

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan dan masyarakat pada umumnya sering kita mendengar perselisihan yang terjadi bahkan dalam hitungan menitpun kita dapat menemukan perselisihan, pemicu dari perselisihan ada banyak salah satunya adalah perbedaan pendapat yang terjadi. Kita sering melihat dalam kehidupan nyata ketika pemerintah mengeluarkan kebijakan atau aturan kemudian aturan tersebut tidak relevan dengan masalah yang ada, maka ada yang mekukan komentar melalui sosial media maupun secara langsung dalam bentuk demonstrasi, ini adalah salah satu contoh kasus dasar konflik itu berasal. Pengertian itu sendiri berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial yang dilakukan oleh 2 orang atau lebih bahkan juga dalam bentuk kelompok di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya.

Ada banyak masalah yang terjadi pada diri seseorang maupun kelompok sehingga perlu kekuatan mental yang kuat agar dapat menyelesaikan segala masalah yang ada. Ada banyak faktor yang dapat menimbulkan masalah dan cara penyelesaiannya pun juga berbeda. Dari masalah yang ada harus mampu di atasi karna dampak dari masalah yang besar dapat membuat seseorang sres dan takmampu berfikir normal. Stres merupakan suatu kondisi jiwa seseorang yang berfungsi secara tidak normal.

Kedua masalah diatas merupakan masalah yang umum dan sering di depati dalam suatu perusahaan sehingga dalam kesempatan ini penulis mencoba mencari jawaban dari masalah yang ada, lebih tepatnya penulis ingin mengetahui apakah konflik dan stres kerja yang terjadi pada kariawan berpengaruh atau tidak terhadap kinerja kariawan dalam suatu perusahaan tempat ia bekerja. sehingga hasil dari karya ilmiah ini nantinya diharapkan bisa menjadi solusi begi manejer perusahaan dalam mengatasi masalah terhadap karyawannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ressay Julianti Sibuea (2017) terdapat pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Gabreila Wenur(2018), yang mengatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian tentang stres kerja terhadap kinerja karyawan menurut Gabreila Wenur(2018) yang mengatakan bahwa stres kerja secara persial memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Muhamad Rosidan Anwari(2016) yang mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian-penelitian terdahulu.

Berdasarkan penelitian terdahulu di atas untuk itu peneliti berupaya untuk membuktikan hasil dari Pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas, masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?
3. Apakah konflik dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
3. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori khususnya yang berkaitan dengan pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan mengenai pentingnya terhadap pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja kariawan.

2. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian atau referensibagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian sejenis untuk lebih lanjut.

1.5. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya tertuju pada pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Karena itu, penulis hanya akan menguraikan masalah pokok yang menjadi bahan penelitian seperti pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis melakukan pembatasan, agar uraian atau penelitian dapat lebih fokus.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konflik

2.1.1 Pengertian Konflik

Konflik Panji (2010) Konflik adalah sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya diantara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam posisi oposisi, bukan kerjasama.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di antara individu maupun intrn entitas sosial seperti individu, kelompok ataupun organisasi.

2.1.2 Jenis-Jenis Konflik

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 disini peneliti cuma membahas jenis konflik yang berhubungan dengan keadaan pelaku yang berkonflik, yaitu :

- 1) Konflik vertikal 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 terhadap 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

2.1.3 Cara Mengatasi Konflik Kerja

Menurut Dunnete (1976) dalam Usman (2013:507) ada limastrategi mengatasi konflik, yaitu :

- 1) *Forcing* (pemaksaan).

Cara ini menggunakan ancaman, taktik-taktik dan kekerasan. Cara ini dilakukan untuk memberikan penekanan kepada lawan yang membuat lawan melakukan tindakan yang sesuai dengan keinginan pemaksaan ini dapat dilakukan pada saat tertentu misalnya perusahaan menginginkan perubahan dalam keadaan yang mendesak. Namun dampakdari pemaksaan tersebut dapat menimbulkan perlawanan secara terbuka dan tersembunyi (sabotase)

- 2) *Avoding* (penghindaran).

Penghindaran ini berarti menjauh dari lawan konflik. Cara ini dapat dilakukan apabila konflik yang terjadi di antara keduanya tidak memiliki kebutuhan lanjutan atau lebih lanjut yang berhubungan dengan lawan konflik.

3) *Conpromising* (pengompromian).

Cara ini dilakukan agar kedua belah pihak yang berkonflik dapat memperlihatkan keahlian atau kemampuan yang lebih unggul dari lawan konfliknya. Cara ini akan berhasil jika diantara kedua belah pihak saling percaya dan saling menghargai.

4) *Collaborating*

Collaborating yang berarti bahwa kedua belah pihak yang berkonflik masih sama-sama mempertahankan keuntungannya yang besar bagi dirinya maupun kelompoknya.

5) *Smoothing* (penghalusan) atau *conciliation*

Merupakan tindakan yang dilakukan untuk menyatukan kembali kedua belah pihak yang konflik. *Conciliation* berbentuk mencari perhatian (menjilat) dan pengakuan. *Conciliation* cocok digunakan apabila kesepakatan awal sudah tidak cocok lagi diterapkan dalam hubungan kerja sama.

