

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**
**(Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta
Malang)**

**Ferdian Fatikhin
Djamhur Hamid
M. Djudi Mukzam,**
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya
Malang
E-mail : ferdian.ferdi3@gmail.com

ABSTRACT

The aim of this study is to determine the influence of work conflict and work Stress variables on employee's performance, both simultaneously and partially. The type of research in this study is Explanatory Research with quantitative approach. The sample studied amounted to 45 employees of PT. BRI (Persero) Tbk branch Soekarno Hatta Malang. Multiple linear regression analysis in Table Coefficients equation $Y = 37,030 - 0,191X_1 - 0,285X_2$ which means that each additional unit of work conflict will reduce the value of the employee's performance of -0.191, and each additional unit of work stress will reduce the value of the employee's performance of -0.285. Simultaneously, it obtained value of $F (10.980) > F \text{ table } (3.23)$ with the level of sig $t (0.000) < \alpha (0.05)$, which indicates that work conflict and work stress simultaneously affect the performance of employees. Partially, tcount of work conflic indicates the value of -2.471, and work stress indicates the value of -2.292, which are greater ($>$) than ttable with a value of -2.021. As well as the significance of work conflict with sig $t 0,018 < \alpha 0.05$ and the significance of work stress with sig $t 0,027 < \alpha 0.05$, which indicates that work conflict and Work stress partially give negative influence and significant impact on employee's performance.

Keyword : work conflict, work Stress, employee's performance

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu peneliti ingin mengetahui pengaruh variabel konflik kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Jenis penelitian ini yaitu *Explanatory Research* yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diteliti berjumlah 45 karyawan PT. BRI (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang. Analisis regresi linier berganda pada tabel *Coefficients* diperoleh persamaan $Y = 37,030 - 0,191X_1 - 0,285X_2$ yang berarti setiap penambahan satu satuan konflik kerja akan menurunkan nilai kinerja karyawan sebesar -0,191 dan setiap penambahan satu satuan stres kerja akan menurunkan nilai Y kinerja karyawan sebesar -0,285. Secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (10,980) > F_{tabel} (3,23)$ dengan nilai tingkat sig $t (0,000) < \alpha (0,05)$ yang mengindikasikan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial nilai t_{hitung} konflik kerja menunjukkan nilai -2,471 dan stres kerja menunjukkan nilai -2,292 yang lebih besar ($>$) dari $-t_{tabel}$ dengan nilai -2,021. Serta signifikansi konflik kerja nilai sig $t 0,018 < \alpha 0,05$ dan signifikansi stres kerja dengan nilai sig $t 0,027 < \alpha 0,05$ yang mengindikasikan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Era globalisasi pada saat ini, antar perusahaan atau organisasi bisnis saling bersaing untuk menguasai pangsa pasar. Beradaptasi dan berinovasi dilakukan agar perusahaan dapat tetap bertahan di lingkungan bisnis. Apabila perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang fluktuatif tidak dapat diantisipasi oleh perusahaan maka dapat berpengaruh terhadap keberadaan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu menghadapi dan mengantisipasi perubahan kondisi lingkungan bisnis dan memberikan respon yang tanggap, cepat, tepat, dan efektif serta efisien. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Mangkunegara, 2000:1). Maka perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bersaing dan memberikan tanggapan terhadap perubahan lingkungan perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan SDM yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat. Adanya pengelolaan yang tepat mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap tuntutan karyawan. Kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara baik yaitu keseimbangan antara karyawan dan perusahaan (Mangkunegara, 2000:1).

Semakin berkembangnya perusahaan, maka Perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang terjadi didalam organisasi maupun diluar organisasi baik berdampak secara langsung ataupun tidak langsung dapat berdampak terhadap produktifitas karyawan dan perusahaan akan meningkatkan target produktifitas dan semakin kompleks. Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas

SDM yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik dan tekanan atau stres terhadap karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu karyawan untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan, melakukan tindakan yang tidak etis. Sama halnya dengan konflik, stres pada karyawan pun juga dapat berdampak pada kinerja karyawan. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan. Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stres yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Misalnya karyawan yang baru masuk membawa pengaruh negatif bagi karyawan lain dan perusahaan. Bagi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen karyawan, hilangnya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini sangat disayangkan karena akan menghambat kinerja perusahaan.

. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka produktivitas perusahaanpun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan perbankan, salah satunya PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI). BRI merupakan salah satu bank

besar milik pemerintah yang diminati oleh masyarakat Indonesia dengan berbagai bentuk.

Sejak tahun 2011 sampai dengan tahun 2015, laba bersih tercatat sebesar Rp 25,2 triliun dengan rerata pertumbuhan tahunan sebanyak 13,7%, asset berada diposisi Rp 846,0 triliun, atau tumbuh rerata 16,7% per tahun (<http://bri.co.id/news/300>). Pencapaian ini tentu berkat dukungan kinerja yang baik dari kantor-kantor cabang yang ada diseluruh Indonesia salah satunya BRI cabang Soekarno Hatta Malang. Untuk itu, Dukungan kinerja yang diberikan dari kantor BRI cabang Soekarno Hatta Malang tentu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Soekarno Hatta Malang)”**.

KAJIAN PUSTAKA

Konflik

Pengertian Konflik Kerja

Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata social, agama, suku, system hokum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan merupakan penyebab timbulnya konflik (Wirawan, 2010:1). Mangkunegara (2000:155) beragumen bahwa knflik merupakan perbedaan yang timbul dari apa yang diharapkan terhadap dirinya maupun orang lain dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Jenis-jenis konflik kerja

Ada banyak bentuk konflik yang dapat terjadi dalam organisasi. Menurut kusnadi (2003:69) konflik dapat diklarifikasikan kedalam beberapa jenis konflik agar memudahkan dalam mengidentifikasinya. Namun kali ini peneliti hanya membahas jenis konflik yang berhubungan dengan posisi pelaku yang berkonflik, yaitu :

1) Konflik vertical yaitu konflik yang terjadi antar tingkatan atas terhadap tingkatan bawah seperti

atasan terhadap bawahan, orang tidak punya terhadap orang kaya, konflik antara bawahan atau karyawan terhada atasan atau manajer (pimpinan).

- 2) Konflik horizontal merupakan konflik yang terjadi antara individu atau kelompok sederajat atau sekelas seperti perusahaan satu dengan yang lainnya atau antar bagian dalam perusahaan.
- 3) Konflik diagonal yaitu konflik yang terjadi karena ketidakadilan pembagian sumberdaya ke seluruh bagian perusahaan yang membutuhkan.

Pengaruh Konflik Kerja

Menurut Wahyudi dan akdon (2005: 96), konflik memiliki dampak positif (fungsional) dan kemungkinan muncul pengaruh negatif (disfungsional)

Segi positif dari konflik adalah meningkatkan pemahaman terhadap berbagai masalah, memperjelas, memperkaya gagasan, menumbuhkan saling pengertian yang lebih mendalam terhadap pendapat orang lain, mencari pemecahan masalah bersama, orientasi pada tugas, mempersatukan para anggota organisasi, kemungkinan ditemukan cara penggunaan sumberdaya organisasi yang lebih baik, menemukan cara memperbaiki kinerja organisasi, dapat memaksimalkan kinerja, mengadakan perubahan dan penyesuaian terhadap perkembangan Iptek dan Kebutuhan masyarakat, mengadakan evaluasi kerja. Sedangkan dampak negatif yang dimungkinkan timbul antara lain ; kerja sama unit kerja menjadi rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap otoritarian, agresivitas individu, pertentangan yang berlarut-larut, timbul sikap apatis, motivasi kerja rendah, hasil tidak maksimal, dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai jadwal waktu.

Cara Mengatasi Konflik Kerja

Menurut Dunnate (1976) dalam Usman (2013:507) menungkakan ada lima strategi mengatasi konflik, yaitu :

- 1) *Forcing* (pemaksaan). Cara ini menggunakan ancaman, taktik-taktik dan kekerasan. Cara-cara tersebut dilakukan untuk memberikan enekanan terhadap lawan yang membuat lawan melakukan tindakan sesuai dengan kehendakan.

Cara pemaksaan ini dapat dilakukan pada saat tertentu misalnya perusahaan menginginkan perubahan yang mendesak. Efek dari pemaksaan tersebut dapat menimbulkan betuk erlawan terbuka dan tersembunyi (sabotase).

