

**PENGARUH KONFLIK KELUARGA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BAHARI JAYA ABADI, JAKARTA)**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Jurusan Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1

Oleh :

ALDY ANTONIUS

20150500030



**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2019

**PENGARUH KONFLIK KELUARGA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BAHARI JAYA ABADI, JAKARTA)**

SKRIPSI

Oleh :

ALDY ANTONIUS

20150500030

JURUSAN MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2019

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Aldy Antonius
NIM : 20150500030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bahari Jaya Abadi).

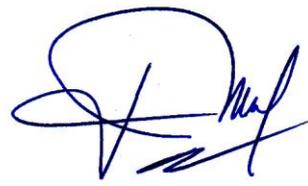
Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 6 Maret 2019

Menyetujui,
Pembimbing,

Mengetahui,
Ketua Jurusan,


Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107181


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bahari Jaya Abadi).

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Aldy Antonius

NIM : 20150500030

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setujui untuk dipertahankan di depan tim penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M)**.

Tangerang, 28 Mei 2019

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Jurusan,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Agus Kusnawan, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Aldy Antonius

NIM : 20150500030

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bahari Jaya Abadi).

Telah layak untuk mengikuti Sidang Skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NIDN : 0421107101

Tangerang, 28 Mei 2019

Mengetahui,
Ketua Jurusan,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 041006760

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Aldy Antonius
NIM : 20150500030
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh konflik keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahari Jaya Abadi.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** dalam Yudisium dalam Predikat "MEMUASKAN" oleh Tim Penguji pada hari Senin, 22 Juli 2019..

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : Petrus T. Resi, S.E., MBA.
NIDN : 0315056002



Penguji I : Eso Hernawan, S.E., M.M.
NIDN : 0410067609



Penguji II : Adrian Hidayat, S.E., MBA.
NIDN : 0415116403

Dekan Fakultas Bisnis,



Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.
NIDN : 0421077402

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun di Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Ketua Bidang Akademik atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis saya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 28 Mei 2019

Yang membuat pernyataan,



NIM : 20150500030

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20150500030
Nama : Aldy Antonius
Jenjang Studi : S1
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 23 Juli 2019

Penulis


(Aldy Antonius)



PENGARUH KONFLIK KELUARGA STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BAHARI JAYA ABADI

ABSTRAK

Penulisan Skripsi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik keluarga dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahhari Jaya Abadi. Penelitian yang dilakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan dengan metode sampel slovin.

Dari hasil analisis linear berganda, diperoleh hasil persamaan $Y = 9,177 + 0,257 X_1 - 0,516 X_2$ dan hasil koefisien korelasi konflik keluarga memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan sedang terhadap kinerja karyawan yaitu 0,394. Stres kerja memiliki korelasi yang positif dengan tingkat hubungan kuat terhadap kinerja karyawan yaitu 0,736.

Dari hasil korelasi antar variabel, stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 57,7% dan sisanya 4,213% dipengaruhi faktor lain. Konflik keluarga mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54,2 % dan sisanya 45,8 % dipengaruhi faktor lain.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh t_{hitung} untuk konflik keluarga sebesar 2,597, dan t_{hitung} untuk stress kerja sebesar 4,852 dengan t_{tabel} sebesar 1,66055 yang diperoleh dari t_{tabel} distribusi untuk $df = 84-2$ dan *level of significant* 0,05. Dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak karena $t_{hitung} \geq t_{tabel}$.

Berdasarkan uji hipotesis untuk konflik keluarga dan stress kerja diperoleh nilai f_{hitung} sebesar 55,314 dengan f_{tabel} 3,11 dengan tingkat signifikansi 0,000, angka $0,000 \leq 0,05$ dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima, karena $f_{hitung} \geq f_{tabel}$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara konflik keluarga dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahari Jaya Abadi

Kata Kunci : Konflik keluarga, Stres kerja, Kinerja karyawan

THE EFFECT OF WORK STRESS FAMILY CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. BAHARI JAYA ABADI

ABSTRACT

This writing discusses the effects of family conflict and stress on the performance of PT. Bahari Jaya Abadi employees. The research was conducted using a questionnaire to all employees using the Slovin sample method.

From the results of multiple linear analysis, the results of the equation $Y = 9.17 + 0.257 X_1 - 0.516 X_2$ and the results of the family correlation coefficient have a positive relationship with the level of relationship higher than 0.394. Positive work performance with a strong level of relationship to employee performance is 0.736.

From the evaluation results between variables, work stress affects employee performance by 57.7% and the remaining 4.213% requires other factors. Family conflicts that improve performance by 54.2% and the remaining 45.8% need other factors.

Based on the results of hypothesis testing obtained t count for family conflict of 2.597, and t count for work stress of 4.852 with a table of 1.66055 obtained from the distribution table for $df = 84 - 2$ and a significance level of 0.05. In other words H_a is accepted and H_o is rejected because $t \text{ count} \geq t \text{ table}$.

Based on the hypothesis test for family conflict and work stress, the calculated value is 55,314 with a value of 3,11 with a significance level of 0,000, a number of 0,000 5 0,05 so that H_o is rejected and H_a is accepted, so that the calculation is $\geq f_{table}$. Based on the results of this study, it can be concluded that there is a relationship between family and stress on employees in PT. Jaya Jaya Abadi

Keywords: family conflict, work performance, employee perf

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa dan Rahmat Karunianya yang sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.

Adapun judul skripsi ini adalah “Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bahari Jaya Abadi Jakarta)”. Penyusunan skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada jurusan Manajemen di Universitas Buddhi Dharma di Tangerang.

Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini, khususnya kepada yang terhormat :

1. Bapak Dr. Sofian Sugioko, M.M., CPMA. selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Bapak Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.

4. Bapak Agus Kusnawan S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing materi yang telah banyak membantu memberikan bimbingan dan arahan demi terwujudnya skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang tak ternilai harganya.
6. Kepada seluruh pegawai dan Staff Tata Usaha Universitas Buddhi Dharma yang telah membantu kelancaran administrasi, informasi dan registrasi selama ini.
7. Pimpinan dari PT. Bahar Jaya Abadi, Jakarta yang telah mengizinkan dan membantu penulis melakukan penelitian di Perusahaan.
8. Kepada Staff Karyawan PT. Bahari Jaya Abadi, Jakarta yang telah memberikan bantuan dan pelayanan kepada penulis dalam pengumpulan data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada kedua orang tua saya, Mama dan Papa yang telah memberikan motivasi baik secara moril maupun non moril sehingga penyusunan skripsi ini terselesaikan dengan baik.
10. Kepada teman-teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta motivasi
11. Kepada teman-teman yang selalu memberikan semangat dan dukungan serta motivasi yaitu Bryan, Cicilia.

12. Kepada teman-teman seperjuangan kuliah yaitu Derry, Junius, . Terlebih untuk Yesanhy, Cantona, Cicilia, Kristian, Liza, dan Evita, yang selama mengerjakan skripsi bersama-sama

Akhir kata, skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, baik dari segi penyusunan, isinya, tata bahasa yang digunakan. Oleh karena itu, penulis meminta kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan lebih baik. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih.

Tangerang, 28 Mei 2019



Aldy Antonius

v

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR	
JUDUL DALAM	
LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI	
LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	
REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI	
LEMBAR PENGESAHAN	
SURAT PERNYATAAN	
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah	5
C. RumusanMasalah.....	5
D. Tujuan Penelitian	6
1. Manfaat Penelitian	6
E. Sistematika Penulisan Skripsi.....	7

BAB II	9
A. Gambaran Umum Teori.....	9
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Pengertian Konflik Keluarga	16
1. Indikator Konflik Keluarga.....	16
2. Tipe-Tipe Konflik	17
3. Faktor-faktor penyebab konflik	18
C. Pengertian Stres Kerja	20
1. Penyebab-Penyebab Stres Kerja	21
2. Pendekatan Stres Kerja	22
D. Pengertian Kinerja	23
1. Indikator Kinerja.....	25
2. Faktor- faktor yang diamati dalam kinerja.....	25
E. PenelitianTerdahulu.....	29
F. Kerangka Penelitian.....	32
G. Perumusan Hipotesis	32
BAB III METODELOGI PENELITIAN.....	34
A. Jenis Peneltian	34
B. Objek Penelitian	36
1. Sejarah Singkat PT. Bahari Jaya Abadi	36
2. Struktur Perusahaan	39
3. Uraian Tugas :.....	40
C. Jenis dan Sumber Data.....	43
1. Data Primer	43
2. Data Sekunder.....	43

D. Populasi dan Sample.....	44
1. Populasi	44
2. Sample	44
E .Teknik pengumpulan Data	45
F .Operasional Variable Penelitian.....	46
G. Teknik Analsis Data	48
1. Penguji Instrumen Penelitian.....	48
2. Rumusan regresi linier berganda	51
3. Koefisien Determinasi	52
H. Hipotesis Penelitian	53
BAB IV	56
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	57
B. Deskripsi Data Responden.....	58
C. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Konflik Keluarga (X1)	59
D. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Stres Kerja (X2)	69
H. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	79
I. Pengujian Hipotesis	98
Descriptive Statistics	99
G. PEMBAHASAN	107
1. Pengaruh Konflik Keluarga (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	107
2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	109
3. Pengaruh Stres Kerja (X2) dan Konflik Keluarga (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	110
BAB V.....	112
A. Simpulan.....	112
B. Implikasi	115
C. Saran	116

