFLIK ( $X_1$ ) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)**  
**FAVE HOTEL KARTIKA PLAZA**

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Pada hipotesis kedua, ditemukan bahwa seluruh hipotesis dapat dibuktikan sebagai berikut: Ini adalah pengujian hipotesis kedua dengan rumusan  $H_0 =$  tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja ( $X_2$ ) dengan kinerja karyawan (Y), serta  $H_a =$  terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan hasil bahwa koefisien

regresi  $X_2 b_2 : t_{hitung} = -0,433 < t_{tabel} (0,05;72) = 1,666$  dengan  $sig.t = 0,666 (p < 0,05)$ . Ini berarti bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Fave Hotel Kartika Plaza. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 5 :



**GAMBAR 5.**  
**KURVA DISTRIBUSI T UJI HIPOTESIS**  
**PENGARUH STRES KERJA (X<sub>1</sub>) TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN (Y) ASTON CANGGU BEACH RESORT HOTEL**  
Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Besarnya pengaruh Konflik kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Fave hotel kartika plaza.

Berdasarkan analisis regresi berganda  $R^2$  sebesar 0,411 maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebagai berikut :

$$D = R^2 \times 100\% \\ = 0,411 \times 100\% \\ = 41,1 \%$$

Nilai ini menunjukkan bahwa Konflik kerja dan Stres kerja memberikan pengaruh sebesar 41,1 % terhadap Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kartika Plaza sedangkan sisanya sebesar 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, lingkungan dan disiplin kerja yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Konflik kerja (X<sub>1</sub>) pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kartika Plaza. Ini berarti bahwa adanya peningkatan Konflik kerja,

mampu menurunkan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kartika Plaza meningkat. Stress kerja (X<sub>2</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Fave Hotel Kartika Plaza. Ini berarti bahwa adanya peningkatan Stres kerja belum mampu menurunkan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kartika Plaza meningkat. Besarnya Pengaruh Konflik kerja (X<sub>1</sub>) dan Stres kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 41,1 % sedangkan sisanya 59,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

### Saran

Berdasarkan pada simpulan yang telah di uraikan di atas, dapat disampaikan beberapa saran yang dapat digunakan sebagai pertimbangan bagi pihak Fave Hotel Kartika Plaza untuk mengambil keputusan meningkatkan Kinerja Karyawan. Diharapkan dari pihak manajemen untuk tetap memperhatikan indikator Konflik dan Stres kerja karena kedua variabel tersebut dapat menurunkan Kinerja

Karyawan, dan juga indikator yang mempengaruhi kinerja Karyawan dan tetap memberikan perhatian terhadap konflik dan Stres kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kartika Plaza. Konflik kerja memberikan pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan Stres kerja, oleh karena itu perlu adanya perhatian Konflik kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Algifari.2001. *Analisis regresi. Edisi kedua. Yogyakarta: BPFE*
- Arikunto, suharmini. 2006. *Prosedur suatu pendekatan praktik. Edisi revisi VI Jakarta: Rineka Cipta*
- Douglas. 2001. *Menciptakan eustress di tempat kerja upaya meningkatkan kinerja karyawan. Terjemahan Harry Widyantoro. Media Ventura vol.4 NO .2*
- Garniwa, Iwa. 2007. *Pengaruh stress kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap prestasi kerja dosen tetap pada Universitas Widyatama. Penelitian mandiri. Universitas Widyatama*
- Ghozli, Iman. 2001. *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS semarang: PD UNDIP.*
- Greenberg, J & R, Baron. 2003. *Behavior In Organizations. Seventh Edition. Upper Saddle, New York. Prentice Hall.*
- Gibson, Ivancevich Donelly. 2009. *Organisasi. Jakarta: Erlangga.*
- Hampatra, I Made Susabda. 2011. *Pengaruh stress dan konflik terhadap kinerja Karyawan pada hotel dhyana pura Legian Bali. Skripsi Sarjana Jurusan Manajemen pada STIE Triatma Mulya, Bali.*
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.*
- Handoko, T. Hani.2001. *Manajemen. Edisi Kedua. Yogyakarta BPFE*
- Hasibuan, M.S.P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Hasibuan, M.S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Heidjirachman, Henry. 2005. *Manajemen Personalial. Yogyakarta. BPFE*
- Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta: Bandung.*
- Marwansyah dan Mukaram (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung, Politeknik Bandung Pres.*
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Badung: Remaja Rosda Karya.*
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja. Badung: Mandar Maju Sekolah. Badung: Nusantara.*

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Supardi dan Saiful Anwar. 2003. *Dasar Dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII press Yogyakarta.

Suprihanto. Jhon. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE

Sutrisno., H. Edy. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada

Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.

Veithzal Rivai, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Rajagrafindo persada, Bandung.