- 2) *Avoding* (penghindaran). Penghindaran ini berarti menjauh dari lawan konflik. Cara ini dapat dilakukan jika konflik yang terjadi diantara keduabelah pihak tidak memiliki kebutuhan lanjutan yang berhubungan dengan lawan konflik.
- 3) *Conpromising*(pengompromian). Cara ini dilakukan agar masing-masing pihak yang berkonflik saling tawar-menawar untuk mendapatkan kesepakatan yang menguntungkan. Cara ini akan berhasil jika diantara kedua belah pihak saling percaya dan saling menghargai.
- 4) *Collaborating* yang berarti bahwa antara pihak yang berkonflik masih mempertahankan keuntungan yang besar bagi dirinya atau kelompoknya.
- 5) *Smoothing* (penhalusan) atau *conciliation* yang berarti tindakan untuk mendamaikan keduabelah pihak yang berkonflik dan pemecahkan ketidaksepakatan itu sendiri. *Conciliation* berbentuk mengambil muka (menjilat) dan pengakuan. *Conciliation* cocok digunakan apabila kesepakatan itu sudah tidak relevan lagi dalam hubungan kerja sama.

Stres

Pengertian Stres kerja

Siagian (2014:300) beranggapan bahwa stres merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan disekitarnya

Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:157) mengemukakan bahwa stres dapat terjadi karena beban kerja yang diterima terlalu berat, waktu yang terlalu singkat, kurangnya kualitas pengawasan, otoritas kerja yang tidak baik terkait konflik kerja, iklim kerja yang tidak stabil, tanggung jawab, serta perbedaan nilai antar karyawan.

Gejala Stres kerja

Mohyi (2013:158) berpendapat Terjadinya stres pada seseorang dapat dilihat dari tanda-tanda indikasi yang terjadi, dimana dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Gejala fisiologis. Gejala fisiologis ini terlihat dari adanya perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh (fisik) misalnya : meningkatnya tekanan darah, jantung berdenyut lebih cepat, keluar keringat yang berlebihan, ketegangan otot, nafas pendek dan tersengal-sengal, sakit perut, muntah-muntah, sakit kepala (pusing).
- 2) Gejala psikologis. Gejala psikologis terlihat dari perubahan-perubahan sikap jiwa atau mental yang terjadi. Misal : mereka gelisah, kekhawatiran, ketakutan yang tidak rasional, kebosanan, cepat marah, gampang tersinggung (sangat peka terhadap kritikan), tidak tenang, merasa tidak berguna, pesimistis dan sedih.
- 3) Gejala perilaku. Gejala perilaku terlihat dari perubahan-perubahan perilaku. Misalnya : tidak bisa tidur, berbicara tidak tenang, banyak minum-minuman keras, merokok bertambah atau menjadi perokok, dan menghindari pekerjaan atau kebiasaan makan berubah menunda.

Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:158) menyatakan bahwa pola dalam menghadapi stress ada tiga, yaitu :

- 1) Pola sehat, yaitu cara mengatasi stres dengan mengatur tindakan dan perilaku sehingga tidak ada dampak negatif dari timbulnya stres, akan tetapi dapat menjadi lebih sehat dan berkembang
- 2) Pola harmonis merupakan cara menghadapi stres dengan cara mengatur kegiatan dan waktu secara harmonis. Individu yang melakukan pola ini dapat mengatur berbagai tantangan dan kesibukan dengan teratur dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- 3) Pola psikologis, yaitu pola yang dihadapi oleh individu untuk mengatasi stres yang berdampak pada gangguan fisik dan social-psikologis. Pada pola ini, individu yang mengalami stress akan menyelesaikan tantangan dengan cara yang tidak

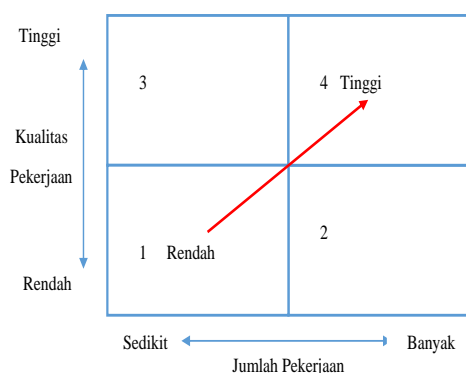
memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Berbagai masalah yang buruk dapat timbul jika cara ini yang dilakukan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Pada awalnya kata kinerja berawal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Jadi kinerja (prestasi kerja) memiliki penertian bahwa hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Mangkunegara,2000:67).