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN RISET

LAMPIRAN – LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Halaman

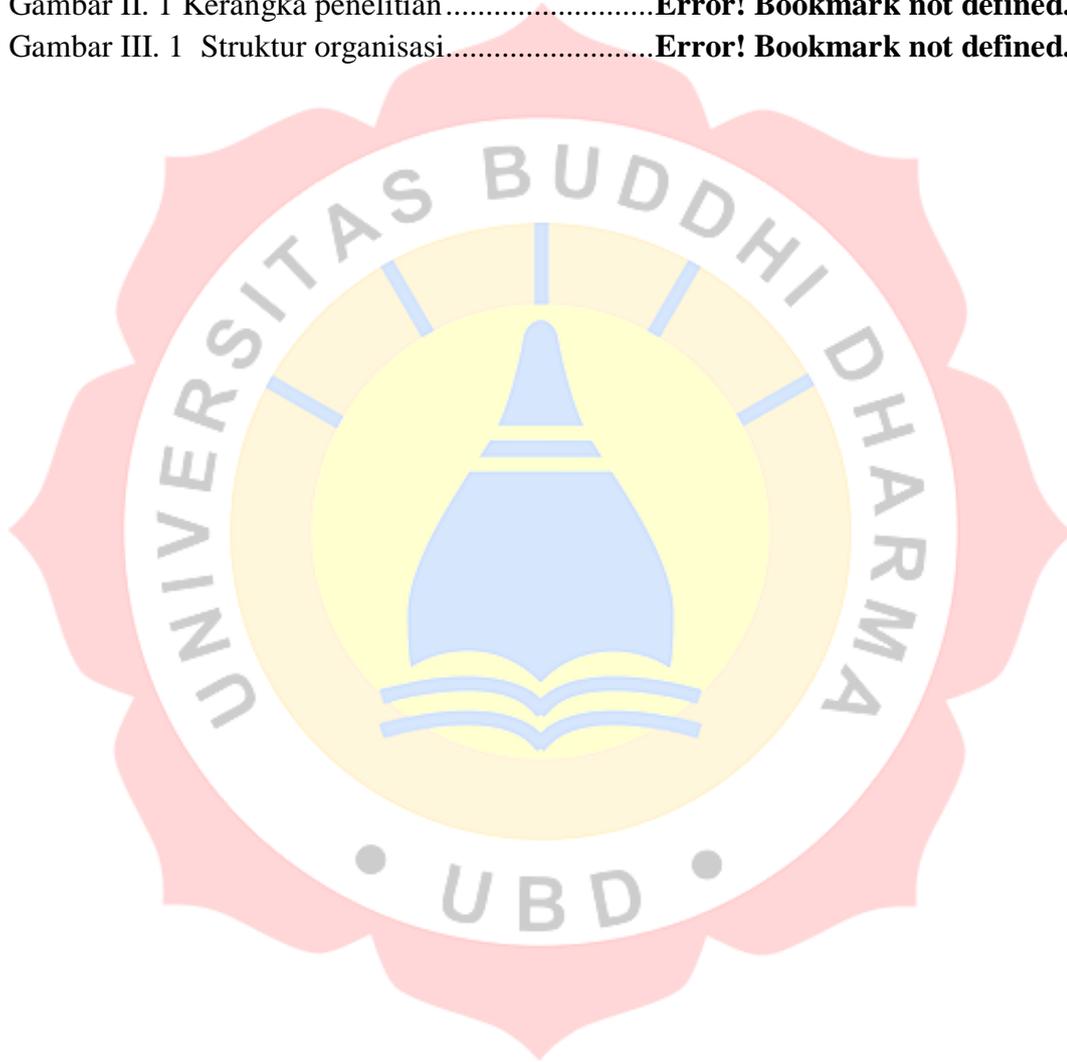
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu.....	32
Tabel III 1 Operasional Variabel.....	50
Tabel IV.1 Perincian responden berdasarkan jenis kelamin	62
Tabel IV.2 Perincian responden berdasarkan tingkat pendidikan.....	63
Tabel IV.3 fokus tujuan hidup	65
Tabel IV.4 kepuasan berasal dari pekerjaan atau keluarga	65
Tabel IV.5 terpenting hidup karyawan berasal dari pekerjaan atau keluarga.....	66
Tabel IV.6 mengutamakan pekerjaan atau keluarga	67
Tabel IV.7 keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting	68
Tabel IV.8 konflik disfungsional	69
Tabel IV.9 konflik tugas	70
Tabel IV.10 konflik hubungan konflik.....	71
Tabel IV.11 konflik proses.....	72
Tabel IV.12 konflik fungsional	73
Tabel IV.13 beban kerja yang dirasakan terlalu berat.....	74
Tabel IV.14 waktu kerja mendesak.....	75
Tabel IV.15 kualitas pengawasan kerja rendah.....	76
Tabel IV.16 iklim yang tidak sehat	77
Tabel IV.17 otoritas kerja tidak berhubungan dengan tanggung jawab.....	78
Tabel IV.18 konflik kerja.....	79
Tabel IV.19 peran yang dijalankan terlalu berlebihan	80
Tabel IV.20 sering terjadi konflik antar karyawan	81
Tabel IV.21 tidak nyaman dalam diri karyawan	82
Tabel IV.22 respon untuk sesama karyawan.....	83
Tabel IV.23 kuantitas kerja.....	84

Tabel IV.24 kualitas kerja	85
Tabel IV.25 ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan	86
Tabel IV.26 kekaburan pran	87
Tabel IV.27 kelebihan beban kerja	88
Tabel IV.28 tanggung jawab atas orang	89
Tabel IV.29 pengembangan karir	90
Tabel IV.30 kurangnya kohesi kelompok	91
Tabel IV.31 dukungan kelompok kurang memadai	92
Tabel IV.32 iklim organisasi	93
Tabel IV.33 Case Processing Summary X1	94
Tabel IV.34 Uji Reliabilitas X1	95
Tabel IV.35 Uji Validitas X1	96
Tabel IV.36 Case Processing Summary X2	97
Tabel IV.37 Uji Reliabilitas X2	98
Tabel IV.38 Uji Validitas X2	99
Tabel IV.39 Case Processing Summary Y	100
Tabel IV.40 Uji Reliabilitas Y	101
Tabel IV.41 Uji Validitas Y	102
Tabel IV.42 Descriptive Statistics	104
Tabel IV.43 Correlation	105
Tabel IV.44 Variables Entered/Removed	106
Tabel IV.45 Model Summary	107
Tabel IV.46 Anova	108
Tabel IV.46 Coefficients	110

DAFTAR GAMBAR

Halaman

- Gambar II. 1 Kerangka penelitian.....**Error! Bookmark not defined.**
Gambar III. 1 Struktur organisasi.....**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner

Lampiran 1.2 Surat Keterangan Riset

Lampiran 1.3 Data Responden

Lampiran 1.4 Frekuensi Variable Konflik Keluarga (X1)

Lampiran 1.5 Frekuensi Variable Stres Kerja (X2)

Lampiran 1.6 Frekuensi Variable Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 1.7 Uji Reabilitas dan Validitas Konflik Keluarga (X1)

Lampiran 1.8 Uji Reabilitas dan Validitas Stres Kerja (X2)

Lampiran 1.9 Uji Reabilitas dan Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 1.10 Data Kuesioner

Lampiran 1.11 Tabel R

Lampiran 1.12 Tabel T

Lampiran 1.13 Tabel F

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Zaman sekarang seseorang setiap harinya akan mengalami stres, stres sendiri merupakan kondisi emosi yang terjadi saat menghadapi masalah dan tidak bisa di atasinya, biasanya stress di akibatkan bukan karena sakit dari fisik namun lebih mengenai kejiwaan akan tetapi pengaruh dari stress itu sendiri akan menyebabkan lemah dan kurangnya imun tubuh pada waktu tertentu.

Stres juga bisa datang akibat konflik dalam pekerjaan konflik keluarga yang tidak kunjung usai akan membuat seseorang mengalami stress yang tidak biasanya maka akan berakibat kinerja pada perusahaan akan berkurang. Kinerja yang tinggi akan membuat harapan dan peluang tinggi yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan, maka dibutuhkannya dukungan dari keluarga dan kenyamanan agar kinerja seseorang akan baik.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang ditimbulkan sangat sering terjadi, dalam jangka pendek stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan dan tidak termotivasi

sehingga kerja terganggu dan tidak optimal .Dalam jangka panjang karyawan tidak mampu menangani stress kerja dapat mengakibatkan karyawan sakit atau mengundurkan diri.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang maximal daripada karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka merasa senang setiap melakukan tugas tugas yang di terima, jarang bolos bahkan datang sukarela di luar jam kerja.

Stres kerja merupakan reaksi terhadap ancaman bagi kesehatan mental seseorang karyawan tersebut, fisik dan emosi yang di dapat menyebabkan rangkaian reaksi atau masalah fisiologis, stress kerja juga dapat disebabkan oleh banyaknya pekerjaan atau beban pekerjaan yang di tangung oleh karyawan itu tetapi tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut atau biasa juga disebabkan oleh pekerjaannya yang banyak tetapi waktu yang disediakan tidak banyak untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut sehingga terjadi stress kerja.