2.2. Stres Kerja

2.2.1. Pengertian stres kerja

Pengertian Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan (*Vincent Cornelli, dalam Jenita DT Donsu, 2017*). Menurut *Charles D. Spielberger*, menyebutkan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek dalam lingkungan atau sesuatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan, gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (*Jenita DT Donsu, 2017*). Cofer & Appley (1964)

menyatakan bahwa stres adalah kondisi organik seseorang pada saat ia menyadari bahwa keberadaan atau integritas diri dalam keadaan bahaya, dan ia harus meningkatkan seluruh energy untuk melindungi diri (Jenita DT Donsu, 2017). Cranwell-Ward (1987) menyebutkan stres sebagai reaksi-reaksi fisiologik dan psikologik yang terjadi jika orang mempersepsi suatu ketidakseimbangan antara tingkat tuntutan yang dibebankan kepadanya dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan itu (Jenita DT Donsu, 2017). Anggota IKAPI (2007) menyatakan stres adalah reaksi non-spesifik manusia terhadap rangsangan atau tekanan (*stimulus stressor*). Stres merupakan suatu reaksi adaptif, bersifat sanga individual, sehingga suatu stres bagi seseorang belum tentu sama tanggapannya bagi orang lain (Jenita DT Donsu, 2017).

Stres adalah segala sesuatu di mana tuntutan non-spesifik mengharuskan seorang individu untuk merespons atau melakukan tindakan (Potter dan Perry, dalam Jenita DT Donsu, 2017). Menurut Hawari (2008) bahwa Hans Selve menyatakan stres adalah respon tubuh yang sifatnya non-spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya (Jenita DT Donsu, 2017). Stres didefinisikan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi keadaan fisik manusia tersebut. Stres dapat dipandang dalam dua acara, sebagai stres baik dan stres buruk (*distres*).

Wirawan (2012:13) stres merupakan reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang.

Siagian (2014:300) beranggapan bahwa stres merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres tersebut muncul dan lambat untuk di netralkan kembali maka akan berdampak negatif terhadap produktifitas kariawan maka harus menerima penanganan yang cepat.

2.2.2. Sumber-sumber Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2000:157) mengemukakan bahwa stres dapat terjadi karena beban pikiran berat yang diterima terlalu berat, dalam waktu yang terlalu singkat, kualitas pengawasan yang kurang baik, otoritas kerja yang tidak baik terkait konflik kerja, iklim kerja yang tidak stabil, tanggung jawab, serta perbedaan nilai antar karyawan. Sedangkan gejala Stres kerja menurut Mohyi (2013:158) Terjadinya stres pada seseorang dapat dilihat dari tanda-tanda yang terjadi, dimana dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- 1) Gejala fisiologis. Gejala fisiologis ini dapat dilihat dari adanya perubahan 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 ini dapat dilihat dari perubahan sikap. Misal : gelisah, khawatir, 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 ini dapat terlihat dari 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.

2.2.3. Jenis-Jenis Stres

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu :

1. Stres akut

Stres yang dikenal juga dengan flight or flight response. Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetar.

2. Stres kronis

Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

Menurut Priyoto (2014) menurut gejalanya stres dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Stres Ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja.

Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energy meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadangkadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stres ringan

berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

2. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

3. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan financial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut.

Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negativistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkatm perasaan takut meningkat.

2.2.4. Cara Mengatasi Stres Kerja

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

1. Pola sehat, yaitu melakukan kegiatan yang dapat membugarkan jiwa dan raga yang dilakukan sesuai protokol kesehatan yang ada.
2. Pola harmonis merupakan cara untuk mengatur waktu kegiatan pekerjaan agar dapat menyelesaikannya sesuai kemampuan dan waktu tepat
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.

2.3. Kinerja Karyawan

2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

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

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya *performance (help)*, insentif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (ketrampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk insentif dan noninsentif) dan teknologi. Secara umum kinerja (*performance*) didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan

seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Robbins (2001) menjelaskan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerjaan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Bastian (2001) menyatakan bahwa, kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Anwar Prabu Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Seymour (1991), kinerja merupakan tindakan-tindakan atau pelaksanaan-pelaksanaan tugas yang dapat diukur. Kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan akan berbeda satu sama lain walaupun mereka bekerja dalam satu bidang pekerjaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Moh. As'ad (2001), meliputi:

1. Faktor finansial, yaitu terpenuhinya kebutuhan finansial karyawan sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan merasa tidak dirugikan dalam bekerja. Hal ini meliputi besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
2. Faktor fisik yaitu kondisi lingkungan kerja yang dapat memberikan kenyamanan saat bekerja. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu

kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

3. Faktor sosial yaitu cara kariawan berinteraksi dengan kariawan lainnya, dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, bakat dan keterampilan.

2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Suatu organisasi berdiri karna memiliki tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat diciptaan jika karyawan tidak memahami tupoksi kerjanya. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan zaputri, DKK (2013) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja, yaitu tingkat keakuratan yang di hasilkan juga berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu penyelesaian pekerjaan dengan waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

2.4. Penelitian Terdahulu

Selain membahas teori-teori yang relevan dengan penelitian ini, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti sebelumnya. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan sangat membantu peneliti-peneliti lainnya dalam menelaah masalah yang akan dibahas dengan berbagai pendekatan spesifik. Selain itu dengan mempelajari hasil-hasil penelitian terdahulu akan memberikan pemahaman komprehensif mengenai posisi peneliti.

Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Amelia Rahma Ireza (2015)	Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan	Konflik, stress, dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel konflik kerja masuk dalam kategori rendah yang berarti konflik kerja dalam perusahaan jarang terjadi, rata-rata variabel stres kerja masuk dalam kategori rendah yang berarti karyawan jarang mengalami stres kerja, rata-rata variabel komitmen organisasional masuk dalam kategori tinggi yang berarti komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sudah baik, rata-rata variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori sangat tinggi yang berarti kinerja yang dimiliki karyawan sudah sangat baik.

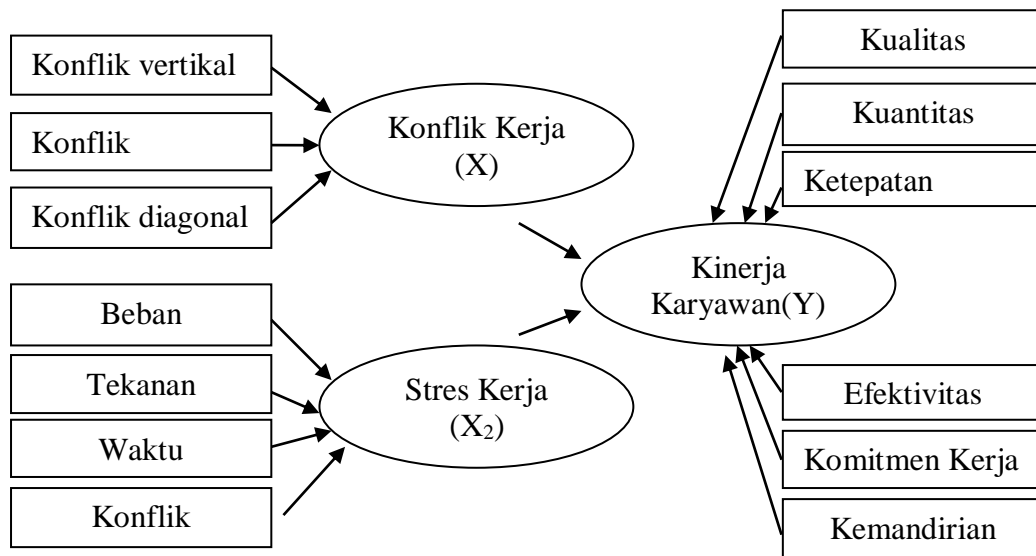
2.	wawanmurda najasa (2017)	Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan melalui mediasi tekanan kerja pada dinas kesehatan Denpasar Bali.	Konflik peran, ambiguitas peran, dan kinerja karyawan.	Konflik peran mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja artinya apabila konflik peran yang di alami pegawai tinggi maka kinerja pegawai akan menurun dan sebaliknya apabila konflik peran yang dialami pegawai rendah maka kinerja pegawai akan meningkat.
3.	Pepi Mulita Sari (2015)	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan	Konflik, stres kerja, motivasi dan kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh konflik kerja terhadap motivasi kerja, pengaruh stress kerja terhadap motivasi kerja, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan positif dan negatif antara variabel.
4.	Dimas bagaskaracendhikia (2016)	Pengaruh Konflik Kejadian Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan	Konflik, stres kerja, motivasi, dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa rata-rata variabel konflik kerja masuk dalam kategori rendah yang berarti konflik kerja dalam perusahaan jarang terjadi, rata-rata variabel stres kerja masuk dalam kategori rendah yang berarti karyawan jarang mengalami stres kerja, rata-rata variabel motivasi kerja karyawan masuk dalam kategori tinggi yang berarti motivasi kerja karyawan untuk bekerja sudah baik, rata-rata variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori tinggi yang berarti kinerja karyawan sudah baik
5.	Ummu hanyalmasitoh (2011)	Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat	Stres kerja, konflik peran ganda.	Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat

6.	Muhamad rosidananwari (2016)	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja Karyawan.	Konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negative dan signifikan antara variabel Konflik Kerja dan variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan
7.	Ferdianfatikhin (2017)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Konflik peran, stres kerja, dan kinerja karyawan.	Berdasarkan hasil uji pada analisis regresi liner 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.
8.	Lanny S. worang (2017)	Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) kantor Cabang Manado Sarapung	Konflik, stres kerja, dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa Konflik mempunyai hasil positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan secara parsial stres kerja mempunyai Hasil negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang berlebihan bernilai negatif dalam penelitian ini.

9.	Gabreila Wenur (2018)	Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bank negara indonesia (persero) Tbk cabang manado	Konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.	Kesimpulan dalam penelitian ini: 1. Konflik secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bank BNI 46 Cabang Manado . 2. Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja KaryawanPT. Bank BNI 46 Cabang Manado 3. Konflik dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI 46 Cabang Manado
10	Tamauka Marsello Giovanni (2015)	Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Air Manado	Konflik peran, konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian didapati bahwa Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Sebaiknya pimpinan PT.Air Manado meminimalisir terjadinya konflik peran, konflik kerja dan stres kerja pada para karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual yang mencakup pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
2. Diduga stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
3. Diduga konflik dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi obyek/subyek yang mempunyai kapasitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2012). Adapun populasi yang ada di PT. Sumber Greha Sejahtera Luwu bagian HRD sebanyak 73 orang, jadi dalam penelitian ini populasinya adalah sebanyak 73 orang.

3.1.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi (sugiyono, 2012). Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proporsional *full sampling*.

Adapun menurut Arikunto (2006 :134) “apabila jumlah subjeknya kurang dari 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi,tetapi apabila jumlahnya lebih besar maka diambil sebanyak 10-15% atau 20-25% atau lebih.”

Dari pernyataan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 73 responden, karna populasinya tidak melebihi 100 orang. Jadi metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah tehnik proporsional full sampling, karna seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

3.2.Lokasi dan Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di perusahaan dan waktu penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Mei 2021.

3.2.1. lokasi penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT Sumber Graha Sejahtera Luwu. Alasan peneliti memilih perusahaan tersebut sebagai tempat pelaksanaan penelitian disebabkan lokasi yang strategis dan mudah dijangkau serta besarnya peluang untuk menyelesaikan penelitian ini.

3.2.2. waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan Mei 2021 dengan alokasi waktu penelitian di Sumber Graha Sejahtera Luwu.

3.3.Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi obyek/subyek yang mempunyai kapasitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi itu (Sugiyono, 2012).

Populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan perusahaan dan Adapun metode pengambilan sampel yang dipakai pada penelitian ini adalah menggunakan teknik proporsional random sampling. Alasan penulis menggunakan random sampling ini adalah memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sutrisno Hadi 2011: 223).

3.4. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yaitu pengambilan data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti melalui observasi dan angket.

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk informasi baik secara lisan maupun secara tulisan, seperti gambaran singkat perusahaan dalam struktur organisasi.

3.4.2. Sumber Data

Untuk menunjang analisis data penelitian perlu di dukung oleh data primer maupun data sekunder. Menurut (Sugiyono, 2008) ada dua sumber data yaitu:

a. Data Primer

Sumber data primer yaitu pengumpulan data secara langsung dan mengumpulkan data dengan penelitian terhadap objek yang dilakukan.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder yaitu pengumpulan data dengan mengolah, mencari dan mempelajari bahan-bahan dan membandingkan dengan beberapa sumber kepustakaan.

3.5. Tehnik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.5.1. Observasi

Menurut Sugiyono(2012), observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Observasi dalam penelitian ini dilakukan sebelum dilaksanakannya pengambilan data yaitu untuk mengamati perilaku dari Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera. Hal ini digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk menyusun instrumen penelitian.

3.5.2. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pencatatan dari data-data yang ada di penelitian.

3.5.3. Studi Kepustakaan

Pengumpulan data yang diperoleh dari kepustakaan seperti membaca buku ilmiah, majalah maupun media yang berhubungan dengan masalah dan pembahasan penelitian.

3.5.4. Kuesioner

Sugiyono (2012) menyatakan “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya”. Dalam penelitian ini kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan. Pertanyaan disusun dengan memperhatikan prinsip-prinsip penulisan angket seperti isi dan tujuan pertanyaan, bahasa yang digunakan, tipe dan bentuk pertanyaan, panjang pertanyaan, urutan pertanyaan, penampilan fisik angket dan sebagainya.

3.6. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasonal

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas dan variabel terikat dimana variabel bebas yakni konflik dan stres kerja dan variabel terikat yakni kinerja karyawan.

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Kinerja Karyawan (Y) (Bangun 2012)	Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualias pekerjaan 3. Ketetapan waktu 4. Kehadiran setiap pekerjaan 5. Kemampuan kerja sama 6. Kemandirian 	Kuesioner
2	Konflik Kerja (X ₁) Panji (2010)	Konflik adalah sikap saling mempertahankan diri sekurang-kurangnya diantara dua kelompok, yang memiliki tujuan dan pandangan berbeda, dalam upaya mencapai satu tujuan sehingga mereka berada dalam posisi oposisi, bukan kerjasama.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Konflik horizontal Merupakan terminologi konflik antar individu atau kelompok yang memiliki kedudukan yang setara 2. Konflik vertikal Merupakan konflik yang terjadi antara komponen masyarakat di dalam satu struktur yang mempunyai tingkatan dan hierarki. 3. Konflik diagonal merupakan konflik yang terjadi akibat adanya ketidakadilan alokasi sumber daya ke seluruh organisasi sehingga menimbulkan 	Kuesioner

			pertentangan yang ekstrim.	
3	Stres Kerja (X ₂) (Mangkunegara 2013)	Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang merasa tertekan disaat bekerja sehingga mengganggu pekerjaan yang mengakibatkan tingkah laku seseorang yang kurang baik di lingkungannya. Seseorang yang mengalami stres terlalu berat dapat mengalami kemampuannya menghadapi lingkungan dan akan menurunkan kinerja.	1. Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pemimpin perusahaan 2. Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya 3. Ketidakcocokan dengan pekerjaan 4. Beban lebih	Kuesioner

Adapun penjelasan operasionalnya yaitu:

- a. Konflik kerja (X₁) adalah situasi terjadinya pertentangan antar karyawan yang timbul karena adanya kegiatan bersama-sama yang mempunyai perbedaan status dan nilai-nilai serta persepsi yang berbeda yang harus diatasi secara bersama-sama oleh semua karyawan ataupun pihak yang terkait pada PT. Sumber Graha SejahteraLuwu.
- b. Stress Kerja (X₂) adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi karyawan karena adanya tekanan yang besar dari dari sesame rekan kerja atau lingkungan kerja pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

- c. Kinerja Karyawan (Y) adalah prestasi kerja atau hasil kerja nyata yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh PT> Sumber Graha Sejahtera Luwu.