Penilaian Kinerja



Gambar 1. Matriks Kinerja Karyawan

Sumber : Wilson Bangun 2012

Dari gambar matriks diatas menggambarkan karyawan yang jumlah kerjanya banyak dan kualitas kerja tinggi, maka dapat dikatakan kinerja karyawan tersebut tinggi.

Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Siagian (2014:227) berpendapat bahwa dengan adanya penilaian kinerja terdapat manfaat yang dapat diterima baik oleh karyawan maupun bagi perusahaan.

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
2. Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Guna menyusun program pelatihan dan pendidikan.

5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

Indikator Penilaian Kinerja

Dalam proses penilain kinerja standar kinerja dapat ditentukan terlebih dahulu, ini guna didalam setiap pekerjaan dapat diberi penilaian dengan mudah. Bangun (2012:233) menyatakan bahwa pekerjaan dapat diukur melalui kualitas, ketepatan waktu untuk mengerjakan, kuantitas, kehadiran dan kemampuan untuk bekerja sama didalam tim pada pekerjaan tertentu.

Model Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh konflik kerja (X_1) terhadap karyawan (Y) secara parsial dan signifikan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang.
- H2 : Ada pengaruh stres kerja (X_2) terhadap karyawan (Y) secara parsial dan signifikan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang.
- H3 : Ada pengaruh konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara simultan dan signifikan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian kali ini terdapat lebih dari dua variabel yang diteliti yaitu variabel konflik kerja, variabel stres kerja dan variabel kinerja karyawan maka peneliti menggunakan jenis penelitian penjelasan. Penelitian penjelasan yaitu jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui korelasi dari dua variabel atau lebih dari dua variabel. Singarimbun dan Effendy (1995:5) menyatakan bahwa jenis penelitian penjelasan merupakan penelitian yang digunakan untuk mencari hubungan sebab akibat yang terjadi antara variabel penelitian serta pengujian terhadap hipotesis yang sebelumnya telah dirumuskan. Pendekatan kuantitatif merupakan pendekatan yang dipilih oleh peneliti pada penelitian kali ini. Menurut Sugiyono (2009:13) metode pendekatan

kuantitatif ini digunakan Peneliti untuk meneliti populasi atau sampel penelitian secara acak dimana pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan menggunakan analisis statistik..

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta yang beralamatkan di Jalan Soekarno Hatta Blok DR No. 15 – 16 Mojolangu, kecamatan Lowokwaru, Malang.

Populasi dan Sampe

Populasi yang akan diteliti yaitu seluruh karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang yang berjumlah 50 orang. Dari jumlah populasi tersebut, didapat jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* sejumlah 45 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggolongkan dua sumber data yang bisa diperoleh di lapangan, yaitu data utama dan data pendukung. Data utama merupakan data yang peneliti peroleh dari hasil penyebaran kuesioner atau data yang didapatkan langsung dari objek penelitian sedangkan data sekunder merupakan data yang peneliti peroleh dari arsip dokumen di lokasi yang diteliti secara tidak langsung. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dapat dilakukan dengan cara pemberian kuesioner dan pengumpulan dokumentasi dan data arsip yang mendukung penelitian.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur dan dari hasil pengukuran menunjukkan gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten.

Nilai Koefisien korelasi yang dihasilkan lebih besar dari nilai *cut off* dapat diasumsikan bahwa semua item dari variabel yang diteliti valid. Sedangkan semua item dari variabel dapat dikatakan reliabel apabila hasil dari uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel menghasilkan *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

Metode Analisis Data

Analisis Deskripsi

Menurut Poltak Sinambela, Lijan (2014:189) mengungkapkan bahwa statistik deskriptif merupakan cara bagaimana mengolah data sehingga hasil data yang diperoleh dapat menggambarkan hasil data tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan secara umum.

Analisis Statistik Inferensial

Menurut Sanusi (2014:121) menyatakan bahwa statistik inferensial adalah teknik untuk melihat keeratan hubungan maupun untuk mengetahui korelasi sebab akibat antara satu variabel bebas atau lebih dan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Linier Berganda

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	37.984	1.880		
KONFLIK	-.232	.075	-.406	-3.096	.003
STRES	-.301	.117	-.338	-2.576	.014

a. Dependent Variable

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diatas, maka dapat disimpulkan untuk model regresi linier bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 37,984 - 0,232X_1 - 0,301X_2.$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka dapat ditentukan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 37,984 mengindikasikan bahawa tanpa adanya nilai konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) kinerja karyawan (Y) sebesar 37,984.
- b. Koefisien untuk variabel konflik kerja (X_1) sebesar -0,232 yang berarti bahwa jika terjadi peningkatan pada konflik kerja (X_1) sebesar satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,232 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen

lainnya konstan atau tidak berubah. Semakin tinggi konflik (X_1) yang dialami oleh karyawan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