Stres kerja merupakan ketegangan atau tekanan yang mempengaruhi sifat manusia itu sendiri, stress pasti akan terjadi pada seseorang dan itu sangatlah wajar dan sangat sering terjadi bagi karyawan.

Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri sendiri seseorang sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari terlebih menghadapi era pada zaman sekarang ini dengan banyaknya kesibukan yang harus dilakukan dan beban kerja yang semakin bertambah. Konflik di keluarga dan stress kerja yang terjadi sering kali dianggap berbahaya bagi perusahaan karena dapat menurunkan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi di dalam perusahaan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Kinerja karyawan yang bagus pasti tidak terpengaruh oleh stress kerja dan konflik di dalam keluarga sehingga tidak dapat mengganggu kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sendiri dan kinerja yang dihasilkan juga pasti akan baik dan diharapkan oleh perusahaan itu sendiri. Kinerja yang baik dapat dikatakan pekerjaan yang diberikan oleh karyawan tersebut dapat memenuhi kriteria atau prosedur dari perusahaan yang telah ditetapkan sedangkan kinerja yang dapat dikatakan tidak bagus dapat dikatakan dengan tidak sesuainya hasil akhir yang diharapkan.

Konflik keluarga dapat terjadi karena adanya masalah tertentu seperti ekonomi, perbedaan pendapat, dan masih banyak lagi. Tetapi jika karyawan itu mempunyai konflik di dalam keluarga dan dibawa ke dalam

pekerjaannya maka pekerjaan karyawan tersebut tidak maksimal atau tidak sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan itu sendiri,

PT. Bahari Jaya Abadi merupakan PT yang di bentuk sejak tahun 1999 adalah yang bergerak di bidang konveksi. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam mengembangkan aset yang di miliki dan menjadi lebih maju dari sebelumnya. PT. Bahari Jaya Abadi terletak di perumahan kosambi baru yang terletak di daerah jakarta barat. Visi dan Misi PT. Bahari Jaya Abadi adalah menjadi PT yang yang dapat melebarkan sayap nya agar dapat berkembang tidak hanya di asia tetapi dapat berkembang hingga ke berbagai benua. PT. Bahari Jaya Abadi melayani pengiriman hingga ke berbagai negara di asia berupa fashion zaman sekarang. Dalam mecapai visi tersebut maka di harapkan kinerja karyawan di PT. Bahari Jaya Abadi dapat terus meningkat, akan tetapi kenyataan kinerja karyawan PT. Bahari Jaya Abadi mengalami pasang surut. Sikap karyawan yang kurang semangat dan kurang cekatan menjadi masalah dalam mencapai target menjadi indikasi bahwa rendahnya kinerja karyawan PT. Bahari Jaya Abadi.

Rendahnya kinerja karyawan PT. Bahari Jaya Abadi dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diidentifikasi bahwa stress kerja dilihat dari beban pekerjaan yang di berikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan dan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan itu hanya 1 bidang saja sehingga karyawan tersebut menjadi sangat jenuh,

faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT. Bahari Jaya Abadi adalah indentifikasi konflik di dalam keluarga . konflik keluarga muncul karena kurangnya komunikasi dan perbedaan pendapat yang tidak berjalan dengan baik sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman dan tekanan batin sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta dan data dari obsrvasi dan wawancara yang diperoleh dari PT. Bahari Jaya Abadi, penulis perlu meneliti :
“PENGARUH KONFLIK KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAHARI JAYA ABADI”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah di tulis sebelumnya dapat kita indentifikasikan masalah yang nantinya akan timbul yaitu :

1. Bagaimana Konflik keluarga yang ada pada PT. Bahari Jaya ?
2. Bagaimana Stres kerja yang ada pada PT. Bahari Jaya Abadi?
3. Bagaimana kinerja karyawan yang ada pada PT. Bahari Jaya Abadi?

C. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh Konflik keluarga terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahari Jaya Abadi?
2. Apakah pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahari Jaya Abadi?
3. Bagaimana pengaruh stress kerja dan konflik keluarga terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahari Jaya Abadi?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Konflik keluarga dan Stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Konflik Keluarga terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahari Jaya Abadi
2. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bahari Jaya Abadi
3. Untuk menguji seberapa besar pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Bahari Jaya Abadi

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut

1. Manfaat Praktis

Memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia industri tentang pengaruh stress kerja dan konflik keluarga terhadap kinerja karyawan sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk mempertahankan kinerja karyawan yang baik.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut

3. Pengembangan Ilmu

Sebagai sumber informasi yang dapat membantu penelitian sejenis dan menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh stress kerja dan konflik keluarga terhadap kinerja karyawan

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Secara garis besar skripsi ini terdiri dari 5 bab dengan beberapa sub bab. Agar mendapat arah yang jelas mengenai hal yang tertulis. Seperti contoh berikut ini

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Dari tujuan teori ini sedikit banyaknya membahas mengenai definisi Manajemen sumber daya manusia, pengertian lingkungan kerja, kepemimpinan, tujuan tentang kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sample, teknik pengumpulan data, oprasinalisasi variable penelian dan teknik analisa data

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berisi deskripsi dan hasil penelitian variable independent dan dependen dan Analisa hasil penelitian pengujian hipotesis, dan pembahasan

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan, implikasi dan saran



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum membahas apa arti dari Manajemen Sumber Daya Manusia, lebih baik untuk mengetahui pengertian dari manajemen itu sendiri. Manajemen merupakan alat untuk tercapainya tujuan yang diharapkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan adanya manajemen daya guna, dan hasil guna unsur manajemen akan dapat ditingkatkan.

Yang dikenal dari unsur-unsur manajemen adalah 6M yaitu terdiri dari *Man, Money, Material, Machine, Methode* dan *Market*. Manajemen itu sendiri berasal dari kata *To manage* yang artinya mengatur. Maka dari itu akan timbul pertanyaan mengenai : apa yang diatur, apa tujuan yang di atur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana cara mengaturnya.

Menurut (Lijan Poltak Sinambela 2016, 7) menyatakan bahwa :

“Proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut (Kadar Nurzaman 2014, 14) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah seni dan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, yang didukung oleh sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan tertentu”.

Menurut (Indriyo Gitosudarmo 2015, 320) menyatakan bahwa:

“Manajemen merupakan ilmu tentang upaya manusia untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien”.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia kini makin berperan dalam keberhasilan suatu organisasi, Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat memberikan keunggulan untuk bersaing. Mereka membuat sasaran, strategi, inovasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang paling penting bagi organisasi. Dalam unsur 6M yaitu unsur *man* (manusia) dapat dikembangkan menjadi suatu ilmu manajemen yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edi Sutrisna 2014, 7) menyatakan bahwa :

“Sebagai suatu perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

Menurut (Mila Badriyah 2015,15) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi”.

Menurut (Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu system yang bertujuan untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan”.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam pengembangan suatu perusahaan. Dalam hal ini dapat dikatakan budaya organisasi yang baik akan memungkinkan terciptanya sumber daya manusia yang baik pula. Pemberian motivasi bagi setiap karyawan diperlukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik bagi kelangsungan perusahaan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia Sumber Daya Manusia memiliki tugas untuk mengelola dan mengembangkan manusia seefektif mungkin agar sumber daya manusia menjadi loyal dan mampu bekerja secara optimal sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Menurut (Flippo 2013, 30) menyatakan bahwa :

A. Perencanaan

Perencanaan mempunyai arti penentuan mengenai program tenaga kerja yang akan mendukung pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

B. Pengorganisasian

Organisasi dibentuk dengan merancang struktur hubungan yang mengaitkan antara pekerjaan, karyawan, dan factor-faktor fisik sehingga dapat terjalin kerjasama satu dengan yang lainnya.

C. Pengarahan

Pengarahan terdiri dari fungsi staffing dan leading, Fungsi Staffing adalah menempatkan orang-orang dalam struktur organisasi, sedangkan fungsi leading dilakukan pengarahannya sdm agar karyawan bekerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

D. Pengawasan

Adanya fungsi manajerial yang mengatur aktifitas-aktifitas agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan organisasi sesuai dengan tujuan yang ingin di capai, bila terjadi penyimpangan dapat diketahui dan segera dilakukan perbaikan.

E. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi. Dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang lebih baik akan membantu terwujudnya tujuan

F. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini ataupun masa yang akan datang. Pengembangan pegawai dilaksanakan untuk meningkatkan ketrampilan melalui program pelatihan dan pengembangan yang tepat agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaan yang baik

G. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, Adil dimaksudnya sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada pegawai untuk perusahaan, sedangkan layak artinya dapat

H. Pengintergrasian

Pengintergrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama

yang baik dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan pegawai mendapatkan kebutuhan dari hasil karyawannya

I. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara ataupun meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal.

J. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dari kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik maka sulit terwujudnya tujuan perusahaan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

K. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

Dari semua uraian diatas dapat dikatakan bahwa pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut diarahkan pada maksimal dan pemanfaatan pegawai dalam merealisasikan pencapaian tujuan dengan memperhatikan keinginan pegawai.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia secara keseluruhan adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui peran manusia. Seperti yang diungkapkan oleh (Edy Sutrisno 2014, 7) menyatakan bahwa :

“Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerja secara legal”

1. Mengimplementasi dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
2. Membantu dalam pembangunan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
3. Membantu dan memberikan dukungan manajer lini mencapai tujuannya.