3.7. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini melibatkan dua variabel yaitu, (1) variabel konflik, (2) variabel stres kerja, (3) kinerja karyawan.

Dari ketiga variabel tersebut jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka yang diperoleh dengan menggunakan instrumen (Angket). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Untuk lebih jelas pembuatan instrumen skala pengukuran kepuasan kerja sesuai dengan prosedur dibawah ini lihat gambar 3.1 berikut:

1. Membuat item yang relevan dengan masalah yang diteliti menjadi dua sifat yaitu item favorabel, berupa kalimat pernyataan yang mendukung pada objek sikap yang bersifat positif dan item unfavorable, berupa kalimat pernyataan yang tidak mendukung pada objek sikap yang bersifat negative.
2. Setiap pernyataan terdiri dari empat alternatif jawaban, yaitu Sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).
3. Skor item bergerak dari 5-1 untuk item favorabel dan 1-5 untuk item unfvorabel.

Tabel 3.1 Skala Pengukuran Variabel Konflik dan Stres Kerja

No	Skala Pengukuran	Skor Untuk Tiap Butir Pernyataan	
		Favorable	Unfavorable
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2

3.	Ragu – Ragu (R)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

3.8. Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Validitas merupakan hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian, Sugiyono (2012). Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah instrument penelitian yang disusun benar-benar akurat sehingga mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukuran dikatakan valid jika mengukur tujuan dengan nyata atau benar. Karena instrument yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk kuesioner maka uji validitas data dan uji validitas isi. Pengujian validitas isi dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor instrument dan skor total. Nilai koefisien korelasi antara skor setiap item dengan skor total dihitung dengan *analisis corrected item – total correlation*. Suatu insstrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi r hitung lebih besar dibandingkan koefisien korelasi r table pada taraf signifikan 5% atau 10%.

Sedangkan menurut Ghozali (2009 : 49) uji validitas yaitu untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaannya di kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sehingga dalam penelitian pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan teknik *pearson correlation*, yaitu cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total

skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya, Ghozali (2009).

Dengan menggunakan SPSS, maka pengujian validitas instrument dapat dilihat pada kolom *pearson correlation*, dengan kriteria :

1. Jika Sig. (2-tailed) < 0,05 = valid
2. Jika Sig. (2-tailed) >0,05 = tidak valid

3.8.2 Uji Reabilitas

Reabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Butir pernyataan dikatakan handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Suatu alat ukur mempunyai reabilitas tinggi atau dapat dipercaya jika alat ukur itu mantap dalam pengertian alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan dapat diramalkan. Pengujian reabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha (a)*. koefisien *cronbach alpha (a)* yang lebih dari 0,60 menunjukkan keandalan (reabilitas) instrument. Selain itu, yang semakin mendekati 1 menunjukkan semakin tinggi konsistensi internal reabilitasnya.

3.9. Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, dengan metode analisis Regresi Linear Berganda. Adapun persamaan umum Regresi Linier Berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

- a : Konstanta
- b : Koefesien Regresi
- X1 : Konflik kinerja
- X2 : Stres Kerja
- e : Kesalahan residual (error)

3.9.1. Uji T (Parsial)

Uji T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria :

1. jika nilai signifikan $> 0,05$,aka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan), ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. jika nilai signifikan $< 0,05$, maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.9.2. Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel ondependen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji F adalah sebagai berikut :

- 1) Taraf Signifikan $\alpha = 0,05$
- 2) Ho akan ditolak jika F hitung $> F$ tabel artinya variabel independen (X). Secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

3) H_a akan diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ artinya variabel independen (X) secara simultan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Sejarah Perusahaan

Pada mulanya PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) didirikan dengan AktePendirian No. 11 tanggal 18 November 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama pertama kalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 September

1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bakti. Pada tanggal 27 April 1978 di tandatangani surat perjanjian exploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly wi Putra yang di wakili Bapak Hasan Sunarko. direktur utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S. Dawoed di angkat menjadi project officer di bantu staff officer masing-masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 juni 1978 yang kemudian tanggal 1 juni di peringati sebagai ulang tahun PT. Panca Usaha Palopo Plywood yaitu dimulainya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal 06 November 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

4.1.2. Visi dan Misi

Adapun Visi dan Misi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS).

1. Visi

Sebagai pusat perekonomian masyarakat di Sulawesi Selatan pada Tahun 2016 dengan mengembangkan manufaktur plywood industri.

2. Misi

Memberdayakan masyarakat dalam penanaman pohon untuk meningkatkan perekonomian dan kelangsungan organisasi industri PT. Panply.

4.1.3. Profil Perusahaan

PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang usaha produksi kayu lapis (*plywood*). Pabrik yang didirikan pada tahun 1963 berlokasi di Desa Barowa, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan, atau sekitar 12 km dari kota administrasi Palopo, memiliki pekerja sebanyak 2332 yang terdiri dari beberapa departemen antara lain:

- a. Produksi memiliki 1802 karyawan
- b. PPIC memiliki 40 karyawan
- c. QC memiliki 13 karyawan
- d. QA memiliki 29 karyawan
- e. *Maintenance* memiliki 207 karyawan
- f. HRD memiliki 73 karyawan
- g. *Procurement* memiliki 4 karyawan
- h. *Ware House* memiliki 76 karyawan
- i. TUK memiliki 4 karyawan

