

**PENGARUH DISIPIN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEMA
SANGKAKALA ANUGERAH**

SKRIPSI

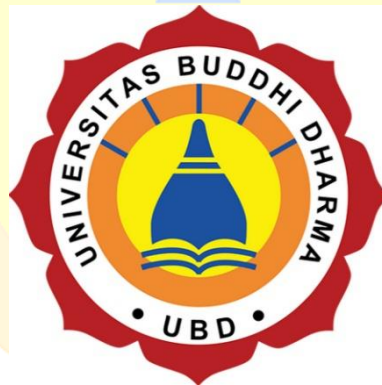
Oleh:

MARCELRINO

20190500097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**PENGARUH DISIPIN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN STRES
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEMA
SANGKAKALA ANUGERAH**

SKRIPSI

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

Oleh:

MARCELRINO

20190500097



FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2023

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Marcelrino
NIM : 20190500097
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah

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

Tangerang, 30 Agustus 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Marcelirino

NIM : 20190500097

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

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

Tangerang, 22 Desember 2022

Menyetujui,

Pembimbing,



Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Mengetahui,

Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

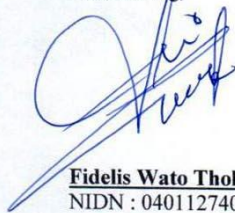
Nama : Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.
Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Marcelrino
NIM : 20190500097
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah.

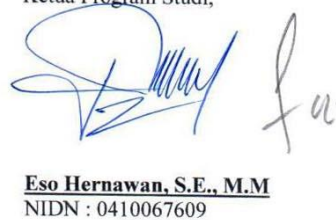
Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Fidelis Wato Tholok, S.E., M.M.
NIDN : 0401127407

Tangerang, 22 Desember 2022
Mengetahui,
Ketua Program Studi,



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

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAH

Nama Mahasiswa : Marcelrino
NIM : 20190500097
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 14 Febuari 2023.

Nama Penguji

Tanda Tangan

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



Penguji I : Sonny Santosa, S.E., M.M.
NIDN : 0428108409



Penguji II : Rininta Parameswari, S.Pd., M.Si
NIDN : 0403128003



Dekan Fakultas Bisnis,



Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NIDN : 0427047303



**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20190500101
Nama : Marcelrino
Jenjang Studi : S1 (Strata Satu)
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 Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah", 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, 13 Maret 2023

Penulis



Marcelrino

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 ini 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 Pembantu 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 gear yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang 22 Desember 2022

Penulis



Marcelrino
NIM : 20190500097

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GEMA SANGKAKALA ANUGERAH

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, konflik kerja, dan stress kerja terhadap kinerja karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah yang berjumlah 53 karyawan yang dimana semua populasi akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Alat analisis yang digunakan dalam melakukan penelitian ini adalah menggunakan *Statistical Program for Social Science 24* atau bisa disebut juga dengan SPSS 24.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja yang dapat dilihat dari Disiplin Kerja memiliki $t_{hitung} 8,366 > t_{tabel} 2,00958$ dan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$, tidak terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja dapat dilihat konflik kerja memiliki $t_{hitung} -2,490 < t_{tabel} 2,00958$ dan nilai probabilitas $0,016 < 0,05$, dan tidak terdapat pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja dapat dilihat stress kerja memiliki $t_{hitung} -1,025 < t_{tabel} 2,00958$ dan nilai probabilitas $0,310 > 0,05$. Dan berdasarkan hasil uji f dengan membandingkan $F_{hitung} 32,589 > F_{tabel} 2,79$ dengan tingkat probabilitas $0,000 < 0,05$ yang artinya bisa disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK CONFLICT, AND
WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. GEMA
SANGKAKALA ANUGERAH**

ABSTRACT

This research was conducted to determine the effect of work discipline, work conflict, and work stress on the performance of employees of PT. Gema Sangkakala Anugerah. The population of PT. Gema Sangkakala Anugerah, totaling 53 employees, and all would be sampled in this study. The analytical tool used in conducting this research is the Statistical Program for Social Science 24, also known as SPSS 24.

Based on the results of the data analysis that has been carried out in this study, there is an influence between recruitment and performance, which can be seen from the results of the comparison $T_{count} 6.226 > T_{table} 1.98827$ with a significant level of $0.000 < 0.05$; selection and performance, which can be seen from the results of the comparison $T_{count} 5.805 > T_{table} 1.98827$ with a significant level of $0.000 < 0.05$; and work competence, which can be seen from the comparison of $T_{count} 5.857 > T_{table} 1.98827$ with a significant level of $0.000 < 0.05$. And based on the test results, we obtained a value of $F_{count} = 20.668 > F_{table} = 2.712$ with a significant $0.000 < 0.05$, which means that where these conditions are met, H_0 is rejected and H_a is accepted..

Keywords : *Work Discipline, Work Conflict, Work Stress, and Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Pertama – tama peneliti mengucapkan puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas hikmat dan rahmatnya skripsi ini dapat terselesaikan tepat waktu. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Strata 1 (S1) program studi manajemen konsentrasi sumber daya manusia.

Skripsi ini diajukan oleh peneliti berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah”.

Dalam penelitian ini peneliti juga mengalami beberapa kendala, akan tetapi semua dapat terselesaikan dengan bantuan beberapa pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Limajantini, S.E., M.M., B.K.P selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Bapak Fidellis Wato Tholok, SE., MM., selaku Dosen Pembimbing yang telah membantu dan memberikan arahan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
5. Seluruh Dosen Pengajar Universitas Buddhi Dharma Tangerang yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Ibu Ida Aisah selaku pihak yang telah mengizinkan penelitian dan memberikan data mengenai PT. Gema Sangkakala Anugerah kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. PT Gema Sangkakala Anugerah dan seluruh staff yang sudah memberikan bantuan, dukungan dan juga kesempatan untuk dapat melakukan penelitian.
8. Orang tua dan kaka saya yang selalu mendukung dan memberikan semangat dan doa. Tanpa mengenal Lelah banyak membantu baik secara moral maupun material dalam mendukung penulisan skripsi ini.

