



**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJATERHADAP KINERJA
KARYAWAN KONVEKSI TAS MY CLOSET MALANG
(Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan Konveksi My Closet Malang)**

Oleh :
Alfina Yostika *)
Hadi Sunaryo **)
M. Khoirul ABS ***)

Email : Alfinnayostika@yahoo.co.id
Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of work stress variables and work conflicts on employee performance of My Closet Bag Complex. In this study, the population is all employees of My Closet Bag Convection Malang amounting to 35 people. Sampling in this study using census method that is the entire amount of population subject to sample population, so that the sample of this study amounted to 35 people. The method used in this study is the method of quantitative analysis. The media used is media questionnaire (questionnaire). The results of this study indicate that between the variables of work stress and work conflict significantly there are some that affect the performance of employees Convection Bag My Closet Malang, while partially, the test results show that job stress does not significantly affect employee performance (sig 0.00), conflict Work has a significant effect on employee performance (sig 0.037).

Keywords : work stress variable, work conflict and employee performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi saat ini, manusia menjadi subyek utama bagi perusahaan, dan manajemen sumber daya manusia adalah bentuk utama maju dan berkembangnya suatu perusahaan menjadi lebih baik. Oleh karenanya perusahaan harus membentuk sumber daya manusia yang berkualitas demi mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Beberapa hal yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu stress kerja dan konflik kerja. Hal tersebut dapat menjadi tolok ukur bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Konveksi Tas My Closet Malang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan dan penjahitan tas. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam mengembangkan setiap aset yang dimiliki. Dalam pencapaian kesuksesan perusahaan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan Konveksi My Closet Malang dapat terus berkembang lebih baik. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan Konveksi Tas My Closet Malang mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di Konveksi Tas My Closet Malang.

Hal ini ditunjukkan bahwa banyaknya pemesanan dari konsumen yang tidak selesai tepat pada waktunya dan terjadi *miss communication* antara karyawan dengan konsumen. Kinerja adalah suatu hal yang sangat penting dalam memberikan jawaban dari berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan Konveksi Tas Closet Malang. Supaya kinerja dalam perusahaan maksimal, perusahaan harus memiliki karyawan yang mempunyai *skill* dalam bidang tersebut.

Rumusan Masalah

- a. Bagaimana diskripsi stress kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan ?
- b. Bagaimana stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Tas My Closet Malang ?
- c. Bagaimana konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Tas My Closet Malang ?
- d. Bagaimana stress kerja, konflik kerja, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Konveksi Tas My Closet Malang ?

Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis diskripsi stress kerja dan konflik kerja, terhadap kinerja karyawan Konveksi Tas My Closet Malang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Konveksi My Closet Malang.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja, secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Konveksi My Closet Malang.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja dan konflik kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Konveksi My Closet Malang.

Manfaat Penelitian

- Meningkatkan wawasan keilmuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti dan memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai stress kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan demi perkembangan perusahaan yang diteliti
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat member pengetahuan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas dalam bekerja semakin baik
- Penelitian ini dapat menambah pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.
- Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan MSDM.

Tinjauan Teori

a. Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, Anoraga (2001:108).

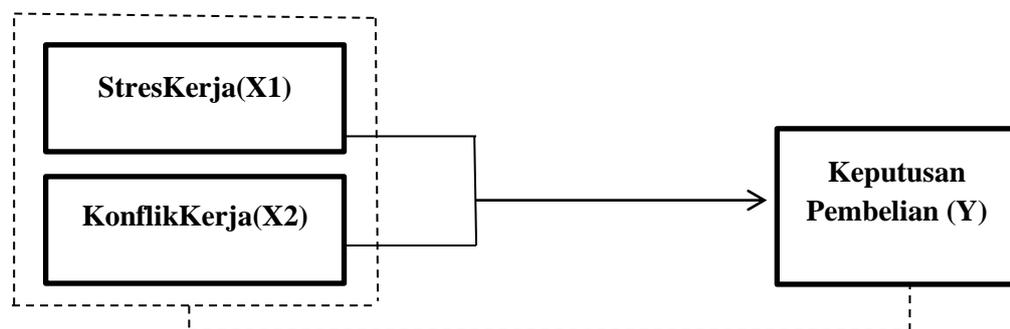
b. Konflik Kerja

Menurut Newstorm dan Davis (2000), konflik adalah warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat dari pada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan.

c. 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 (Pabunda Tika. 2006:121).

Kerangka Konseptual



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Stress Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Tas My Closet Malang.

H2 : Konflik Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi TasMy Closet Malang.

H3 : Kerja dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Tas My Closet Malang.

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Konveksi Tas My Closet Malang sejumlah 35 orang. Menurut Arikunto (2008:116) menjelaskan bahwa penentuan pengambilan sampel apabila kurang dari 100-150 lebih baik diambil seluruhnya. Sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Arikunto (2012:16), menjelaskan bahwa penentuan pengambilan sampel yaitu apabila kurang dari 100-150 lebih baik diambil semua sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus.