- c. Koefisiensi untuk variabel stres kerja (X_2) sebesar -0,301 yang menjelaskan bahwa semakin meningkatnya stres kerja (X_2) sebesar satuan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Y) sebesar -0,301 satuan dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan atau tidak berubah. Jadi semakin tingginya stres (X_2) yang dialami oleh karyawan akan kinerja karyawan (Y) semakin menurun.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan

Tabel 2. Hasil Uji simultan (Uji F)

Jumlah Variabel	Sig. F	T_{hitung}
3	0,000	13,094

Berdasarkan tabel 2, nilai F_{hitung} (13,094) > F_{tabel} (2,83) dengan tingkat sig 0,000 yang mengindikasikan bahwa nilai H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara simultan bahwa variabel bebas (konflik kerja dan stres kerja) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji parsial (Uji t)

Berdasarkan tabel 1 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Hasil dari uji regresi linier berganda pada kolom t pada uji parsial (uji t) variabel konflik kerja diperoleh nilai $-t_{hitung}$ sebesar -3,096 dan nilai sig t sebesar 0,003 terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari $-t_{hitung}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar -2,018 dan nilai sig t yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara negative dan signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Hasil dari uji regresi linier berganda pada kolom t pada uji parsial (uji t) variabel stres kerja diperoleh nilai $-t_{hitung}$ sebesar -2,576 dan nilai sig t sebesar 0,014 terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dari $-t_{hitung}$ lebih besar dari t_{tabel} yaitu sebesar -

2,018 dan nilai sig t yang diperoleh lebih kecil dari α 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara negative dan signifikan sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan

Analisis Deskriptif

Pada variabel konflik kerja yang dialami oleh objek penelitian sebagian besar hasil yang diberikan berkisar antara 2,46 – 3,15 yang berarti objek penelitian memilih kadang-kadang. Rerata jawaban responden dengan nilai terbesar terdapat pada X1.2 (Pernah terjadi instruksi yang kurang lengkap antara atasan dan bawahan sehingga terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan) dengan perolehan nilai sebesar 3,25 dan rerata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada X1.5 (Anda merasa adanya persaingan yang tidak sehat yang dapat mengganggu kinerja karyawan) dengan perolehan nilai sebesar 2,55.

Hasil data dari penyebaran kuesioner untuk Variabel stres kerja yang dirasakan oleh objek penelitian jawaban yang diberikan berkisar antara 2,2 – 2,78 yang berarti objek penelitian memilih hampir tidak pernah. Rerata jawaban responden dengan nilai terbesar terdapat pada X2.1 (Anda merasa sering mendapatkan tugas yang terlalu berat) dengan perolehan nilai sebesar 2,78 dan rerata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada X2.6 (Anda kurang dapat menyelesaikan masalah keluarga dengan baik) dengan perolehan nilai sebesar 2,2.

Hasil data dari penyebaran kuesioner untuk Variabel kinerja karyawan yang dirasakan oleh objek penelitian jawaban yang diberikan berkisar antara 4 – 4,31 yang berarti responden memilih sering. Rerata jawaban responden dengan nilai terbesar terdapat pada Y1.6 (Dalam mengerjakan tugas anda dapat bekerja sebagai tim) dengan perolehan nilai sebesar 4,31 dan rerata jawaban responden dengan nilai terendah terdapat pada Y1.1, Y1.3, dan Y1.4 dengan perolehan nilai sebesar 4.

Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel independen dalam penelitian ini yaitu Konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2) sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji simultan variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pada tabel 2, variabel konflik kerja dan stres kerja memiliki nilai $F_{hitung} (13,094) > F_{tabel} (2,83)$ dengan tingkat sig $F 0,000 < \alpha (0,05)$. Dengan adanya hasil nilai tersebut, maka variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung dari penelitian yang telah dilakukan oleh Tia Afrianty Purnamasari pada tahun 2015 dimana faktor stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan memiliki tingkat hubungan kuat. Hubungan kuat tersebut dapat dilihat dari nilai (R) sebesar 0,620. Berdasarkan nilai R *Square*, sebesar 0,384 (38,4%) kinerja karyawan dilatarbelakangi oleh stres dari pekerjaan dan konflik kerja yang dialami, selebihnya sebesar 61,6% dapat disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diikutkan pada penelitian ini. Beberapa variabel selain konflik kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja.