4. Mengembangkan *system* kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur dan seleksi yang teliti, system kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.
5. Menciptakan iklim, diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan .
6. Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai.
7. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan gaya kerja dan aspirasi.
8. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua.
9. Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan gaya kerja, dan aspirasi.
10. Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua .
11. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.
12. Memperbaiki tingkat produktivitas.
13. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.

B. Pengertian Konflik Keluarga

1. Indikator Konflik Keluarga

(Carlson dan Kacmar 2013, 1046) menyatakan, bahwa terdapat 5 indikator dari konflik keluarga *centrality*, yaitu:

1. Fokus tujuan hidup seseorang pada pekerjaan atau keluarga; karyawan mempunyai fokus tujuan dalam hidupnya pada pekerjaan atau keluarga.
2. Kepuasan dalam hidup berasal dari pekerjaan atau keluarga; sumber kepuasan dalam hidup karyawan berasal dari pekerjaan atau keluarga.
3. Hal-hal terpenting berasal dari pekerjaan atau keluarga; hal penting dalam hidup karyawan berasal dari pekerjaan atau keluarga.
4. Mengutamakan pekerjaan atau keluarga; dalam hidup karyawan lebih mementingkan pekerjaan atau keluarga.
5. Keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting; karyawan menganggap keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting.

Dari kelima indikator mengenai Carlson dan Kacmar tersebut semua indikator digunakan pada penelitian ini, dengan masing masing indikator diwakili oleh satu pernyataan.

2. Tipe-Tipe Konflik

Ada beberapa tipe konflik yang harus dikenali, antara lain:

1. Konflik Fungsional adalah semua jenis konflik yang dapat mendukung tercapainya sasaran organisasi dan memperbaiki kinerja.
Contoh: Departemen Produksi dan departemen Pemasaran dalam suatu perusahaan terlibat konflik, tentang bagaimana cara menghasilkan produk yang lebih baik, tanpa peningkatan biaya yang berarti.
2. Konflik Disfungsional Yaitu jenis konflik yang terjadi karena adanya sesuatu atau seseorang yang tidak berfungsi sebagaimana seharusnya, sehingga akan merintangi atau menghambat kinerja organisasi. Contoh: adanya sentimen atau rasa tidak senang individu, sehingga saling menghambat atau menjatuhkan satu terhadap yang lain masing-masing ingin mencari menangnya sendiri.
3. Konflik Tugas Adalah konflik atas isi dan sasaran pekerjaan, dengan kata lain konflik yang berkenaan dengan pekerjaan itu sendiri.
Contoh: konflik yang terjadi antara bagian penjualan dan bagian keuangan, untuk menaikkan volume penjualan maka bagian penjualan menempuh melakukan penjualan secara kredit, akan tetapi bagian keuangan harus menjaga tingkat likuiditas, maka penjualan secara kredit harus dibatasi.

4. Konflik Hubungan Konflik yang terjadi berdasarkan hubungan interpersonal (antar perorangan). Contoh: ketidaksenangan bawahan terhadap atasannya (secara pribadi) akan menimbulkan ketidakserasian dan menghambat penyelesaian tugas.
5. Konflik Proses Yaitu konflik atas cara melakukan pekerjaan, ini bisa terjadi bila tidak ada aturan tentang pembagian tugas dan wewenang masing-masing orang atau bagian. Konflik akan terjadi tentang siapa dan harus berbuat apa.

3. Faktor-faktor penyebab konflik

Dari proses konflik yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam keluarga dapat dikelompokkan menjadi 3 hal utama yaitu:

1. Komunikasi

Yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.

2. Struktur

Adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara structural yang tercipta. Adanya suatu yang

mengganggu terlaksanakannya aktivitas secara sistematis akan menimbulkan konflik secara struktural.

3. Pribadi

Yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang. Seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.

Dari paparan di atas secara singkat dapat disimpulkan sebagai berikut pertama sebagaimana *consensus* merupakan realitas sosial yang terdapat di dalam masyarakat. Konflik merupakan unsur data manusia, oleh karena itu pertentangan tidak dapat dienyapkan dari kehidupan manusia. Konflik merupakan perselisihan mengenai nilai-nilai atau tuntutan-tuntutan yang berkenaan dengan status, kekuasaan, dan sumber – sumber kekayaan yang jelas baik yang bersifat intra maupun yang antar kelompok senantiasa ada dalam kehidupan Bersama di masyarakat.

C. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang

ditempat individu tersebut berada. Stres yang positif disebut *eustress* sedangkan stress yang berlebihan dan bersifat merugikan disebut *distress*.

Menurut (Siagian 2016, 300) menyatakan bahwa :

“Stres kerja adalah ketagangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi pikiran dan kondisi fisik seseorang”.

berdasarkan pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seseorang karyawan untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2014, 157) menyatakan bahwa:

“Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”.

Menurut (Handoko 2014, 200) menyatakan bahwa :

“Stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”.

1. Penyebab-Penyebab Stres Kerja

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara 2014, 157) menyatakan ada beberapa indikator penyebab stres kerja yakni :

1. Beban Kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja mendesak.

3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.

Menurut (Lijan Poltak Sunambela 2015, 142) menyatakan bahwa: model stres kerja yang dikembangkan oleh ivancevich dan matteson, penyebab/indikator stres kerja meliputi:

1. *Role Overload* , merupakan kondisi dimana pegawai memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus dikerjakan atau dibawah tekanan jadwal yang ketat.
2. *Role conflict*, terjadi ketika berbagai macam pegawai memiliki tugas dan tanggung jawab yang saling bertentangan antara satu dengan yang lainnya. Konflik ini juga terjadi ketika pegawai diperintahkan untuk melakukan sesuatu tugas/pekerjaan yang berlawanan dengan hati Nurani mereka.
3. *Role Ambiguity*, terjadi ketika pekerjaan itu sendiri tidak didefinisikan secara jelas, Oleh karna itu pegawai tidak mampu untuk menentukan secara tepat akan apa yang diminta organisasi dari meereka, maka terus-menerus merasa cemas apakah kinerja mereka tekah cukup atau belum.

4. *Responsibility for other people*, berkaitan dengan kemajuan karier pegawai. Kemajuan karir yang terlalu lambat. Terlalu cepat, atau pada arah yang tidak diinginkan akan menyebabkan para pegawai mengalami tingkat stress yang tinggi. Apalagi jika mereka harus bertanggung jawab terhadap karier orang lain yang menambah level stress menjadi lebih tinggi.

2. Pendekatan Stres Kerja

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2016, 247) menjelaskan bahwa pendekatan stres kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1. Pendekatan Individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stressnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

2. Pendekatan Organisasional

Penyebab- penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh manajemen, sehingga factor-faktor itu dapat diubah. Strategi-strategi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi stress

karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan tujuan, desain ulang pekerjaan pengambilan keputusan, partisipatif, komunikasi organisasi, dan program kesejahteraan.

Dari pernyataan di atas maka dapat kita simpulkan bahwa stress dalam bekerja pasti akan terjadi pada setiap karyawan/pekerja. Mereka mengalami stress karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan tempat kerja. Seseorang yang mengalami stress dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Disinilah muncul peran dari perusahaan untuk memperhatikan setiap kondisi kejiwaan (stres) yang di alami oleh pekerjanya. Dalam hal ini perusahaan dapat menentukan penanganan yang terbaik baik pekerja tersebut dan tidak mengurangi kinerja karyawan tersebut.

D. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan selama satu periode tertentu yang dapat diukur melalui kualitas melalui kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan dari suatu pekerjaan. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dari suatu perusahaan. Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti

bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Menurut (Mangkunegara 2013, 67) menyatakan bahwa:

“Hasil Kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya”.

Sedangkan, menurut (Priansa 2014, 269) menyatakan bahwa:

“Tingkat keberhasilan karyawan-karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ukuran-ukuran dari kinerja seharusnya dapat memberikan bukti tentang hasil yang dikehendaki telah tercapai atau tidak dan sejauh mana pemegang pekerjaan telah mencapai hasil tersebut. Sehingga menjadi dasar untuk memberikan informasi umpan balik yang akan digunakan untuk memantau mereka sendiri”.

Menurut (Werther dan Davis, dalam Priansa 2014, 272) menyatakan bahwa:

“Beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap karyawan yang dilakukan oleh perusahaan antara lain : peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pengembangan dan pelatihan, perencanaan dan pengembangan karir, prosedur perekrutan, upan balik bagi karyawan”.

1. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak mengerti apa arti dari tujuan pekerjaan yang dilakukannya, yang dapat diartikan pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu seorang karyawan harus memahami indikator kinerja sebagai bagian dari pengertian terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan menurut (Zaputri 2013, 10) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, dapat diartikan sebagai jumlah pekerjaan yang dapat dihasilkan
2. Kualitas kerja, sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, kesesuaian waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut (Umar Nimran 2014, 81) menyatakan bahwa indikator-indikator mengenai stres kerja yaitu:

1. Kekaburan pran

Suatu kesenjangan antara sejumlah informasi yang dimiliki seseorang dengan yang dibutuhkannya untuk dapat melaksanakan perannya.