Definisi Operasional Variabel

1. Bahwa kinerja karyawan dapat di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - a. Kuantitaskerja
 - b. Kualitaskerja
 - c. Ketepatanwaktu
2. Bahwa streskerja dapat di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - a. Tekanandarirekansekerja
 - b. Ketidakcocokandenganpekerjaan
 - c. Pekerjaan yang berbahaya
3. Bahwakonflikkerja dapat di ukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :
 - a. Perdebatan
 - b. Keteganganmasalahpribadi
 - c. Perbedaanpendapat

UjiValiditas

Menurut Sugiyono (2005) valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jadi tehnik yang digunakan untuk mengetahui atau mengukur validitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan korelasi *Bivariate Pearson*.

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Stres (X1)	X1.1	0,779	0,338	Valid
	X1.2	0,780	0,338	Valid
	X1.3	0,605	0,338	Valid
	X1.4	0,698	0,338	Valid
	X1.5	0,704	0,338	Valid
	X1.6	0,813	0,338	Valid
Konflik kerja (X2)	X2.1	0,501	0,338	Valid
	X2.2	0,618	0,338	Valid
	X2.3	0,501	0,338	Valid
	X2.4	0,822	0,338	Valid
	X2.5	0,569	0,338	Valid
	X2.6	0,822	0,338	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,793	0,338	Valid
	Y.1	0,731	0,338	Valid
	Y.3	0,566	0,338	Valid
	Y.4	0,734	0,338	Valid
	Y.5	0,550	0,338	Valid
	Y.6	0,455	0,338	Valid

Penelitian menghasilkan nilai *r Pearson* yang lebih besar dari nilai *r* tabel (0,388), dengan demikian dapat dikatakan bahwa item-item pertanyaan (indikator) yang mengukur setiap variabel dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen yang ada pada kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama akan menghasilkan data yang sama.

No.	Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
1.	X1	0,876	Reliabel
2.	X2	0,801	Reliabel
3.	Y	0,770	Reliabel

Dari tabel berikut dapat dijelaskan untuk variabel stress (X_1) memiliki nilai koefisien alpha sebesar 0,876 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel, untuk variabel konflik kerja (X_2) memiliki koefisien sebesar 0,801 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel, untuk variabel kinerja (Y) memiliki koefisiensi sebesar 0,770 lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi residual memiliki distribusi normal. Maka bila nilai probabilitas atau signifikan < 0,05, distribusi adalah tidak normal dan sebaliknya jika besarnya signifikansi > 0,05 maka distribusinya normal, ini dilihat dari tabel *Kolmogrov - Smirnov* dari nilai terhadap taraf signifikan > 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		RES_1
N		35
Normal Parameters ^a	Mean	.0000
	Std. Deviation	.34051
Most Extreme Differences	Absolute	.102
	Positive	.102
	Negative	-.083
Kolmogorov-Smirnov Z		.602
Asymp. Sig. (2-tailed)		.862

Dari lampiran tabel uji normalitas diatas dapat dikatakan bahwa nilai signifikansi yaitu sebesar 0,862 lebih besar dari 0,05 sehingga nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B (Unstandardized Coefficients)	Beta (Standardized Coefficients)	t_{hitung}	Sig t
Konstanta	5,564			
X1	-0,484	-0,671	-5,032	0,000
X2	-0,248	-0,290	-2,174	0,037

Berdasarkan hasil pengolahan data tabel tersebut dapat diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + b X_2 + e$$

$$Y = 5,564 - 0,484X_1 - 0,248X_2 + e$$

Keterangan =

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stress kerja

X2 = Konflik kerja

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. $Y = 5,564$ artinya konstanta sebesar 5,564 menunjukkan bahwa stress (X_1) dan konflik kerja (X_2) adalah 0, maka kinerja (Y) nilainya adalah 5,564.
- b. $X_1 = -0,484$ artinya variabel stres (X_1) sebesar -0,484 menunjukkan besaran pengaruh stres terhadap kinerja adalah negatif, bila X_1 berkurang maka Y juga akan menurun.
- c. $X_2 = -0,248$ artinya variabel konflik kerja (X_2) sebesar -0,248 menunjukkan besaran pengaruh konflik kerja terhadap kinerja adalah negatif, bila X_2 berkurang maka Y juga akan menurun.

b. Uji asumsi Klasik

1) Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan masalah multikolinieritas, hal ini disebabkan oleh koefisien korelasi antar variabel independen kuat.

Variabel	Nilai VIF	Nilai Tolerance	Keterangan
X_1	1,045	0,957	Tidak terjadi masalah multikolinieritas
X_2	1,045	0,957	Tidak terjadi masalah multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas, model regresi tidak terjadi multikolinieritas antar variabel karena nilai VIF yang berada di bawah 10 dan nilai toleransi mendekati.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual antara satu observasi dengan observasi yang lain.

Variabel	Signifikansi	Keterangan
X_1	0,864	Tidak terjadi masalah heterokedastisitas
X_2	0,882	Tidak terjadi masalah heterokedastisitas

Dari hasil tersebut dapat diketahui tingkat signifikansi variabel stress adalah sebesar 0,864 dan variabel konflik kerja adalah sebesar 0,882. Hasil uji heterokedastisitas kedua variabel tersebut menunjukkan bahwa model regresi

dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heterokedastisitas karena tingkat signifikansi semua variabel independen $> 0,05$.

c. Uji Hipotesis

Item	STS		TS		N		S		SS		jumlah		rata-rata
	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	F	Σ	
X1.1	12	60	10.	40	13	39	0	0	0	0	35	139	3,97
X1.2	12	60	5	20	18	54	0	0	0	0	35	134	3,82
X1.3	8	40	10	40	17	51	0	0	0	0	35	131	3,74
X1.4	10	50	9	36	16	48	0	0	0	0	35	134	3,82
X1.5	11	55	9	36	15	45	0	0	0	0	35	136	3,88
X1.6	13	65	6	24	16	48	0	0	0	0	35	137	3,91
Jumlah	66		49		95		0		0			811	3,85

1) Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu *stress kerja* (X1), *Konflikkerja* (X2) secara simultan atau tidak antara terhadap *KinerjaKaryawan* (Y).

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.285	2	1.642	13.332	.000 ^a
	Residual	3.942	32	.123		
	Total	7.227	34			

Berdasarkan Tabel di atas nilai *P value* sebesar 0,000 maka secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara stres dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Konveksi Tas My Closet Malang.

2) Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh *stress kerja* (X1), *konflikkerja*(X2) secara parsial terhadap *kinerjakaryawan* (Y).

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.564	.332		16.748	.000
	x1	-.484	.096	-.671	-5.032	.000
	x2	-.248	.114	-.290	-2.174	.037

- a. Nilai t –uji variabel faktor stress (X_1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress (X_1) terhadap kinerja karyawan Konveksi Tas My Closet Malang.
- b. Nilai t –uji variabel konflik kerja (X_2) memiliki nilai signifikan sebesar 0,037. Karena signifikan t lebih kecil dari 5% ($0,000 < 0,05$) yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan Konveksi Tas My Closet Malang.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis statistika pada bab IV sesuai dengan kriteria pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stres kerja yang terdiri dari indikator tekanan dari rekan sekerja, ketidakcocokan dengan rekan pekerjaan, dan pekerjaan yang berbahaya. Dari tiga indikator tersebut nilai rata-rata tertinggi adalah indikator tekanan dari rekan sekerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah indikator ketidakcocokan dengan rekan pekerjaan.
2. Variabel konflik kerja yang terdiri dari indikator perpecahan dan perdebatan, ketegangan masalah pribadi, dan perbedaan pendapat. Dari tiga indikator tersebut nilai rata-rata tertinggi adalah indikator perbedaan pendapat. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah indikator ketegangan masalah pribadi.
3. Variabel kinerja karyawan yang terdiri dari indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan. Dari tiga indikator tersebut nilai rata-rata tertinggi adalah indikator kuantitas kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah adalah indikator ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahiruddin. Pengaruh Konflik dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.1, No:1 (82-88) Oktober 2011.
- Antonius, Atosokhi. (2002). *Character Building I : Relasi Dengan Diri Sendiri*. PT. Gramedia Pustaka Utama Umum Jakarta.
- As'ad, Moh. (1987). *Psikologi Industri* Edisi Ke-3. Jakarta: Liberti.
- Atmaja, LS. (2009). *Statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Augusty Ferdinand. 2011, *Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*, Edisi 3, AGF Books, Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Baha'uddin. (2013). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (PERSERO) Malang.
- Cox. (2006). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia.
- Davis, Keith. dan John W. Newstrom. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi ke Tujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Septianto. (2010). Pengaruh Lingkungan Kejadian Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pataya Raya Semarang.
- Flippo, B. Edwin. (2003). *Manajemen Personalialia*, yang di alih bahasakan oleh Achmad S. Rukky. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. (1998). *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara.
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A step guide for beginners. Second London: SAGE Publication Ltd.* p 153. (35)
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panji, Anoraga. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Panji, Anoraga. (2003). *Manajemen Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- P. Robbin, Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tent Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa. Drs Benyamin Molan. Jakarta. Salemba Empat.
- Santoso, Singgih. (2002) *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sari, Puspita. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro *Boutique Hotel* Yogyakarta.



- Suharsimi, Arikunto. 2008. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sugiyono, (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sunyoto, Ashar, Munandar. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Universitas Indonesia.
- Suyadi, Prawirosentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Tika, Pabunda. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara
- Umar, Sekaran. 2000. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi Keempat. Penerjemah: Kwan Men Yon. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Umar, Husein. (2003). *Metode Riset Akuntansi Terapan*, Jakarta : Ghalia Indonesia, Cetakan Pertama.
- Wirakristama. (2011). Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work Family Conflict*) Terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening, Semarang.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami, H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.

*) Alfina Yostika adalah alumnus Fakultas Ekonomi Universitas Islam Malang.

***) H. Hadi Sunaryo, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma

****) M. Khoirul ABS, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Unisma