9. Orang tua dan kaka saya yang selalu mendukung dan memberikan semangat dan doa. Tanpa mengenal Lelah banyak membantu baik secara moral maupun material dalam mendukung penulisan skripsi ini.
10. Angelika Herlina Violitha, terima kasih atas waktu, semangat, arahan dan dukungan setulus hati yang diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
11. Anastasya Jasmine, Chantika Devi, Fernando Octavian, Kelvin Maryos serta masih banyak sahabat yang tidak bisa disebutkan satu persatu selaku sahabat yang telah memberikan semangat, masukan dan dukungan dalam mendukung penulis menyusun skripsi ini.

Penulis hanya dapat mendoakan semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa melimpahkan Berkah dan Anugerahnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam upaya penyusunan skripsi ini.

Besar harapan penulis, jika skripsi ini akan berguna bagi pihak terkait terutama teman dan peneliti yang lain sebagai tambahan ilmu pengetahuan dan referensi dan juga bagi PT. Gema Sangkakala Anugerah sebagai bahan informasi untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna mengingat kemampuan, pengetahuan, waktu yang terbaas dan kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna untuk menyempurnakan skripsi ini

Tangerang 22 Desember 2022

Penulis

Marcelrino

NIM : 20190500097

DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

SURAT PERNYATAAN

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR iii

DAFTAR ISI v

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xvi

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang 1

B. Identifikasi Masalah 4

C. Rumusan Masalah 5

D. Tujuan Penelitian 5

E. Manfaat Penelitian 6

1. Bagi penulis 6

2. Bagi perusahaan 6

3. Bagi pembaca.....	6
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORI	8
A. Gambaran Umum Teori.....	8
1. Pengertian Manajemen.....	8
2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
3. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
4. Pengertian Konflik Kerja	17
5. Pengertian Stres Kerja.....	22
6. Pengertian Kinerja	33
B. Hasil Penelitian Terdahulu	36
C. Kerangka Pemikiran	44
D. Perumusan Hipotesa	44
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Objek Penelitian.....	45
1. Sejarah PT Gema Sangkakala Anugerah	45
2. Visi Dan Misi.....	46
3. Struktur Organisasi	47
4. Uraian Kerja.....	47
C. Jenis dan sumber data	49
1. Data primer	50
2. Data sekunder.....	50

D. Populasi dan Sampel.....	50
1. Populasi.....	50
2. Sampel.....	51
E. Teknik pengumpulan data.....	52
1. Teknik pengumpulan data primer	52
2. Teknik pengumpulan data sekunder	53
F. Operasional Variabel Penelitian	53
G. Teknik Analisis Data	57
1. Analisis Statistik Deskriptif	57
2. Frekuensi data	58
3. Uji Validitas	58
4. Uji Reliabilitas	59
5. Uji Regresi Linear Sederhana	61
6. Uji Regresi Linear Berganda	61
7. Analisis Korelasi Berganda.....	62
8. Uji Asumsi Klasik.....	63
9. Uji Hipotesis	64
10. Koefisien Determinasi	66

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASANError! Bookmark not defined.

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian Berdasarkan Data Responden.....	Error!
	Bookmark not defined.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin **Error! Bookmark not defined.**
 2. Data Responden Berdasarkan Umur **Error! Bookmark not defined.**
 3. Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan **Error! Bookmark not defined.**
- B. Uji statistik deskriptif **Error! Bookmark not defined.**
- C. Uji Frekuensi **Error! Bookmark not defined.**
1. Uji Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1) Pada PT. Gema Sangkakala Anugerah **Error! Bookmark not defined.**
 2. Uji Frekuensi Variabel Konflik Kerja (X2) Pada PT. Gema Sangkakala Anugerah **Error! Bookmark not defined.**
 3. Uji Frekuensi Variabel Stres Kerja (X3) Pada PT. Gema Sangkakala Anugerah **Error! Bookmark not defined.**
 4. Uji Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada PT. Gema Sangkakala Anugerah **Error! Bookmark not defined.**
- D. Uji Validitas dan Reabilitas **Error! Bookmark not defined.**
1. Uji Validitas **Error! Bookmark not defined.**
 2. Uji Reliabilitas **Error! Bookmark not defined.**
- E. Uji Asumsi Klasik **Error! Bookmark not defined.**
1. Uji Normalitas **Error! Bookmark not defined.**
 2. Uji Multikolinearitas **Error! Bookmark not defined.**
 3. Uji Heteroskedastisitas **Error! Bookmark not defined.**
- F. Uji Hipotesis **Error! Bookmark not defined.**

1. Regresi Linear Sederhana X1 Terhadap Y	Error!	Bookmark	not defined.
2. Regresi Linear Sederhana X2 Terhadap Y	Error!	Bookmark	not defined.
3. Regresi Linear Sederhana X3 Terhadap Y	Error!	Bookmark	not defined.
4. Regresi linear berganda X1, X2, dan X3 terhadap Y	Error!	Bookmark	not defined.
G. Analisa pembahasan pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Gema Sangkakala Anugerah.....	Error!	Bookmark	not defined.
1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error!	Bookmark	not defined.
2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error!	Bookmark	not defined.
3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error!	Bookmark	not defined.
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Error!	Bookmark	not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error!	Bookmark	not defined.
A. Kesimpulan	Error!	Bookmark	not defined.
B. Implikasi	Error!	Bookmark	not defined.
C. Saran	Error!	Bookmark	not defined.