2. Kelebihan beban kerja

Berlebihnya pekerjaan yang diberikan oleh atasan yang tidak sesuai dengan *jobdesk* dan harus dikerjakan dengan bersama atas pekerjaan yang sesuai *jobdesk* dan pekerjaan tambahan.

3. Tanggung jawab atas orang

Biasanya tanggung jawab ini di kaitkan dengan kedudukan seseorang pimpinan. Tingginya suatu jabatan maka tinggi juga tanggung jawab atas orang yang menjadi staf atau bawahannya.

4. Perkembangan karier

Perkembangan karier bisa mempunyai dampak stress juga bila perkembangan karier tersebut diberikan kepada orang yang belum siap menerima kenaikan jabatan serta tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya.

5. Kurangnya kohesi kelompok

Disini maksudnya yaitu kurangnya kedekatan antara anggota di dalam suatu kelompok. Rendahnya kohesi kelompok maka akan dapat menjadi sumber stress yang potensial bagi pekerja.

6. Dukungan kelompok yang kurang memadai.

Dukungan yang diberikan dalam lingkungan kerja yang kurang maka para pekerja akan merasakan kurangnya semangat dalam melakukan pekerjaan.

7. Iklim organisasi

Iklim disini menunjukkan karakteristik dari setiap organisasi. Bila iklim dari organisasi tersebut tidak nyaman seperti kurangnya partisipasi, kurangnya komunikasi dan pembatasan priaku yang terlalu ketat maka akan membuat para karyawan merasa tidak nyaman dan menimbulkan stres kerja.

2. Faktor- faktor yang diamati dalam kinerja

Memang kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimana pun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu diamati. Menurut (Emron Edison, Yohni Anwar dan Imas Komariah 2017, 188), hal yang perlu diamati dan dievaluasi yaitu:

1. Kompetensi

Apakah kompetensi pegawai yang ada masih rendah jika “ya”. Perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indicator yang sudah ditetapkan.

2. Teknologi atau mesin

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantisipasi dan memenuhi syarat? Jika “tidak”, perlu perbaikan atau penggantian dengan yang baru. Jika tetap menggunakan yang ada, indikatornya harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi/mesin yang ada.

3. Metode atau *system*

Apakah metode atau *system* yang ada mendukung? Jika “tidak”, perlu dibangun metode/*system* atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat mempelancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antara orang/bagian.

4. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja dibutuhkan untuk mengatur sejauh mana pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik dan benar tanpa terbebani. Penilaian kinerja juga memiliki tujuan dalam perusahaan atau organisasi, menurut (Werther dan Davis Donni 2016, 145) menyatakan bahwa beberapa tujuan dari pelaksanaan penilaian kinerja terhadap pegawai yang dilakukan oleh organisasi adalah:

1. Peningkatan kinerja

Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.

2. Penyesuaian kompensasi

Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.

3. Keputusan penempatan

Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer, dan demosi para pegawai.

4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan

Hasil penilaian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan penilaian dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Hasil penilaian kinerja membantu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.

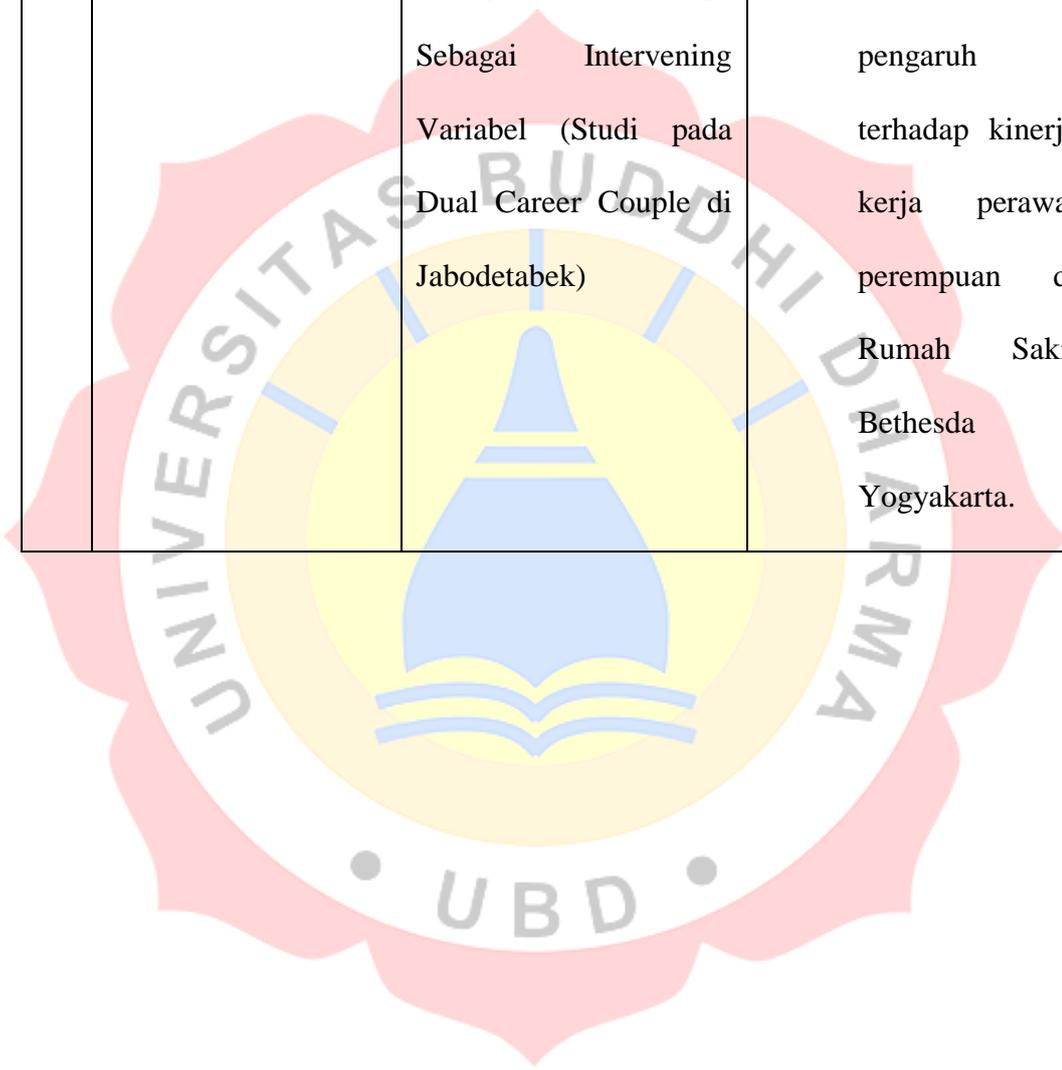
Dari kesimpulan di atas maka kita dapat simpulkan bahwa kualitas SDM merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau individu. Oleh karena itu diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan.

E. Penelitian Terdahulu

Sebagai pertimbangan maka penulis menyertakan hasil penelitian hasil penelitian yang telah di lakukan sebelumnya

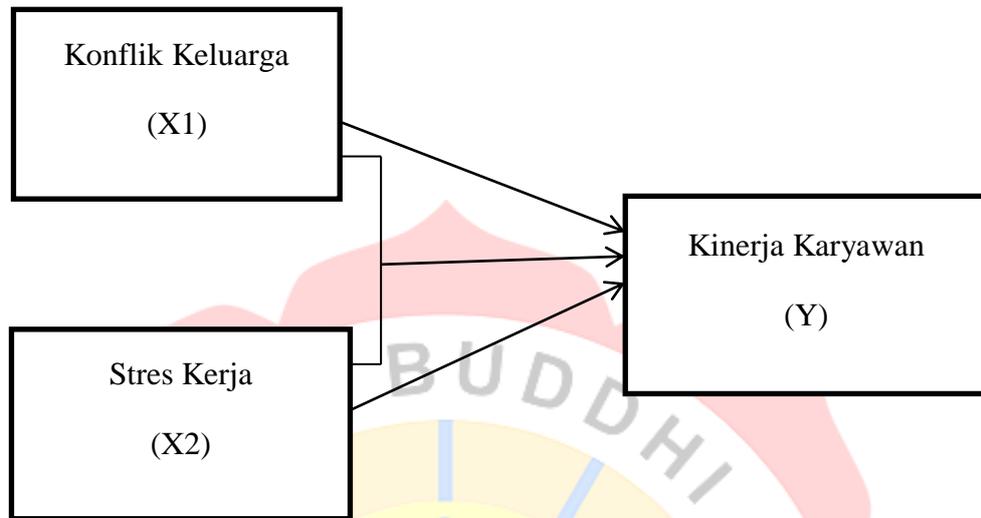
no	Peneliti	Judul	Kesimpulan
1	Veliana Sutanto	ANALISA PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN DI RESTORAN THE DUCK KING IMPERIAL CHEF GALAXY MALL SURABAYA	Hasil menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
2	Endang Ruswanti	Pengaruh Konflik	Hasil penelitian

	Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)	dimana Konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja perawat perempuan di Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta.
--	---	---



3	Christine W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula	Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)	Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh pekerjaan konflik terhadap konflik keluarga, konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap konflik keluarga, keluarga konflik tidak memiliki pengaruh terhadap konflik keluarga kerja, dan konflik keluarga kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.
---	---	--	---