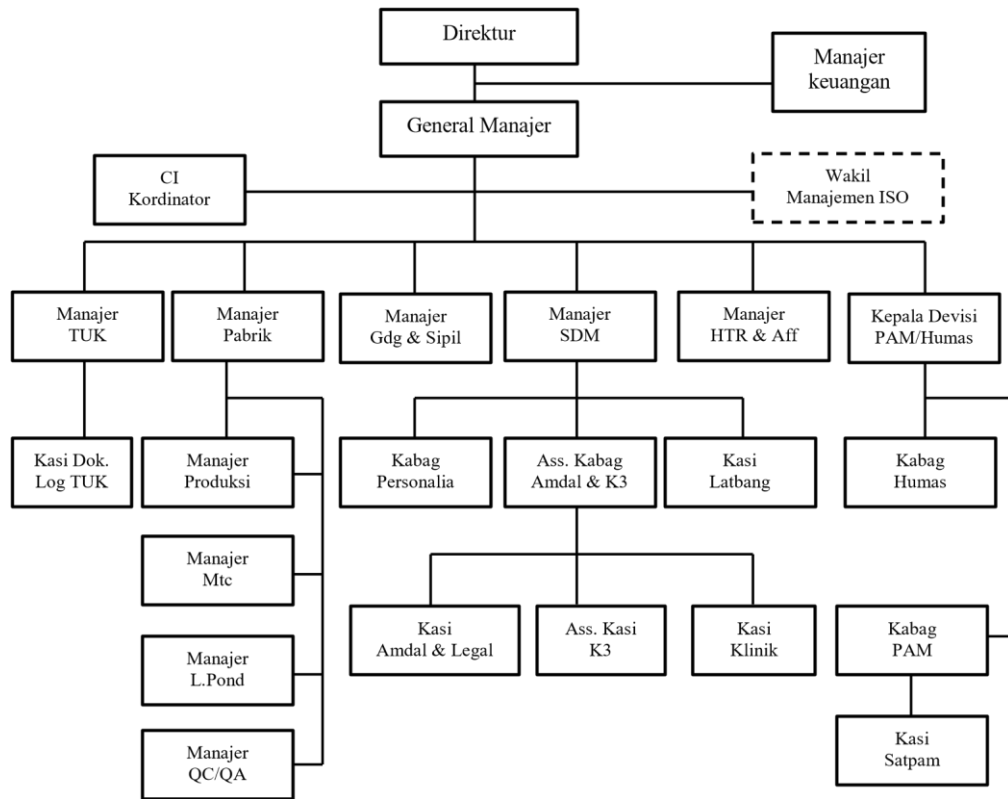
- j. CI memiliki 4 karyawan
- k. CA memiliki 4 karyawan
- l. Keuangan memiliki 5 karyawan
- m. HSE memiliki 4 karyawan
- n. IT memiliki 1 karyawan
- o. LOGISTIK memiliki 1 karyawan
- p. HTR memiliki 65 karyawan

Adapun mengenai identitas perusahaan seperti di bawah ini:

Nama Perusahaan	: PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu
Jenis Badan Hukum	: Perseroan Terbatas
Alamat Perusahaan	: Kec. Bua, Kab. Luwu Sul-Sel
Nomor Telepon	: (0471) 3307328
Nomor Fax	: (0471) 326172
E-mail	: -
Status Permodalan	: PMA
Bidang Usaha/Kegiatan	: Kayu Lapis (Plywood)
SK AMDAL	: No.162/Bapelda/XII/2007
Penanggung Jawab	: Faisal Mahari (Direktur)

Izin Terkait Dengan AMDAL : Penambahan Kapasitas Produksi

4.1.4. Struktur Organisasi



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT.SGS Cabang Luwu

4.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini menguraikan pengaruh rekrutmen, seleksi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu. Berdasarkan pengumpulan data yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan dapat dilihat karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik responden karyawan berdasarkan Jenis kelamin

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	56	77%
2.	Perempuan	17	23%
Total		73	100%

Sumber:Data primer diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner berdasarkan jenis kelamin adalah perempuan sebanyak 17 orang atadan laki-laki sebanyak 56 orang responden.

Tabel 4.2 Karakteristik responden karyawan berdasarkan Usia

NO.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	Kurang 20 tahun	0	0%
2.	21 - 30 tahun	35	48%
3.	31 - 40 tahun	25	34%
4.	41- 50 tahun	11	15%
5.	lebih dari 51 tahun	2	3%
Total		73	100%

Sumber:Data primer diolah,2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 73 responden, jumlah responden yang berusia Kurang 20 tahun sebanyak 0 orang, jumlah responden yang berusia 21 - 30 tahun sebanyak 35 orang, jumlah responden berusia 31 - 40 tahun sebanyak 25 orang, jumlah responden berusia 41- 50 tahun sebanyak 11 orang dan jumlah responden berusia lebih dari 51 sebanyak 2 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik responden karyawan berdasarkan pendidikan

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	<SMA/Sederajat	0	0%
2.	D1-D3	22	30%

3.	S1	45	62%
4.	S2	6	8%
5.	S3	0	0%
Total		73	100%

Sumber: data primer diolah, 2021

Karakteristik responden pada Pendidikan karyawan secara umum dapat diketahui melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 73 orang responden, SMA/Sederajat sebanyak 0 orang, D1-D3 sebanyak 2 orang, S1 sebanyak 45 orang, S2 sebanyak 3 orang, S3 sebanyak 0 orang responden.