1. Saran untuk Kebijakan Manajerial.....**Error! Bookmark not defined.**
2. Saran untuk pengembang ilmu.....**Error! Bookmark not defined.**

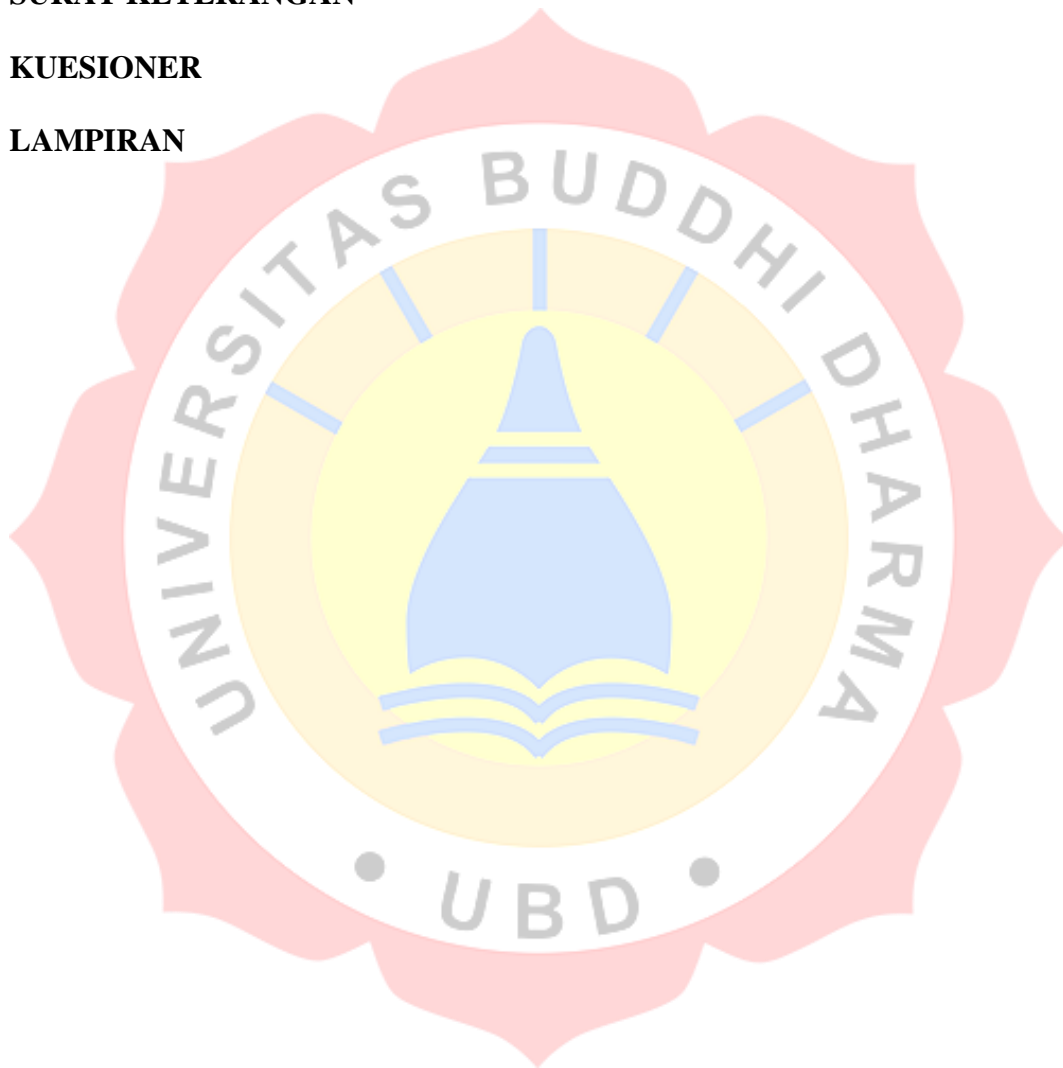
DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

SURAT KETERANGAN

KUESIONER

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu	36
Tabel III. 1 Operasional Variabel Penelitian	54
Tabel III. 2 Standar Reliabilitas	61
Tabel IV. 1 Perincian Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 2 Perincian Responden Berdasarkan Umur	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 3 Perincian Responden Berdasarkan Pendidikan.	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 4 Statistik Deskriptif	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 5 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 1	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 6 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 2	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 7 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 3	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 8 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 4	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 9 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 5	Error! Bookmark not defined.
Tabel IV. 10 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 6 ..	Error! Bookmark not defined.

Tabel IV. 11 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 7 .. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 12 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 8 .. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 13 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X1 Pernyataan 9 .. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 14 Tanggapan Responden mengenai Variabel X1 Pernyataan 10. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 15 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 1 .. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 16 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 2 .. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 17 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 3 .. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 18 Tanggapan Responden Mengenai Variabel X2 Pernyataan 4 .. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 19 Tanggapan Responden mengenai variabel X2 Pernyataan 5.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 20 Tanggapan Responden mengenai variabel X2 Pernyataan 6.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 21 Tanggapan Responden mengenai variabel X2 Pernyataan 7.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 22 Tanggapan Responden mengenai variabel X2 Pernyataan 8.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 23 Tanggapan Responden mengenai variabel X2 Pernyataan 9.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 24 Tanggapan Responden mengenai variabel X2 Pernyataan 10.. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 25 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 1.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 26 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 2.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 27 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 3.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 28 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 4.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 29 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 5.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 30 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 6.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 31 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 7.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 32 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 8.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 33 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 9.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 34 Tanggapan Responden mengenai variabel X3 Pernyataan 10.. **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 35 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 1..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 36 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 2..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 37 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 3..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 38 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 4..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 39 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 5..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 40 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 6..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 41 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 7..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 42 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 8..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 43 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 9..... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 44 Tanggapan Responden mengenai variabel Y Pernyataan 10.... **Error!**

Bookmark not defined.