F. Kerangka Penelitian



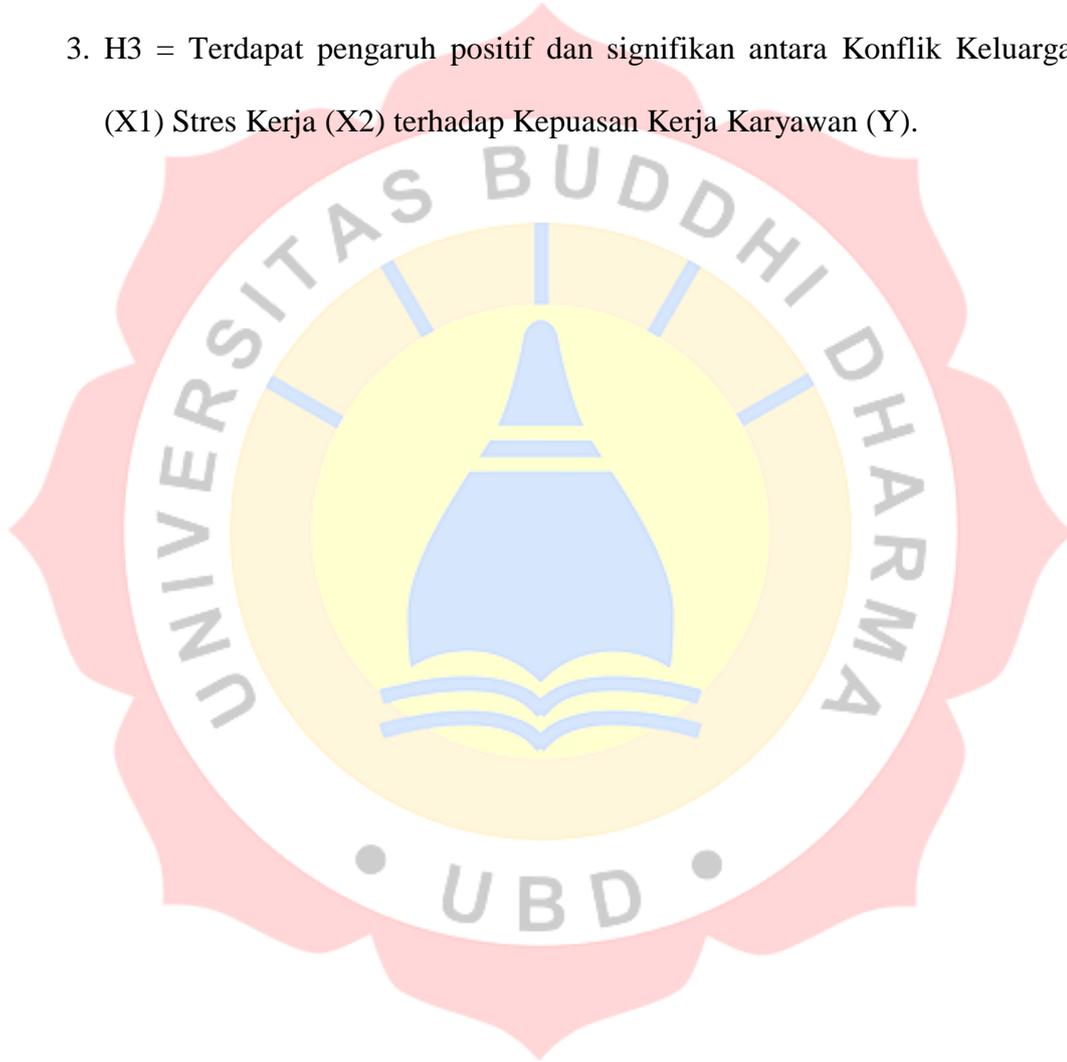
Keterangan :

1. X1 = Konflik Keluarga
2. X2 = Stres Kerja
3. Y = Kinerja Karyawan

G. Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara yang mungkin benar dan mungkin salah. Berdasarkan landasan teoritis yang digunakan penelitian yang relevan dan kerangka berfikir yang telah diuraikan diatas maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. H1 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Konflik Keluarga (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y).
2. H2 = Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y).
3. H3 = Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik Keluarga (X1) Stres Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y).



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan untuk menganalisis penelitian mengenai pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan terhadap PT. Bahari Jaya Abadi yaitu dengan menggunakan analisis SPSS (*Statistical for Product Service solution*). Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan system pengembalian sampel dari populasi yang ada dan juga menggunakan kuesioner yang terstruktur sebagai alat pengumpulan data.

Pendekatan kuantitatif tersebut digunakan untuk mendapatkan informasi secara factual dan mendetail yang sedang terjadi dan mengidentifikasi masalah-masalah untuk mendapatkan justifikasi keadaan dan kegiatan-kegiatan yang sedang berjalan. Pendekatan-pendekatan tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahari Jaya Abadi.

Jenis tempat penelitian ini adalah termasuk penelitian lapangan (*field research*) . Penelitian lapangan atau penelitian kancah (*field research*) yang dilakukan dilingkungan masyarakat tertentu baik dilembaga-lembaga perusahaan dan organisasi kemasyarakatan dengan mendatangi tempat

seperti perusahaan-perusahaan maupun organisasi. Usaha pengumpulan data dilakukan langsung dengan cara wawancara dan observasi.

Metode penelitian ini dalam pemakaiannya menggunakan penelitian terapan yang mempunyai tujuan atau alasan praktis (*practical reason*) yaitu suatu alasan yang berdasarkan atas keinginan untuk mengetahui sesuatu dengan tujuan agar bias melakukan sesuatu lebih baik, efektif dan efisien. Penelitian ini diarahkan sekedar untuk memahami informasi yang dapat digunakan untuk memecahkan masalah secara mendalam dan bermaksud untuk menerapkannya pada PT. Bahari Jaya Abadi.

Model penelitian yang digunakan oleh peneliti untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bahari Jaya Abadi yaitu menggunakan metode deksriptif, dimana metode ini menjelaskan tentang bagaimana data akan dikumpulkan, diolah dan diteliti untuk suatu pembuktian dan pengujian dalam mencapai satu tujuan. Metode deksriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan subjek atau objek dalam penelitian, dapat berupa orang, lembaga, masyarakat dan lainnya yang pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau apa adanya. Dalam melakukan penelitian mengenai variable-variable yang akan dibahas, metode yang dipilih adalah metode survey, dimana metode ini mampu membantu peneliti untuk

mengumpulkn informasi dan data-data yang didapatkan dari setiap responden melalui kuesioner.

Jenis penelitian terjadinya variable, penelitian ini menggunakan penelitian *ekspos factor* karena peneliti meneliti hubungan sebab akibat yang tidak di observasi

B. Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan penulisan dalam penelitian ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konveksi yang bernama PT. Bahari Jaya Abadi yang berlokasi di Kosambi Baru Cengkareng Jakarta Barat. Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

1. Sejarah Singkat PT. Bahari Jaya Abadi

Pendirian PT. Bahari Jaya Abadi ini terbagi menjadi 4 fase pembangunan sebagai berikut:

A. Fase Pengembangan I

1. Didirikan pada tahun 1999
2. Penambahan 1 unit mesin produksi yaitu mesin jahit klasik
3. Jumlah karyawan : 23 orang
4. proyek masih dalam pengiriman export kedalam kota-kota

B. Fase Pengembangan II

1. Penambahan Luas Area 11 X 8 M
2. Pemindahan Areal produksi ke gedung yang baru
3. Penambahan unit produksi dengan Mesin Jahit Lubang Kancing sebanyak 13 buah
4. Penambahan karyawan menjadi : 52 orang

C. Fase Pengembangan III

1. Penambahan Luas Area Produksi 20 x 17 m
2. Penambahan area ruang baru di gedung baru
3. Penambahan Unit Produksi dengan :
 1. 35 unit mesin jahit High Speed Brother GS 2700 berkapasitas 9-14 kg terbuat dari logam
 2. Penambahan 10 unit mesin pembuat kancing di area gedung baru
 3. Jumlah karyawan 70 orang

D. Fase Pengembangan IV

1. luas dan lebar gedung selebar 8x7 m
2. Penambahan Penambahan 3 ruangan untuk proses produksi
3. Penambahan 1 buah mobil untuk proses pengiriman antar daerah
4. Penambahan 10 buah mesin jahit computer
4. Penambahan area untuk area parkir selebar 10x13 m
5. Jumlah karyawan 84 orang

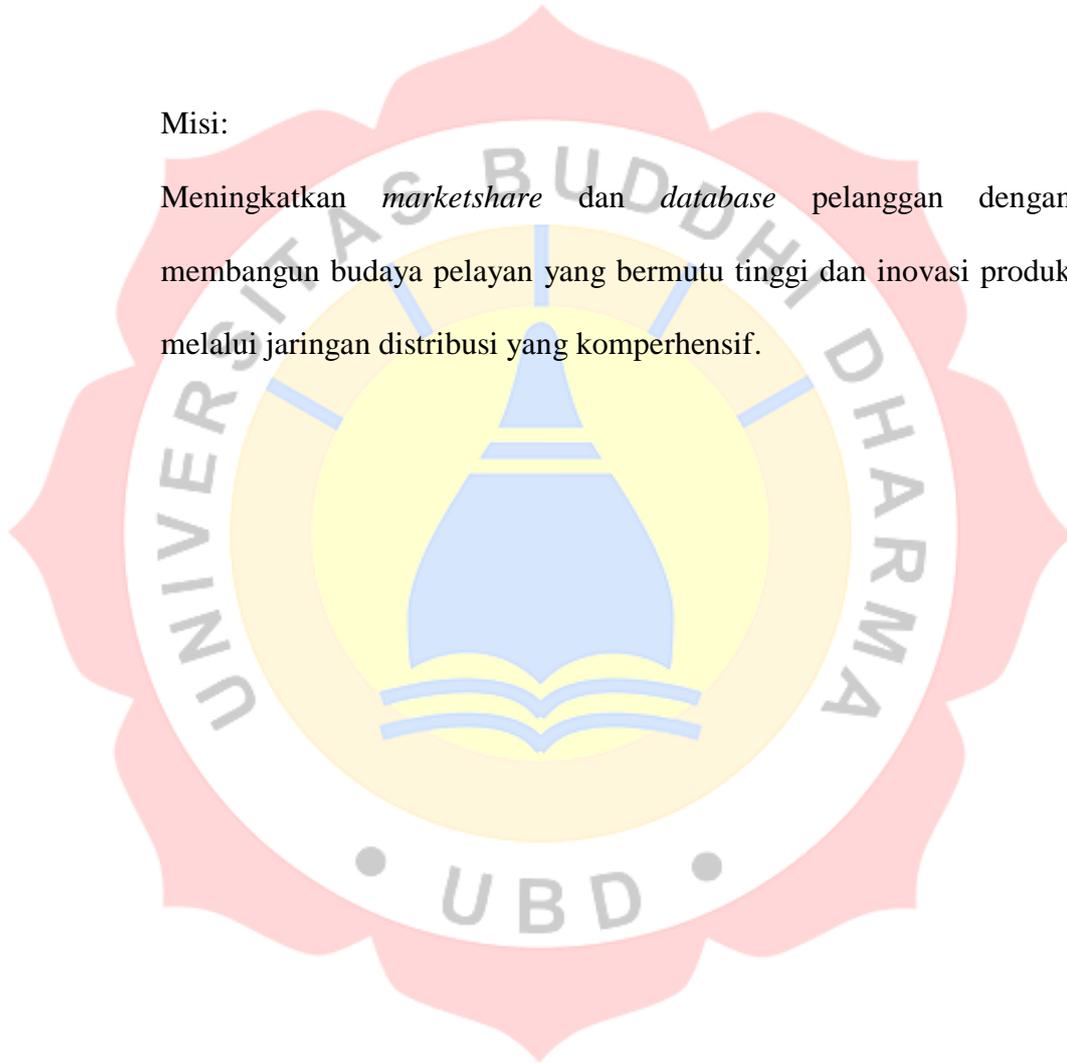
2. Visi Misi PT. Bahari Jaya Abadi

Visi:

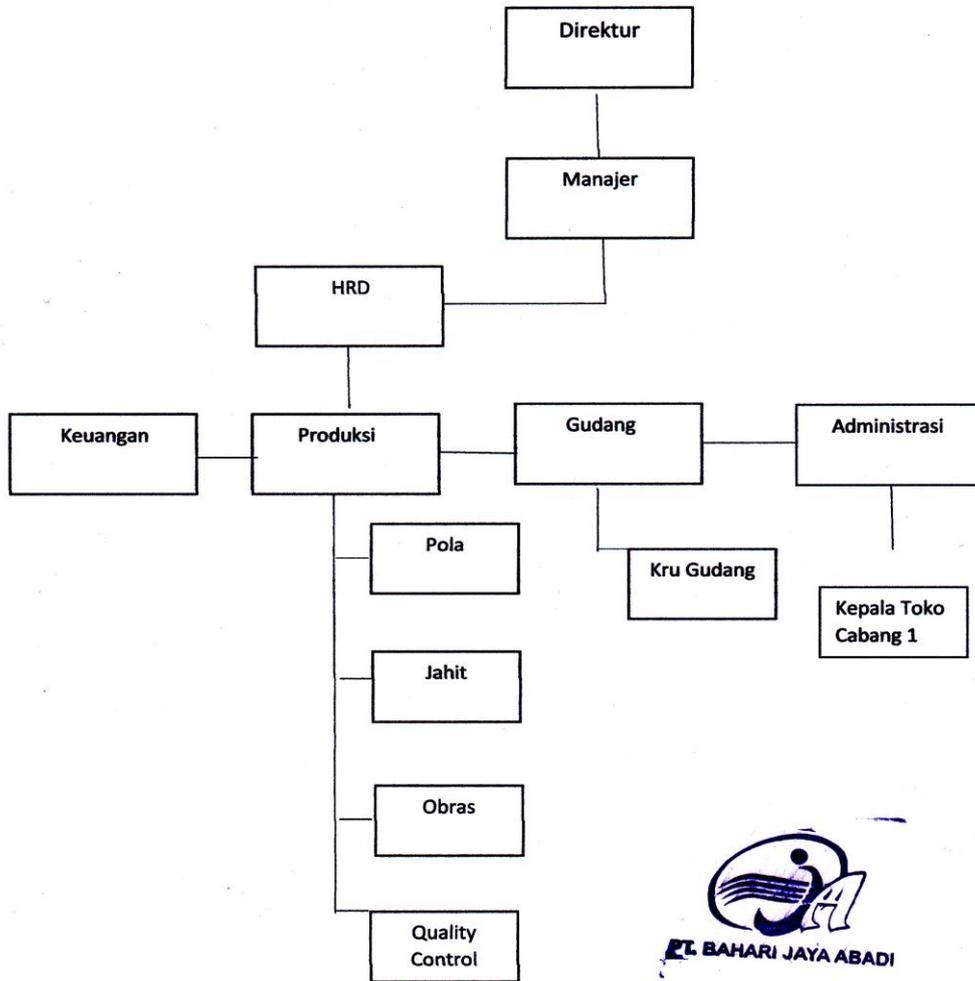
Menjadi perusahaan yang menguasai pasar pakaian di dalam kota maupun luar kota.

Misi:

Meningkatkan *marketshare* dan *database* pelanggan dengan membangun budaya pelayan yang bermutu tinggi dan inovasi produk melalui jaringan distribusi yang komperhensif.



C. Struktur Perusahaan



Uraian Tugas :

1. Direktur

Direktur memiliki tugas untuk:

1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan dan peraturan untuk perusahaan
2. Menetapkan dan mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian

2. Manager

Manager memiliki tugas untuk:

1. Memimpin perusahaan
2. Mengendalikan perusahaan
3. Mengembangkan perusahaan
4. Mengatasi masalah perusahaan
5. Meningkatkan kualitas perusahaan

3. HRD (Human Resources Departemen)

1. Merencanakan dan mengembangkan kebijakan dan system pengolaan sumber daya manusia
2. Mengkoordinasikan dan mengontrol pelaksanaan fungsi manajemen SDM di seluruh perusahaan agar dapat menunjang dan meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai target perusahaan

4. Keuangan

Keuangan memiliki tugas:

1. Mengola keuangan produksi
2. Mengola kas produksi
3. Melakukan pembayaran gaji tiap akhir bulan

5. Produksi

Produksi memiliki tugas :

1. Membuat planning produksi
2. Mengawasi para SDM
3. Membuat laporan hasil produksi

6. Gudang

Gudang memiliki tugas:

1. Menerima barang dari produksi dan menyalurkan ke took
2. Bertanggung jawab menjaga barang di dalam gudang
3. Bertanggung jawab dalam barang pengadaan yang ada di dalam took
4. Pengendalian barang rusak

7. Admin

Admin memiliki tugas:

1. Menerima barang masuk dan keluar produksi

2. Membuat laporan hasil barang masuk dan keluar produksi
3. Menerima laporan permintaan barang dari administrasi took
4. Memimpin SDM bagian administrasi

8. Pola

Pola memiliki tugas:

1. Membuat pola produksi
2. Memotong kain sesuai pola untuk produksi

9. Jahit

Jahit memiliki tugas:

1. Menjahit hasil potongan kain dari pola
2. Memastikan jahitan sesuai pola

10. Obras

Obras memiliki tugas:

1. Mengobras hasil dari kru jahit

11. Quality Control

Quality Control memiliki tugas:

1. Mengecek hasil produksi
2. Mengurus barang masuk
3. Packing barang untuk di kirim ke gudang

12. Kru Gudang

Kru gudang memiliki tugas

1. Merapikan barang hasil produksi ke gudang
2. Menjaga barang hasil produksi di gudang

13. Kepala Toko

Kepala toko memiliki tugas:

1. Mengkoordinir dan menjalankan semua kegiatan operasional toko
2. Mengkoordinir dan mengelola para bawahannya

E. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya melalui data yang diperoleh secara langsung dari observasi, wawancara, dan kuisioner. Data primer data utama yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Menurut (Edi Riadi 2015, 29-30).

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi tangan kedua yang sudah dikumpulkan oleh beberapa orang (organisasi) untuk tujuan tertentu dan tersedia untuk berbagai penelitian. Data yang diperoleh dari buku-buku referensi dan

sumber sumber lainnya yang berkaitan dengan variable yang diteliti .
Data yang diperoleh dari teknik pengumpulan data yang menunjang data primer menurut (Edi Riadi 2015 ,29-30).