Tabel 4.4 Karakteristik responden karyawan berdasarkan Lama bekerja

No.	Lama bekerja	Jumlah	Prsentase
1.	Kurang dari 2 tahun	15	21%
2.	2 – 10 tahun	47	64%
3.	11 – 20 tahun	8	11%
4.	21 – 30 tahun	3	4%
Total		73	100%

Sumber: data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan Lama bekerja secara umum dapat diketahui melalui menyebarkan kuesioner yang telah dilakukan di lokasi penelitian. Jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 73 orang responden, Kurang dari 2 tahun sebanyak 15 orang, 2 – 10

tahun sebanyak 47 orang, 11 – 20 tahun sebanyak 8 orang, 21 – 30 tahun sebanyak 3 orang.

4.3. Hasil Uji Instrumen

4.3.1 Uji Validitas

Dalam suatu penelitian di katakan valid jika mampu mengukur apa yang harus diukur atau mengukur apa yang di inginkan secara tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat penentuan alat ukur (instrument) yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Cara uji validitas dapat dilakukan dengan rumus *korelasiproduct moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka data tersebut tidak valid.

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan 73 kuesioner yang diberikan kepada sluruh responden. Dimana dikeketahui $N=73$ dan $\alpha=0,05/5\%$, maka $r_{tabel}=0,1993$. Setiap item pertanyaan dikatakan valid jika $r_{hitung} > 0,1994$. Berikut ini merupakan hasil uji validitas.

Tabel 4.7 Uji Validitas

Variabel	Butir	R hitung	R tabel	Keterangan
Konflik Kerja	X1.1	0,808	0,194	Valid
	X1.2	0,724	0,194	Valid
	X1.3	0,815	0,194	Valid
	X1.4	0,516	0,194	Valid
	X1.5	0,651	0,194	Valid
	X1.6	0,615	0,194	Valid

Stres Kerja	X2.1	0,905	0,194	Valid
	X2.2	0,831	0,194	Valid
	X2.3	0,750	0,194	Valid
	X2.4	0,040	0,194	Tidak Valid
	X2.5	0,914	0,194	Valid
	Y1.1	0,130	0,194	Tidak Valid
	Y1.2	0,300	0,194	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.3	0,398	0,194	Valid
	Y1.4	0,183	0,194	Tidak Valid
	Y1.5	-0,032	0,194	Tidak Valid
	Y1.6	0,267	0,194	Valid
	Y1.7	0,375	0,194	Valid

Sumber : Data diolah di SPSS (2021)

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 25 dapat dilihat ketiga variabel ada beberapa variabel yang tidak valid yakni X2.4, Y1.1, Y1.4, dan Y1.5. Dengan demikian penelitian melakukan drop terhadap item yang tidak valid, dan tidak mengikutkan item yang tidak valid dalam hitungan selanjutnya seperti uji realibilitas.

4.3.2. Uji Reabilitas

Kegunaan uji reabilitas adalah untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang di gunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai 1. Hasil

pengujian reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.647	16

Sumber: data primer diolah,2020.

Berdasarkan uji reabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Konflik kerja, Stres kerja dan Kinerja karyawan memiliki *Cronbach's Alpha* sebesar 0,647 > 0,60 hal ini menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliable (layak).

4.4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear berganda dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 25. Analisis selengkapnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.493	1.078		28.292	.000
	Konflik Kerja (X1)	.161	.041	.379	3.877	.000
	Stress Kerja (X2)	-.197	.049	-.395	-4.037	.000

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 30.493 + 0.161X_1 + (-0.197X_2) + e$$

- A. Nilai konstanta (a) sebesar 30.493 artinya apabila konflik kerja dan stres kerja nilainya sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 30.493 satuan .
- B. Konflik kerja (X_1) sebesar 0,161 artinya setiap peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan bernilai 0,161 satuan.
- C. Stres kerja (X_2) sebesar -0,197 artinya setiap peningkatan 1 satuan maka kinerja karyawan berkurang sebesar 0,197 satuan.

4.5. Koefisien Determinasi

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, menjelaskan variabel dependen yang dilihat melalui *R Square*

Tabel 4.10 Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.593 ^a	.352	.334	1.710

a. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), KonflikKerja (X1)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,334 atau 33,4%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase pengaruh variabel independen yaitu konflik kerja dan stres kerja terhadap variabel independen sebesar 33,4%. Sedangkan sisanya 66,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.6. Uji T (Uji Parsial)

Uji T digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, di mana apabila nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai T_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai T_{tabel} dapat melalui $sig.\alpha = 0,05$ dengan $df = n-k$. $df = 73-3 = 70$ maka nilai $T_{tabel} = 1,994$.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	30.493	1.078		28.292	.000
Konflik Kerja (X1)	.161	.041	.379	3.877	.000
Stress Kerja (X2)	-.197	.049	-.395	-4.037	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y1)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

A. Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,877 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,993 maka secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

B. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar -4,037 lebih kecil dari nilai T_{tabel} sebesar 1,993 maka secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

4.7. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, artinya bahwa semua variabel bebas dapat dikatakan berpengaruh terhadap variabel terikat. Dengan demikian dilakukan dengan membandingkan antara f_{tabel} dan r_{hitung} , tetapi sebelum itu mencari derajat kebebasannya menggunakan rumus ($df_1=k-1$) dan ($df_2=n-k$), jadi ($df_1=3-1=2$) dan ($df_2=73-3=70$) sehingga nilai $f_{\text{tabel}}=3,14$ berikut hasil pengujian simultan.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.251	2	55.625	19.022	.000 ^b
	Residual	204.695	70	2.924		
	Total	315.945	72			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan (Y1)

b. Predictors: (Constant), Stress Kerja (X2), KonflikKerja (X1)

Berdasarkan nilai F_{hitung} sebesar 19.022 dan tingkat signifikan sebesar 0,000 hal tersebut diperkuat ada perbandingan nilai $F_{\text{hitung}}(19,022) > F_{\text{tabel}}(3,14)$. Dapat disimpulkan bahwa Konflik dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.8. Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu

Berdasarkan uji T di peroleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,877 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,994 maka secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian **Hipotesis 1**

yang menduga konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan **diterima**. Hal ini berarti semakin tinggi konflik kerja yang terjadi maka akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan secara parsial aktivitas konflik kerja yang terjadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Wahyudin 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.

4.8.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Berdasarkan uji T diperoleh hasil T_{hitung} sebesar -4,037 lebih kecil dari nilai T_{tabel} sebesar 1,994 maka secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian **Hipotesis 2** yang menduga bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dinyatakan **diterima**. Penelitian ini menunjukkan secara parsial aktivitas stres kerja yang terjadi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu

Dari pengujian di atas menunjukkan nilai f_{hitung} sebesar 19,022 dan tingkat signifikan $0,00 <$ dari 0,05 yang artinya konflik dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Dengan demikian **Hipotesis 3** yang menduga bahwa variabel

konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dinyatakan **diterima**.

BAB V PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pengetahuan dari penelitian “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Sumber Graha Sejahtera Luwu” yang telah dilakukan, maka dapat 3 simpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Konflik kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Sumber Graha Sejahtera Luwu. Berdasarkan uji T di peroleh hasil bahwa nilai T_{hitung} sebesar 3,877 lebih besar dari nilai T_{tabel} 1,993 maka secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
2. Stres kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Berdasarkan uji T diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 19,022 lebih kecil dari nilai F_{tabel} sebesar 3,14 maka secara parsial variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Konflik kerja (X_1) dan variabel stres kerja (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

5.2. Saran

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.

2. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian.
3. Diharapkan kepada perusahaan agar meningkatkan pengetahuan internal mengenai konflik kerja dan stres kerja maupun salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu, sebagai pengelola haruslah lebih memperhatikan konflik dan stres kerja para karyawan yang terjadi, kemudian mencari solusi mengenai hal tersebut agar perusahaan lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan dan motivasi kerja semakin ditingkatkan sehingga para karyawan meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR RUJUKAN

- Amelia Rahma. 2015. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap*.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bima Aksara.
- Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan* (yogyakarta : Kanisu)
- Anggota IKAPI. 2007. *Pengelolaan Kelas ysng Dinamis*. (Yogyakarta : Kanisu)
- Anoraga, Panji, 2010, *Manajemen Bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Mohammad. 2001. *Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty.
- Cofer, CN, & Appley, MH (1964). *Motivasi : Teori Dan Penelitian*. John Wiley.
- Creswell, J. W. 2012. *Educational Research: Planning, Conduction, and Evaluating Quantitative and Qualitative Research, 4th ed. New Jersey: Pearson Education, Inc.*
- Dimas Bagaskara, DKK. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Adiministrasi Bisnis. Vol.35, No.2
- Donsu, Jenita DT. (2017). *Psikologi Keperawatan*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Dunette, 1976. *Keterampilan Pembukuan*, Jakarta : PT. Grafindo Persada.
- Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia : Jakarta.Hawari, Dadang. 2002. *Dimensi Religi Dalam Praktek Psikiatri Dan Psikologi*.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iresa, Amelia Rahma. (2015). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel) Vol.23, No.1 (2015) : Malang.

- Kusnadi, dkk. 2003. *Mikrobiologi*. JICA. Malang
- Kusnadi, H. 2003. *Masalah, kerjasama, konflik dan kinerja*. Malang: Taroda.
- Mohyi, Ach. 2013. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang : U
- Muhammad Rosidan Anwari, DKK. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.41, No.1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajer sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Panji, anoraga, 2010, *Manajemen bisnis*, Edisi Kedua, Rineka Cipta, Jakarta
- Pepi Mulita Sari, DKK. (2015). *Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol.27, No.2
- Sibuea, Ressay Julianti. 2017. *Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN(Persero) P3B Sumatera UPT Pematangsiantar*. Jurnal Sultanist 6 (1).
- Siagian, sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Bumi Aksara
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R dan D*. Bandung: Alfabeta.
- Ummu Hani Almasitoh, (2011). *Stress Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat*. Jurnal Psikologi Islam, Vol.8, No.1
- Wahyudi & H. Akdon. 2005. *Manajemen konflik dalam organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Wawan murdana, (2017). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stress Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar*. JAGADITA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol.4, No.1, 2017.
- Wirawan, (2012). *Evaluasi Teori, Model, Standar, Aplikasi Dan Profesi*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan, 2010.*Konflik Dan Manajemen Konflik : Teori, aplikasi, dan penelitian*.jakarta: Salemba Humanika
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). *Pengaruh Instensif Material dan Non Material terhadap Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi*

*pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina media Grafika di Surabaya.
Jurnal Administrasi bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.*