Tabel IV. 45 Hasil Uji Validitas**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 46 Hasil Uji Reliabilitas.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 47**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 48 Uji Multikolinearitas.....**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 49**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 50**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 51**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 52**Error! Bookmark not defined.**

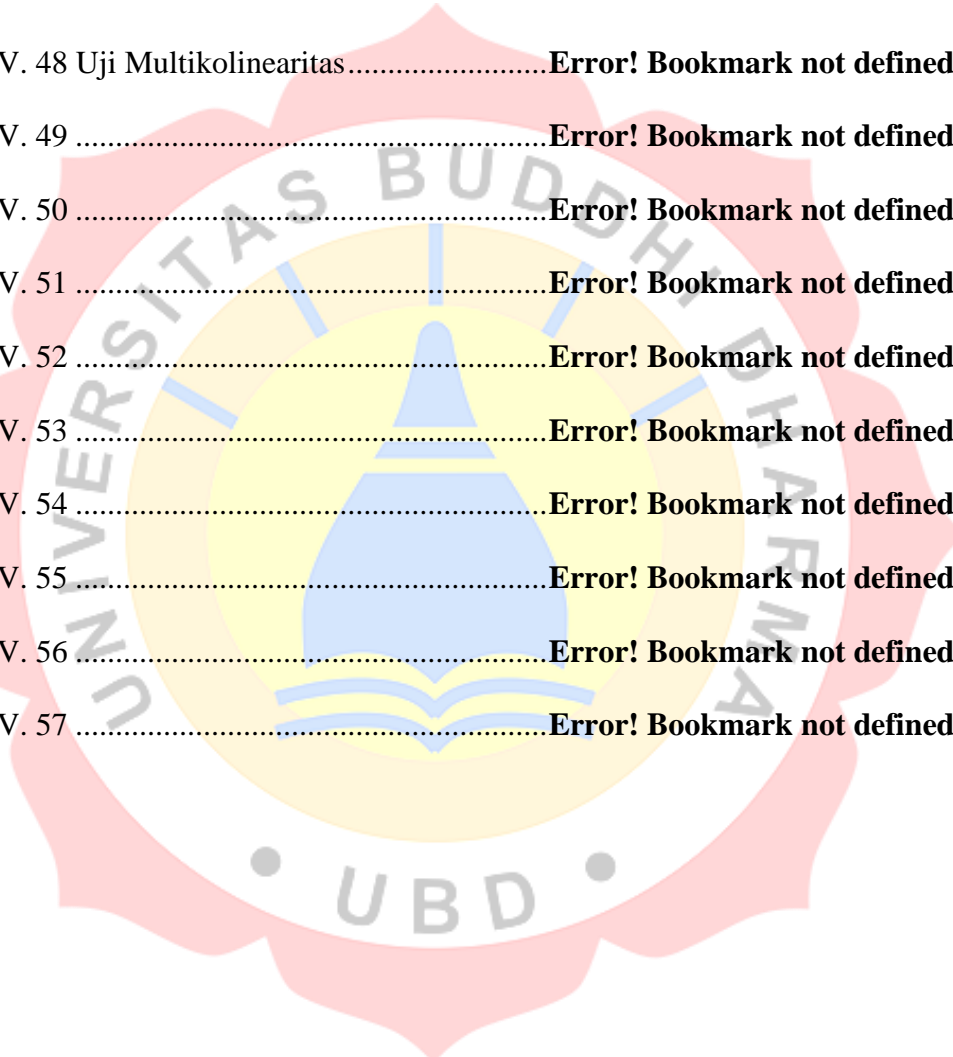
Tabel IV. 53**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 54**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 55**Error! Bookmark not defined.**

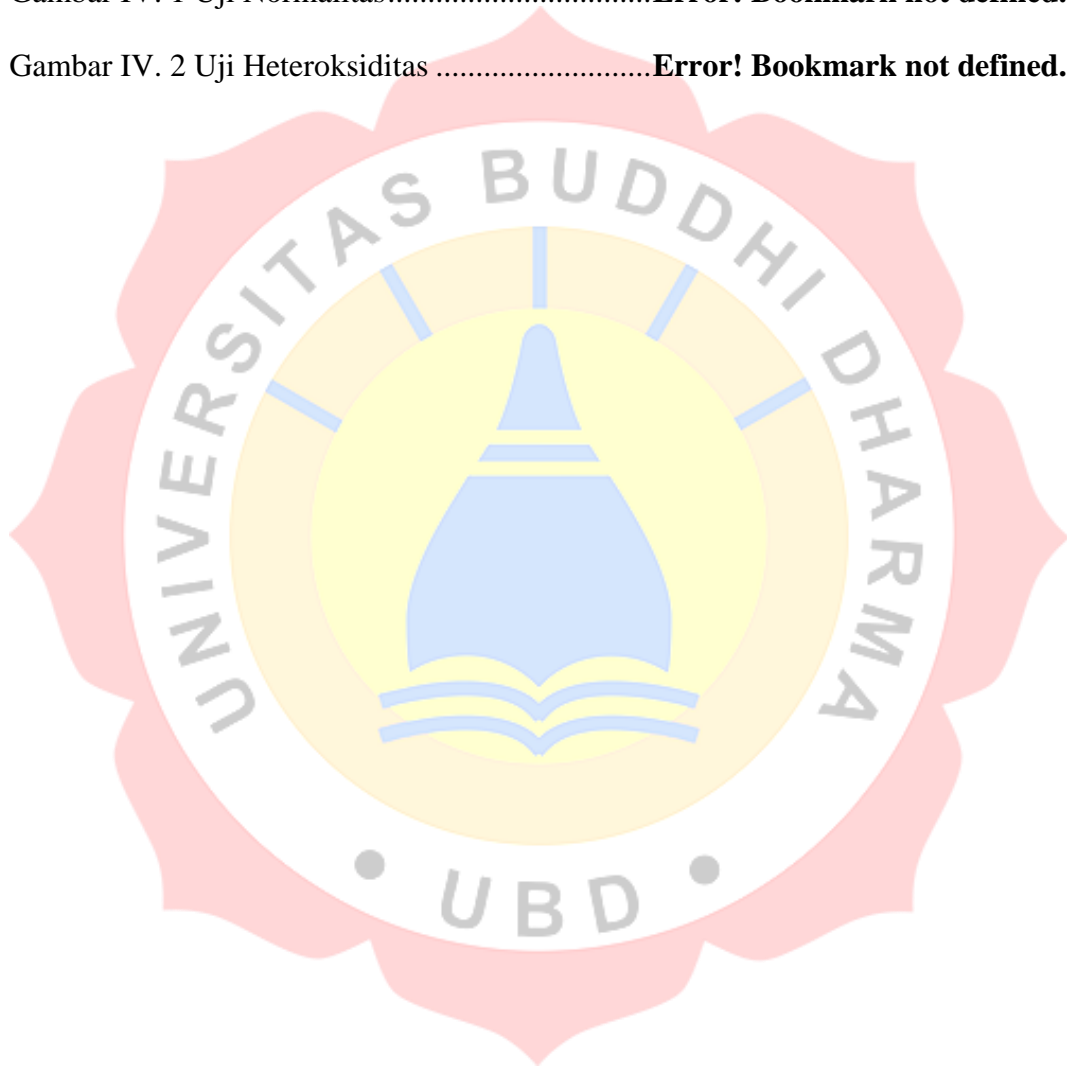
Tabel IV. 56**Error! Bookmark not defined.**

Tabel IV. 57**Error! Bookmark not defined.**



DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran	44
Gambar III. 1 Struktur Organisasi.....	47
Gambar IV. 1 Uji Normalitas.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar IV. 2 Uji Heteroksiditas	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam melakukan aktivitasnya, tentunya setiap perusahaan baik itu yang bergerak dibidang industri maupun non industri pasti memiliki sebuah tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk berkembang menjadi lebih baik, dapat bersaing dengan perusahaan lain, menguasai *market* atau pasar, dan menjadi perusahaan terbaik yang bergerak dibidangnya. Pada era globalisasi saat ini, dengan berkembangnya perusahaan dan kebutuhan konsumen yang semakin kompleks tentunya menyebabkan eratnya persaingan antar perusahaan. Terlebih lagi perusahaan yang bergerak dibidang yang sama di mana tentunya mereka akan memutar otak agar bisa bersaing dengan para pesaingnya. Agar tetap bisa bertahan, perusahaan berupaya menanamkan berbagai kebijakan dan strategi seperti peningkatan produktivitas, efektivitas, efisiensi, dan pengendalian yang baik. Tetapi yang menjadi peranan utama dalam keberlangsungan perusahaan adalah sumber daya manusia dalam suatu perusahaan yang dibutuhkan untuk menggapai keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia adalah seseorang yang menjadi penggerak dalam perusahaan atau organisasi yang bermanfaat sebagai aset sehingga harus terus diasah kemampuannya agar dapat berkembang. Sumber daya manusia menjadi poin yang utama dan harus ada dalam memperoleh setiap

tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia menjadi poin yang utama dalam sebuah organisasi jika dibandingkan dengan poin sumber daya yang lain seperti teknologi dan modal, karena manusia tersebut yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan kunci menentukan perkembangan perusahaan karena sumber daya manusia berperan sebagai penggerak dan perencana dalam memperoleh sebuah tujuan dalam organisasi.

Setiap perusahaan pasti ingin sumber daya manusia yang memang berkualitas dan mempunyai kinerja kerja yang tinggi kepada perusahaan mengingat mereka memegang peranan penting di dalam perusahaan. Maka dari itu, perlu diadakannya sebuah pelatihan dan pengembangan untuk membuat karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja tinggi sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam menjaga kualitas dan kinerja sumber daya manusia, perusahaan sering kali mengalami banyak hambatan seperti karyawan yang tidak disiplin terhadap peraturan perusahaan, konflik dalam melaksanakan pekerjaan, dan stres dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Hambatan – hambatan tersebut dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja dari sumber daya manusia di perusahaan.

Disiplin kerja merupakan kemauan seseorang dalam melaksanakan kerja agar dapat tunduk terhadap ketentuan, peraturan, dan norma yang berlaku di sebuah organisasi. Disiplin kerja sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan alat motivasi agar dapat

mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja juga dapat memberikan manfaat bagi karyawan agar mengetahui peraturan, prosedur dan kebijakan yang ada. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan para karyawan selalu berupaya untuk menjaga dan meningkatkan disiplin kerja walaupun masih banyak karyawan yang melanggar disiplin kerja yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Selain disiplin kerja, konflik kerja juga harus diperhatikan dalam perusahaan. Konflik kerja sendiri merupakan ketidaksesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang timbul karena pembagian sumber daya, kegiatan kerja, dan persepsi yang berbeda – beda. Konflik kerja sangat berpengaruh terhadap perusahaan di mana perpecahan bisa saja terjadi kapan saja dan akibat dari konflik kerja tersebut adalah dapat memberikan kerugian terhadap salah satu pihak dan perusahaan.

Selain dua hambatan tersebut masih ada satu hambatan lagi yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu stres kerja yang terjadi pada karyawan. Stres kerja yang terjadi kepada karyawan merupakan perasaan tertekan ketika sedang melaksanakan berbagai kewajiban dan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan seperti ketidakseimbangan fisik, memiliki rasa tertekan, tidak dapat berpikir dengan baik, kurangnya istirahat, cemas, gugup dan tidak dapat tenang. Stres kerja sendiri memberikan dampak buruk kepada perusahaan dimana ketika karyawan mengalami stres kerja maka performa karyawan tersebut menurun dan tidak

dapat menyelesaikan kewajiban dan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan untuk karyawan. Stres kerja sendiri dapat terjadi kepada karyawan dikarenakan tuntutan kerja yang tinggi, tekanan waktu dalam mengerjakan sebuah pekerjaan, dan banyaknya tugas yang berlebihan sehingga menumpuk. Oleh karena itu stres kerja dapat mempengaruhi kualitas dan kinerja karyawan kepada perusahaan.

Kinerja karyawan akan terjaga ketika organisasi atau perusahaan memperhatikan faktor – faktor yang menjadi hambatan bagi karyawan. Karyawan harus diberikan rasa nyaman ketika sedang melaksanakan pekerjaan dimana hal tersebut akan membuat karyawan berpikir dengan tenang dan menunjukkan performa yang bagus untuk perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis menyusun proposal ini dengan judul “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KONFLIK KERJA, STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT GEMA SANGKAKALA ANUGERAH”

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja karyawan yang belum berjalan dengan maksimal.
2. Tingkat konflik yang masih tinggi.
3. Stres kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
4. Menurunnya kinerja karyawan terhadap perusahaan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah ?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah ?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah ?
4. Apakah disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah.
2. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah.
3. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah.
4. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja, konflik kerja, dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Gema Sangkakala Anugerah.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Untuk mengetahui apakah teori – teori yang diterima saat di bangku perkuliahan dapat dilaksanakan dalam keadaan asli yang di hadapi perusahaan.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan terhadap pengaruh dari disiplin kerja, konflik kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

3. Bagi pembaca

Dapat dijadikan acuan atau perbandingan ketika sedang melakukan penelitian.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini akan dibagi menjadi lima bab yang disusun dengan sistematika penulisan antara lain :

BAB I : Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : Landasan Teori

Berisi tentang landasan teori – teori yang berkaitan dengan permasalahan tentang pengaruh dari disiplin kerja, konflik kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB III : Objek dan metode penelitian

Berisi tentang jenis penelitian, objek penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, dan teknik pengumpulan data.

BAB IV : Analisis dan pembahasan

Berisi tentang penguraian pembahasan hasil penelitian mengenai pengaruh dari disiplin kerja, konflik kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V : Kesimpulan dan saran

Berisi tentang kesimpulan dari penelitian serta saran – saran yang mungkin akan berguna nantinya bagi penulis, perusahaan dan pembaca.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara maksimal agar dapat meraih sebuah maksud dan tujuan tertentu.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang memiliki sebuah kata kerja yaitu *to manage* yang dapat diartikan secara umum mengatur, mengurus, dan mengelola.

Menurut Hasibuan dalam jurnal (Gunawan & Sutrisna, 2022) menyatakan bahwa :

Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengarahan, dan pengawasan dari sumber daya manusia dalam memperoleh tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Wahjono et al., 2019, p. 7) dalam bukunya yang berjudul Pengantar Manajemen menyatakan bahwa :

Manajemen adalah gabungan ilmu dan seni yang merupakan sekumpulan proses tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pimpinan serta pengendalian atas penggunaan sumber – sumber daya organisasi yang tersedia

untuk memperoleh suatu tujuan yang sudah ditetapkan sehingga bermanfaat bagi manusia.

Menurut (Susan, 2019, p. 954) menyatakan

manajemen adalah aktivitas yang dilakukan oleh individu dalam mengatur organisasi atau lembaga yang bersifat manusia maupun non manusia, sehingga tujuan organisasi atau lembaga dapat tercapai secara maksimal.

Dari penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa manajemen adalah sebuah seni yang mengatur baik individu maupun kelompok ataupun organisasi dalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengarahan.

Menurut (Wahjono et al., 2019) manajemen memiliki empat fungsi yaitu :

1. Fungsi Merencanakan

Merencanakan mengandung arti bahwa manajemen memikirkan dengan saksama terlebih dahulu sasaran dan tindakan berdasarkan pada beberapa metode, rencana, atau logika dan bukan berdasarkan perasaan.

2. Fungsi Mengorganisasi

Mengorganisasi adalah proses mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang, dan sumber daya manusia diantara anggota organisasi, sehingga mereka dapat mencapai sasaran organisasi.

3. Fungsi Memimpin

Memimpin itu meliputi mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas yang penting. Fungsi memimpin, merupakan fungsi paling kritis dari keseluruhan fungsi manajemen.

4. Fungsi Mengendalikan

Mengendalikan merupakan cara untuk menentukan apakah aktivitas yang terjadi sejalan dengan aktivitas yang direncanakan.

2. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia adalah pemeliharaan, pengembangan, dan penggunaan sumber daya manusia agar dapat memperoleh berbagai tujuan individu atau organisasi.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut (Wahjono et al., 2019) menyatakan :

Pada hakikatnya manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian bagaimana mengelola sumber daya manusia agar mampu meraih berbagai tujuan organisasi

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Suparyadi (Sulistiyawan & Santosa, 2022) menyatakan :

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu sistem yang mempunyai sebuah tujuan untuk memberikan pengaruh sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar dapat memberikan

partisipasi yang maksimal dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Veithzal Rivai dan Deddy yang dikutip oleh (Putra, 2020, p. 271) menyatakan :

manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu bidang dari manajemen umum yang terdiri dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pelaksanaan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara mengelola atau memperdayakan sumber daya manusia secara maksimal sehingga bisa mencapai tujuan organisasi.

3. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan pelaksanaan manajemen untuk menjalankan peraturan – peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya disiplin kerja dapat membuat karyawan mampu bekerja dan melaksanakan berbagai tugas serta menghindari kesalahan dalam pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Disiplin kerja menurut (Wahjono et al., 2019) dalam bukunya pengantar manajemen menyatakan :

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk mengoperasikan standar – standar organisasional.

Disiplin kerja menurut Malayu S. P. Hasibuan yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021, p. 221) menyatakan :

Kedisiplinan adalah bentuk pemahaman dan kemauan individu dalam mengikuti seluruh ketentuan perusahaan dan norma – norma sosial yang ada.

Disiplin kerja menurut Handoko yang dikutip oleh (Irawan et al., 2021, p. 19) menyatakan :

Disiplin adalah aktivitas manajemen untuk menjalankan berbagai aturan dalam organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah peraturan – peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang dimana peraturan tersebut bertujuan untuk mengarahkan karyawan agar bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

a. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk – bentuk disiplin kerja terbagi atas 2 jenis menurut Veithzal Rivai yang di kutip oleh (Silaswara et al., 2021) menyatakan :

1. Disiplin Pencegahan

Merupakan tindakan yang diambil agar memotivasi karyawan mengikuti aturan, sehingga pelanggaran bisa dicegah serta menumbuhkan disiplin pribadi.

2. Disiplin Perbaikan

Merupakan tindakan yang diambil setelah terjadinya pelanggaran dan bermaksud untuk memberikan hukuman atas pelanggaran

tersebut sehingga bisa dijadikan bahan pembelajaran bagi karyawan yang bersangkutan.

Bentuk – bentuk disiplin kerja terbagi menjadi dua jenis menurut Prabu yang dikutip dalam (Silaswara et al., 2021)

1. Disiplin Preventif

Merupakan salah satu upaya memotivasi karyawan dalam mencontoh dan menaati arahan kerja serta aturan yang telah diterapkan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan pemberian sanksi untuk memotivasi karyawan agar tetap menaati arahan kerja serta aturan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Faktor – Faktor Disiplin Kerja

Faktor – faktor yang memengaruhi disiplin kerja secara umum bisa dibedakan menjadi dua menurut Strees, Harris dan Nitisemito yang di kutip oleh (Silaswara et al., 2021) :

1. Faktor dari dalam individu meliputi: kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja.
2. Faktor dari luar individu meliputi: motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan tindakan indiscipliner yang diberikan.

Faktor – faktor yang memengaruhi kedisiplinan menurut Kartono yang dikutip oleh (Silaswara et al. 2021, 226–277)

1. Nilai sosial, karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin
2. Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya.
3. Kondisi ekonomi perusahaan juga merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kedisiplinan.
4. Ketidaknyamanan dimana pegawai yang tidak merasa aman.
5. Pekerjaan - pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah bisa menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplinan para karyawan.

c. Aspek Disiplin Kerja

Terdapat tiga aspek disiplin kerja menurut Robins yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) yaitu :

“Disiplin waktu, ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.”

1. Disiplin peraturan, taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
2. Disiplin tanggung jawab, menggunakan dan pemeliharaan peralatan kantor yang sebaik – baiknya sehingga bisa menunjang kegiatan kantor agar berjalan dengan lancar. Serta adanya

kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan.

d. Indikator Disiplin Kerja

Terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan menurut Malayu S. P. Hasibuan yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan, karena tujuan perusahaan harus jelas dan setiap karyawan harus ditempatkan di tempat sesuai dengan kemampuannya.
2. Teladan pemimpin, karena dengan teladan yang baik maka kedisiplinan karyawan juga akan terbawa baik.
3. Balas jasa, karena balas jasa imbalan yang baik akan membuat karyawan puas dan loyal terhadap perusahaan.
4. Keadilan, karena keadilan yang diberlakukan di perusahaan akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
5. Pengawasan melekat (waskat), karena pelaksanaan waskat yang efektif akan meningkatkan moral kerja dan kedisiplinan karyawan.
6. Sanksi hukuman, karena penerapan sanksi penting untuk menjaga kedisiplinan karyawan.
7. Ketegasan, karena pemimpin yang tegas bisa memelihara kedisiplinan karyawan.

8. Hubungan kemanusiaan, karena kedisiplinan akan tumbuh dalam suasana kerja yang nyaman dengan hubungan antar karyawan terjalin baik.

Beberapa indikator kedisiplinan menurut Malayu yang dikutip oleh (Tegor et al., 2020, pp. 109–110) yang dapat dipergunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan tenaga kerja yaitu :

1. Absensi tenaga kerja

Absensi adalah ketidakhadiran karyawan ke tempat kerja yang diakibatkan oleh berbagai faktor.

2. Adanya keterlambatan kerja

Keterlambatan kerja di luar kebiasaan dapat dipakai sebagai faktor dari menurunnya kedisiplinan kerja yang biasa disebabkan oleh minimnya kesadaran akan tanggung jawab atas pekerjaannya, seperti rasa malas atau meninggalkan lokasi.

3. Perputaran tenaga kerja

Yang dimaksud perputaran tenaga kerja yaitu keluar masuknya tenaga kerja yang terjadi dalam suatu organisasi dengan ukuran tertentu.

4. Seringnya terjadi kesalahan

Diakibatkan oleh faktor – faktor di luar manusia seperti kesalahan sistem material, kerusakan mesin, dan lain sebagainya. Namun apa bila bukan faktor – faktor diatas yang menjadi penyebabnya maka

perlu diadakan penelitian terhadap para karyawan yang bersangkutan

5. Adanya pemogokan

Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja tersebut memang tidak memiliki rasa kedisiplinan terhadap pekerjaannya. Pemogokan adalah perwujudan dari ketidakpuasan, kegelisahan, dan lain sebagainya.

4. Pengertian Konflik Kerja

Konflik merupakan sebuah pertentangan yang sedang terjadi yang diinginkan oleh seseorang atau kelompok terhadap dirinya, kelompok, atau organisasi.

Konflik kerja menurut (Widiyanto, 2018, p. 72) menyatakan :

Konflik adalah suatu bentrokan yang timbul antara apa yang diinginkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan realita yang sesungguhnya terjadi.

Konflik kerja menurut (Silaswara et al., 2021) menyatakan :

Konflik adalah pertentangan atau perselisihan yang terjadi akibat perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diperoleh oleh seseorang baik terhadap diri sendiri, orang lain, dan perusahaan.

Konflik kerja menurut Veitzhal Rivai yang dikutip oleh (Wibowo & Listen, 2019, p. 2)

Konflik kerja adalah ketidakselarasan antara dua atau lebih anggota kelompok disuatu perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan yang terjadi karena perbedaan harapan baik yang dialami oleh diri sendiri maupun orang lain.

a. Penyebab Konflik Kerja

Terdapat empat faktor yang menyebabkan konflik kerja menurut (Silaswara et al., 2021) yaitu :

1. Adanya saling ketergantungan kerja antara dua atau lebih kelompok dalam organisasi
2. Terjadinya perbedaan tujuan, karena tiap unit terkadang sering mengembangkan tujuan unit yang lebih khusus dan berlainan dengan tujuan unit lainnya
3. Adanya perbedaan persepsi dan ketidaksetujuan tentang realitas yang terjadi
4. Karena peningkatan teknologi, spesialisasi dan kerumitan maka konflik sering terjadi antara kelompok staf spesialis dengan kelompok manajemen lini

b. Dampak Konflik Kerja

Dampak konflik kerja menurut EC.Alex S.Nitisemito yang dikutip oleh (Widiyanto, 2018) yaitu :