F. Populasi dan Sample

1. Populasi

Populasi adalah kelompok keseluruhan orang, peristiwa atau sesuatu yang ingin diselidiki oleh peneliti. Sedangkan menurut (Sugiyono 2014, 115) menyatakan bahwa:

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi adalah semua individu / unit-unit yang menjadi target penelitian oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bahari Jaya Abadi berjumlah 84 orang.

2. Sample

Menurut (Sugiyono 2014, 116) menyatakan bahwa:

“Sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Ukuran sample perlu memperhatikan pedemoman *Rules Thumb* yang dikemukakan oleh Roscoe dalam (Sugiyono 2014, 74) yaitu:

- a. Ukuran sample yang layak digunakan dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500.
- b. Dalam penelitian ini diambil dari populasi adalah sebanyak 84 orang karyawan yang bekerja pada PT.Bahari Jaya Abadi.

G . Teknik pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono 2016, 224) menyatakan bahwa: ,

“Kuantitatif dan R&D. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian adalah memperoleh data. Tanpa mengetahui Teknik pengumpulan data, peneliti tidak akan memperoleh data-data yang relevan dan memenuhi standar data yang ditetapkan”.

Dalam usaha mengumpulkan data yang akurat, maka penulis menggunakan beberapa Teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Pengamatan

Pengamatan secara langsung yang dilakukan untuk menguji objektivitas data yang diperoleh.

2. Wawancara

Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam dari responden.

3. Kuesioner

Dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau kuesioner untuk diajukan kepada responden agar diisi dan dijawab. Tujuan yaitu untuk menggali keterangan, tanggapan, dan pendapat dari responden.

4. Studi Kepustakaan

Dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku referensi, jurnal serta sumber-sumber lainnya yang berkaitan dengan materi yang akan diteliti untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan.

5. Riset Internet

Penulis berusaha mencari data dan informasi tambahan dari situs web yang berhubungan dengan penelitian.

H. Operasional Variable Penelitian

Tabel 3.2

Variable	Sub Variable	Indikator	Skala
Konflik Keluarga (X1)	a. Konflik keluarga <i>centrality</i> b. Tipe-tipe konflik	1. Fokus tujuan hidup 2. Kepuasan dalam hidup berasal dari pekerjaan atau keluar 3. Hal-hal terpenting berasal dari pekerjaan atau keluarga 4. Mengutamakan pekerjaan atau keluarga 5. Keberadaan pekerjaan atau keluarga yang terpenting 6. Konflik Disfungsional 7. Konflik Tugas 8. Konflik Hubungan Konflik 9. Konflik Proses 10. Konflik Fungsional	Ordinal

Sumber : (Carlson dan Kacmar, (2013, 1046)

<p>Stres Kerja (X2)</p>	<p>a. Penyebab Stres Kerja b. Model Stres Kerja</p>	<p>a. Beban Kerja yang durasakan terlalu berat b. Waktu kerja mendesak c. Kualitas pengawasan kerja yang rendah d. Iklim kerja yang tidak sehat e. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab f. Konflik kerja g. <i>Role Overload</i> h. <i>Role conflict</i> i. <i>Role Ambiguity</i> j. <i>Responsibility for other people</i></p>
-------------------------	---	---

Sumber : (Carlson dan Kacmar 2013, 1046)

<p>Kinerja karyawan (Y)</p>	<p>1. tujuan dari pelaksanaa penilaian kinerja 2. organisasi mempunyai indikator-indikator mengenai stress kerja 3. Faktor-faktor yang diamati dalam kinerja</p>	<p>1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan 4. Kekaburan pran 5. Kelebihan beban kerja 6. Tanggung jawab atas orang 7. Pengembangan karir 8. Kurangnya kohesi kelompok 9. Dukungan kelompok yang kurang memadai 10. Iklim organisasi</p>
-----------------------------	--	--

Sumber: Menurut (Werther dan Davis, dalam priansa 2014, 272), (Zaputri 2013, 10)

I. Teknik Analisis Data

1. Penguji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen pada penelitian dilakukan dengan melakukan uji Validitas dan Reliabilitas dimana keduanya sangat penting dalam menciptakan kebenaran dan kepercayaan terhadap temuan. Pada kenyataan, nilai sempurna untuk nilai Validitas dan Reliabilitas adalah tidak mungkin.

2. Uji Validitas

Menurut (Sujarweni 2015, 108) menyatakan bahwa :

“uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu”.

Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n - 2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid. Untuk mengukur validitas data dalam penelitian ini, menggunakan rumus:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variable X dan Y

n : jumlah Sampel

x : nilai total atribut

y : nilai dari sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah :

- a) Jika r hitung positif dan r hitung $\geq r$ tabel, maka tersebut valid.
- b) Jika tidak memenuhi r hitung positif dan r hitung $< r$ tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
- c) Jika r hitung $> r$ tabel, tetapi bertanda negatif, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

3. Uji Reliabilitas

Menurut (Sugiyono 2017, 277) menyatakan bahwa:

“suatu penelitian yang reliabel adalah apabila orang lain dapat mengulangi atau mereplikasi proses penelitian tersebut”.

Menurut (Sujarweni 2015, 110) menyatakan bahwa:

“Uji reliabilitas merupakan suatu ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner”.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika $Alpha > 0,60$ maka dinyatakan reliabel.

Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

Keterangan:

r = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

4. Skala Pengukuran

Menurut (Sudaryono 2014, 44) menyatakan bahwa:

“Skala adalah alat yang disusun dan digunakan oleh peneliti untuk mengubah respons tentang suatu variabel yang bersifat kualitatif menjadi data kuantitatif”.

Pada penelitian ini skala yang digunakan merupakan skala ordinal yang dibuat kedalam tipe skala likert.

Menurut (Sudaryono 2014, 90) menyatakan bahwa :

“Skala Ordinal ialah skala yang didasarkan pada ranking, diurutkan dari jenjang yang lebih tinggi sampai jenjang terendah atau sebaliknya”.

Penerapan skala likert dalam penelitian ini dengan menghubungkan setiap jawaban dengan bentuk pernyataan atau dukungan sikap yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi bobot = 5
- b. Setuju (S) diberi bobot = 4
- c. Kurang Setuju (KS) diberi bobot = 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi bobot = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot = 1

5. Regresi Linear Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda.

Menurut (Sugiyono 2014, 277) bahwa:

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Menurut (Sugiyono 2014, 277) persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Rumusan regresi linier berganda

Keterangan:

a = koefisien Konstanta

b_1, b_2, b_3, \dots = Koefisien Regresi

x_1 = *Good Corporate Governance*

$x_2 = \text{Earning Power}$

$\varepsilon = \text{error, Variabel Gangguan}$

6. Koefisien Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Rumus untuk mencari koefisien determinasi dengan dua variabel independen adalah:

$$R^2 = (ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \cdot (ryx_1) \cdot (ryx_2) \cdot (rx_1x_2) / 1 - (rx_1x_2)^2$$

Ada dua kemungkinan hasil yang diperoleh, yaitu:

- Jika $R^2 = 0$, maka tidak ada sedikitpun presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- Jika $R^2 = 1$, maka presentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

7. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berganda (R) digunakan untuk menerangkan kekuatan dan arah hubungan antara variable independent dengan variable dependen. Penulis menggunakan analisis korelasi

berganda / multiple correlation untuk mengukur kekuatan antara variable dan variable dependen . Cara mengetahui keadaan korelasi digunakan kriteria sebagai berikut :

1. 0,00 - 0,199 : Sangat Rendah
2. 0,20 – 0,399 : Rendah
3. 0,40 – 0,599 : Sedang
4. 0,60 – 0,799 : Kuat
5. 0,80 – 1,000 : Sangat Kuat

J. Hipotesis Penelitian

1. Uji T

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya. Sedangkan untuk menguji keterkaitan koefisien, maka dapat diuji melalui uji t dan untuk menghitung uji t, penulis menggunakan alat bantu berupa program SPSS Adapun rumus untuk menguji hipotesis menurut (Sugiyono 2013, 184), sebagai berikut :

Keterangan :

t =Pengujian hipotesis

r =Koefisien korelasi

r^2 =Koefisien determinasi

n =Jumlah responden

Perumusan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : P = 0$ (tidak ada hubungan antara x dan y)

$H_a : p > 0$ (ada hubungan positif antara x dan y)

$H_a : P < 0$ (ada hubungan negative antara x dan y)

$H_a: P \neq 0$ (ada hubungan antara x dan y)

Untuk menguji hipotesis nol (H_0) kriterianya adalah sebagai berikut:

- a. Bila nilai t hitung $>$ nilai t table, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Bila nilai t hitung $<$ nilai table, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam pengujian menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 95% sedangkan $\alpha = 5\%$.

2. Uji f

Pengujian ini dapat dilakukan dengan membandingkan besarnya

angka F penelitian dengan F table, dengan cara sebagai berikut:

1. Menghitung F penelitian yang didapatkan melalui kolom F pada table Anova yang diharapkan dari output program SPSS.
2. Menghitung F table dengan taraf signifikan tertentu.
3. Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut:

- a. Jika $F_{\text{penelitian}} > F_{\text{table}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika $F_{\text{penelitian}} < F_{\text{table}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
4. Mengambil keputusan apakah H_0 dan H_a yang diterima.

Adapun rumus untuk pengujian F menurut (Sugiyono 2013, 223)

kualitatif dan R&D sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R)^2/(n-k-1)}$$