Pengaruh secara parsial antara Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel konflik kerja diperoleh nilai $-t_{hitung} (-3,096) > -t_{tabel} (-2,018)$ dengan nilai sig $t 0,003 < \alpha (0,05)$ yang berarti bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Dengan demikian, apabila didalam kinerja karyawan mengalami penurunan berarti telah terjadi peningkatan konflik kerja yang dialami oleh karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang. Begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan terhadap konflik kerja maka akan berpengaruh pada peningkatan pada kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang. Berdasarkan hasil kuesioner yang peneliti telah berikan kepada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang, nilai *mean* tertinggi dari variabel

konflik kerja terdapat pada item X1.2 yaitu pernah terjadi instruksi yang kurang lengkap antara atasan dan bawahan sehingga terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Giovanni (2015) dimana secara parsial konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan signifikan sedangkan pada penelitian ini secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat dari Wahyudi dan Akdon (2005 :85-86) yang menyatakan bahwa Konflik dapat berpengaruh positif atau negatif terhadap kinerja organisasi bergantung pada sifat konflik dan pengelolaan yang dilakukan.

Pengaruh Secara Parsial antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil uji parsial pada variabel stres kerja diperoleh nilai $-t_{hitung} (-2,576) > -t_{tabel} (-2,018)$ dan nilai sig $t 0,014 < \alpha (0,05)$ yang mengindikasikan bahwa secara signifikan variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan terhadap stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang. Begitu pula sebaliknya, apabila terjadi penurunan terhadap stres kerja maka akan berdampak pada peningkatan pada kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk cabang Soekarno Hatta Malang. Nilai *mean* tertinggi dari variabel stres kerja terdapat pada item X2.1 yaitu anda merasa sering mendapatkan tugas yang terlalu berat. Penelitian ini mendukung dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnamasari (2015) bahwa faktor stress kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2000:157) penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak stabil, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan PT bank rakyat Indonesia cabang soekarno hatta kota malang tentang pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji pada analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X1) dan stress kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada hasil uji yaitu nilai $F_{hitung} (13,094) > F_{tabel} (2,83)$ dengan tingkat sig $F 0,000 < \alpha (0,05)$ dan nilai R^2 sebesar 0,384 yang berarti bahwa kekuatan variabel konflik kerja dan stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 38,4% dan sisanya sebesar 61,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Berdasarkan hasil uji t pada regresi linier berganda variabel konflik kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada perolehan nilai uji t yaitu konflik kerja (X1) dengan nilai $t_{hitung} -3,096 > -t_{tabel} -2,018$ dan nilai sig t X1 $(0,003) < \alpha (0,05)$.
3. Berdasarkan hasil uji t pada regresi linier berganda variabel stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada perolehan nilai uji t yaitu stress kerja (X2) dengan nilai $t_{hitung} -2,576 > -t_{tabel} -2,018$ dan nilai sig t X2 $(0,014) < \alpha (0,05)$.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang penulis dapat berikan, yaitu :

1. Perusahaan sebaiknya memperhatikan konflik kerja dan stres kerja yang dialami oleh karyawan karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Konflik dan stres kerja yang proporsional hendaknya dipertahankan agar tidak berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
2. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain yang kiranya dapat berpengaruh terhadap kinerja

karyawan. Beberapa variabel selain konflik kerja dan stress kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja, kemampuan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Kusnadi, H. 2003. *Masalah, kerjasama, konflik dan kinerja*. Malang: Taroda.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajer sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mohyi, Ach. 2013. *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang: UMM Press.
- Poltak Sinambela, Lijan. 2014. *Metode penelitian Kuantitatif*. Graha Ilmu. Yogyakarta
- Robbins, P. Stephen. 1983. *Management : Concepts and Practices*. Amerika :Eaglewood Cliffs.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat
- Singarimbun, Masri dan Efendi. 1995. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Usman, Husaini. 2013. *Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Wahyudi & H. Akdon. 2005. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Wirawan, 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik : Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika