

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUTGERSWPF INDONESIA

Wanudhyaria Hamarto, Maria Meirina Eka Prizela
STIE UniSadhuguna Jakarta, Indonesia
Email: witjak.sf@gmail.com, meirinarina169@yahoo.co.id

Abstract

One determinant of progress of a company is owned resources. A company or an entity feels that the absence of quality resources, the company's goals will not be achieved. But often not realized, the company only makes employees or resources as a means to achieve its goals rather than as individuals who need for recognition and awards. This study aims to know and explain the effect of work stress and work conflict on employee performance, both partially and simultaneously. Moreover, to know which independent variables that most influence on employee performance. The type of research conducted in this research is the explanation using a quantitative approach to explain correlation the relationship between variables through hypothesis testing, where the method of analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate how stressful conditions of work stress and work conflict on employee performance, where there is a direct relationship between work stress and work conflict on Employee Performance, and partially and simultaneously influenced on employee performance. While the independent variables that most influence on the performance of employees is work conflict.

Keywords: *work stress; work conflict; performance.*

Pendahuluan

Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk tidak terkena dampak stres. Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga berpengaruh pada kinerja karyawan. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Kemudian proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, sehingga tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan kinerja karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu.

Menurut Randall Schuler (1999:233) Bentuk yang paling nyata stres pekerjaan meliputi "Empat S", perubahan organisasi, tingkat kecepatan kerja, lingkungan fisik, pekerja yang rentan terhadap stres dan kelelahan kerja.

Untuk mengetahui faktor - faktor yang memengaruhi terjadinya stres individu, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori stres kerja, secara umum faktor fisik dan non fisik sangat memengaruhi, berbagai kondisi karyawan dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan memengaruhi berfungsinya faktor lingkungan nonfisik. Perubahan dalam kehidupan manusia yang sangat pesat membawa akibat yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk meningkatkan kinerjanya agar eksistensi diri tetap terjaga maka setiap individu akan mengalami tekanan stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada.

Dengan adanya perubahan yang Sering terjadi di dalam organisasi maka konflik tidak bisa dihindari oleh para karyawan. Dengan tidak terkendalinya konflik pada diri karyawan maka tidak tertutup kemungkinan akan menimbulkan keadaan yang merugikan perusahaan. konflik menurut (Robbins :173) adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif. Konsentrasi kerja yang biasanya penuh pada diri karyawan bisa saja terpecah kemudian berubah menjadi tidak berkonsentrasi dalam bekerja, Konflik kerja yang dimaksud adalah konflik yang dikategorikan menjadi 5 kelompok masalah yaitu: (1)Konflik Fungsional yaitu konflik yang mendukung tujuan kelompok dan meningkatkan kinerja; (2)Konflik disfungsional yaitu konflik yang menghambat kinerja kelompok; (3) Konflik tugas atas muatan pekerjaan dan tujuan pekerjaan; (4)Konflik Hubungan berdasarkan hubungan antar personal dan (5) Konflik proses yaitu tentang bagaimana pekerjaan dilaksanakan, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalaminya, sedangkan penyebabnya ingin memperoleh keuntungan sendiri, perbedaan pendapat dan penilaian. Berdasarkan akibatnya konflik bisa bersifat baik atau buruk. Robbins (2008:173).

Menurut Hasibuan (2013:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. dengan adanya stres kerja dan konflik kerja tersebut dapat terlihat kinerja yang terjadi didalam organisasi apakah mendapatkan hasil yang baik atau tidak.

Metode Penelitian

Tempat penelitian skripsi ini dilaksanakan di kantor RutgersWPF Indonesia, yang beralamat di Jl. Pejaten Barat Raya No. 17B, Pasar minggu. Jakarta Selatan. Indonesia. Penentuan sampel dilakukan secara sensus yaitu sebanyak 50 orang responden. Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber.

Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan metode kuantitatif. sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan korelasional. Pendekatan jenis ini bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki hubungan atau korelasi atau tidak. Pengaruh yang dimaksud adalah pengaruh stres kerja (Independent variable) dan konflik kerja (Independent variable) terhadap kinerja (Dependent variable). Alat analisis korelasi berganda digunakan untuk mengetahui

derajat atau kekuatan hubungan tiga variabel atau lebih, pengaruh variable secara parsial serta untuk mengetahui kontribusi yang diberikan secara simultan oleh variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap nilai kinerja

Hasil dan Pembahasan

1. Uji Reliabilitas Variabel Stres, Konflik dan Kinerja

Tabel 1 Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
1.000	11

Sumber : Hasil Olahan data (SPSS 24)

Uji reliabilitas variabel stres kerja dilakukan terhadap 11 item pernyataan yang telah valid dan menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s didapat sebesar 1,000 maka dinyatakan reliabel sangat tinggi.

2. Uji Reliabilitas Variabel Konflik Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.712	8

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24)

Uji reliabilitas variabel konflik kerja dilakukan terhadap 8 item pernyataan yang telah valid dan menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s didapat sebesar 0,712 maka dinyatakan reliabel tinggi.

3. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.822	10

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 24)

Uji reliabilitas variabel kinerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Dan menunjukkan bahwa nilai Cronbach’s didapat sebesar 0,822 maka dinyatakan reliabel sangat tinggi.

4. Uji Hipotesis

Uji Anova (F)						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	667.402	2	333.701	33.164	.000 ^b
	Residual	472.918	47	10.062		
	Total	1140.320	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Model persamaan yang digunakan adalah model linear $Y = a + bX$. Untuk menguji apakah model linear $Y = a + bX$ tersebut sudah tepat atau belum, F_{hitung} pada tabel anova perlu dibandingkan F_{tabel} . Dari hasil uji ANOVA atau f_{hitung} didapat nilai f_{hitung} sebesar 33.164 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $n = 50$ sebesar 3.20 atau $33.164 > 3.20$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka model diterima, dapat dikatakan Stres kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) secara signifikan terdapat pengaruh dan bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada $\alpha = 5\%$.

5. Uji Anova (T)

Model	Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	19.492	5.730		3.402	.001		
X1	-.249	.110	-.215	-2.257	.029	.930	1.075
X2	.866	.119	.692	7.271	.000	.930	1.075

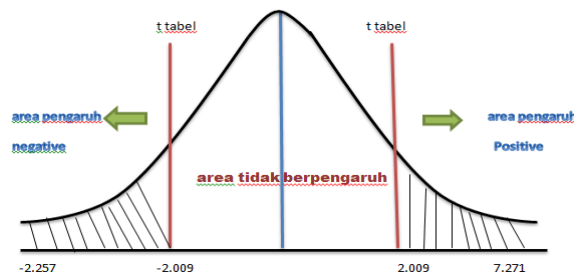
a. Dependent Variable: Y

1. Hipotesis hubungan Variabel Stres Kerja (X_1) dengan Kinerja (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 24, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_1 (Stres kerja) sebesar -2.257, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ sebesar 2.009. Untuk $-2.257 < 2.009$ berdasarkan uji t (*two tails*) dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Stres kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja (Y).

2. Hipotesis hubungan Variabel Konflik (X_2) dengan Kinerja (Y)

Jika diperhatikan hasil tabel *coefficients* di atas dengan menggunakan perhitungan analisis SPSS Versi 2.4, maka nilai t_{hitung} untuk variabel X_2 (Konflik kerja) sebesar 7.271, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 50$ sebesar 2.009. Jadi $7.271 > 2.009$, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Konflik kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y). Jika derajat signifikan yang digunakan adalah $< 0,05$ maka hipotesis alternatif dapat diterima dan variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.



6. Analisis Koefisiensi Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.765 ^a	.585	.568	3.17208

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan *Model summary* dapat diketahui bahwa R yang diperoleh sebesar 0.765 sehingga hubungan korelasi kuat. R Square 0,585 Ini berarti menunjukkan bahwa variabel X1 yaitu Stres kerja dan X2 yaitu Konflik kerja dapat menjelaskan variabel Y kinerja Karyawan RutgersWPF Indonesia sebesar 58,5%. Sedangkan sisanya sebesar 41,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

7. Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple)

Regresi Linier Berganda (Multiple)								
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	19.492	5.730		3.402	.001		
	X1	-.249	.110	-.215	-2.257	.029	.930	1.075
	X2	.866	.119	.692	7.271	.000	.930	1.075

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di dapatkan persamaan Regresi $Y=19.492 - 0,249 X_1 + 0,866 X_2$. Berdasarkan persamaan diatas dapat dinyatakan pula bahwa variabel Stres (X_1) bertanda negative menunjukkan bahwa kenaikan 1 satuan stres akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,249. Sedangkan konflik (X_2) bertanda positif berarti setiap kenaikan 1 satuan konflik akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 0,866.

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linier bergandanya sebagai berikut: $Y=19.492 - 0,249 (X_1) + 0,866 (X_2)$ dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta intersep sebesar 19.492 menyatakan bahwa jika variabel stres kerja (X_1), variabel Konflik kerja (X_2) tetap (tidak mengalami perubahan) maka nilai variabel Kinerja (Y) sebesar 19.492
2. Nilai koefisien regresi variabel Stres Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar -0,249. Hal ini berarti jika variabel Stres kerja (X_1) naik 1 satuan akan menurunkan variabel Kinerja (Y) sebesar -0,249 dengan asumsi variabel konflik kerja (X_2) dan konstanta dianggap konstan. Stres kerja yang berhubungan

secara tidak langsung terhadap kinerja, dapat berpengaruh jika pembagian pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dan Beban kerja yang terlalu tinggi.

Nilai koefisien regresi variabel konflik (X_2) terhadap variabel Kinerja (Y) adalah sebesar 0,866. Hal ini berarti jika variabel Konflik (X_2) naik 1 satuan akan menaikkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,866 dengan asumsi variabel Stres kerja (X_1) dan konstanta dianggap konstan. Konflik yang terjadi di dalam organisasi dapat meningkatkan Kinerja dengan adanya kesamaan dan pemahaman tujuan organisasi, serta keadilan dalam pemberian insentif

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa :

1. Dari data analisis Regresi bahwa faktor stres kerja memiliki hubungan yang negatif terhadap kinerja karyawan RutgersWPF Indonesia, Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel stres secara individu dengan variabel kinerja karyawan yang menunjukkan nilai t hitung sebesar -2.257, dengan nilai signifikan (X_1) sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan analisis data regresi Faktor Konflik kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja Karyawan RutgersWPF Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel konflik kerja dengan variabel kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.271, dengan nilai signifikan (X_2) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 hal ini berarti bahwa konflik kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Terdapat hubungan sigifikansi antara variable Stres kerja dan Konflik kerja secara bersama-sama terhadap kinerja kerja karyawan RutgersWPF Indonesia terlihat hasil pengujian dalam uji f dengan nilai 33.164 > 3.20 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka dapat dikatakan Stres kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) terdapat pengaruh secara signifikan bersama-sama mampu menjelaskan Kinerja (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Amason, A. C, & Schweiger, D. M. (1997). *The effects of conflict on strategic decision making effectiveness and organizational performance*. In C. K. W. De Dreu & E. Van de Vliert (Eds.), *Using conflict in organizations* (pp. 101-115). Beverly Hills, CA: Sage
- De Dreu, C.K.W. & Van de Vliert E (Eds).(1997) *Using Conflict in Organizations*. London: Sage.
- De Dreu, C.K.W. & Carnevale.P.J.D (2003) *Motivational bases for information processing and strategic choice in conflict and negotiation*. New York: Academy Press.
- Fajar Saranani, *Role conflict and stress effect on the performance on employees working in public works department* Journal Volume 4 Issue 6 June 2015.
- Field, A, *Discovering Statistics using SPSS - Introducing Statistical Method*, SAGE Publications Asia-Pacific Pte Ltd,Singapore, 2009.
- Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro,Semarang, 2013.
- Hasibuan, S. P Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta, 2013
- Jehn, K. A. (1991, August). *The benefits and detriments of conflict. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management*, Miami Beach, FL.
- Jehn, K. A. (1995). *A multimethod examination of the benefits and detriments of intragroup conflict*. *Administrative Science Quarterly*, 40, 256-282
- Mangkunegara, Prabu Anwar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung, 2013
- Prince Donkor,Samuel Afriyie, Benjamin. *Effect of conflict on employees Performance: Evidence on Coca-cola company*. Journal Volume 14 Issue 3 June 2015.
- Raymond A Friedman Simon T. Tidd Steven C Curren James C Tsai, *International Journal Conflict Management*. Volume 11 Iss 1 pp 32-55. 2000
- Richard L Draft. *Manajemen edisi 6 buku2* Penerbit : Salemba Empat, Jakarta, 2006
- Siregar, Syofian, *Satistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta, 2014
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit: Alfabeta, Bandung, 2013

- Suharsini, Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta, 2013
- Sujarweni, V Wiratna. *Metodologi Penelitian*, Penerbit: Pustaka Baru Press, Yogyakarta, 2014
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: Prenada Media Group, Jakarta, 2015
- Stephen Robbins, Timothy A Judge. *Perilaku Organisasi, Edisi 12 Buku 2*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta, 2008
- Schuler Randall S. *Human Resource Management*, West Publishing Company, United States, 1995
- Schuler Randall S. *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi Abad ke 21, Edisi keenam Jilid 2* Penerbit: Erlangga, Jakarta, 1999
- Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Penerbit: PT Rajagrafindom Persada, Jakarta, 2014