1. Menghambat kerja sama, jika konflik sudah mencapai tingkat yang parah akan menimbulkan ketegangan - ketegangan, sehingga kedua belah pihak akan sulit untuk menjalin kerja sama, dan tentu saja akan timbul rasa kurang menyenangkan.
2. Subyektif dan emosional, emosional dalam konflik sudah menjadi hal umum dan yang merugikan adalah sifat emosional yang tak terkendali dimana akan menimbulkan jalan pemikiran yang kurang sehat, sehingga dengan begitu pandangan antara yang berkonflik selalu subyektif, yaitu apa yang dilakukan serba salah menurut pandangan mereka dan sebaliknya.
3. Apriori, sifat subyektifitas dan emosional pada umumnya selalu diikuti sikap apriori atau acuh tak acuh terhadap sekitarnya, karena sikap perbuatan pihak lain yang berkonflik akan selalu salah dan pihaknyalah yang selalu benar. Hal ini sangat mempengaruhi jalannya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang akan dicapai.
4. Saling menjatuhkan, pihak-pihak yang berkonflik tidak jarang juga saling menjatuhkan lawan dengan berbagai jalan yang ditempuh.

5. Frustrasi atau rasa putus asa dapat terjadi bagi mereka yang mengalami lemah mental, ini tentu saja akan merugikan pihak atau individu yang bersangkutan.

c. Cara Mengatasi Konflik Kerja

Cara mengatasi konflik menurut Ivanko yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) yaitu :

1. *Passive Conflict Resolution*

Metode yang bertujuan untuk mengabaikan konflik – konflik dan merupakan cara yang sangat pasif.

2. *Win – Win Method*

Metode yang memuaskan seluruh bagian kebutuhan yang disebut permintaan yang seimbang. Metode ini diterapkan ketika seorang manajer menentukan beberapa orang dalam konflik menginginkan suatu hasil dan mencari solusi yang bisa memuaskan kebutuhan – kebutuhan kedua kelompok.

3. *Structurred Problem Solving metode*

Terdiri dari dua langkah :

- a. Mengumpulkan data tentang masalah dan kemudian meminta pengamat pihak ketiga menganalisis data dan membuat argumentasi untuk satu bagian.
- b. Mediasi dengan cara mengumpulkan data yang berkenaan dengan masalah dan data tersebut dianalisis oleh pengamat yang tidak berkepentingan.

4. *Confronting Conflict*

Bertujuan mendengarkan masalah dan membantu pihak – pihak mengatasi konflik tersebut.

5. *Choosing A Winner*

Memilih pemenang kemudian membuat kesepakatan atas perasaan – perasaan negatif diantara kedua pihak.

6. *Selecting Better Alternative*

Memilih sebuah ide tidak hanya pada kelompok – kelompok yang dipertimbangkan.

7. *Preventing conflict*

Melakukan upaya – upaya dengan hati – hati mengurangi dan eliminasi konflik dengan cara mendefinisikan tujuan, imbalan, sistem komunikasi, koordinasi, dan sifat dasar kompetisi dalam suatu perusahaan.

d. Indikator Konflik Kerja

Indikator konflik kerja menurut Igor yang dikutip oleh (Budiyanto & Wikan, 2020)

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
2. Ketergantungan dalam melaksanakan tugas
3. Perbedaan dalam orientasi kerja
4. Tugas yang tidak jelas
5. Perbedaan dalam tujuan kerja
6. Perbedaan persepsi

Indikator kerja menurut Ade Florents yang dikutip oleh (Putra, 2020)

1. Terhambatnya kerja sama di dalam perusahaan
2. Terganggunya saluran komunikasi antar karyawan
3. Menurunnya kinerja karyawan
4. Terganggunya perkembangan karyawan

5. **Pengertian Stres Kerja**

Keadaan yang terjadi pada manusia yang mengganggu keseimbangan psikis dan fisik dari manusia tersebut. Manusia yang mengalaminya akan merasa cemas, tertekan, tidak fokus, memiliki banyak pikiran, dan ketakutan.

Stres kerja menurut (Wahjono et al., 2019) menyatakan:

Stres adalah kondisi kegentingan yang memengaruhi perasaan, pola pikir, dan keadaan seseorang. Stres yang terlalu berat akan menjadi ancaman kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungannya.

Stres kerja menurut Suroto yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) menyatakan :

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses pikiran, proses dan kondisi fisik seseorang yang dipengaruhi oleh faktor pekerjaan dan lingkungan yang ada.

Stres kerja menurut Antonius yang dikutip oleh (Santosa & Prayoga, 2021) menyatakan :

Stres kerja adalah gangguan mental yang dialami oleh seseorang yang disebabkan adanya tekanan, tekanan ini terjadi karena kegagalan seseorang dalam mencapai kebutuhan atau keinginannya.

Dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi yang memengaruhi psikologi dan fisik manusia sehingga menurunkan kinerja dari seseorang yang mengalaminya.

a. Penyebab Stres Kerja

Penyebab stres kerja menurut Wisnubrata yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) menyatakan :

1. Atasan yang selalu menuntut kualitas pekerjaan baik dengan cara yang lembut maupun cara mendikte.
2. Ketidakcocokan dengan rekan kerja.
3. Beban kerja yang diberikan terlalu banyak.
4. Penilaian buruk yang diberikan oleh atasan sehingga mengakibatkan rasa ketidaknyamanan dan tidak percaya diri karyawan.
5. Kurangnya komunikasi dalam bekerja, baik dengan rekan kerja, atasan atau siapapun yang berada di ruang lingkup perusahaan.

Penyebab stres kerja menurut Gibson yang dikutip oleh (Budiyanto & Wikan, 2020) yaitu :

1. Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik dapat meliputi cahaya, suara, suhu dan udara berpolusi.

2. Individual

Tekanan individual yang dapat menyebabkan stres kerja terdiri dari:

a. Konflik Peran

Terjadi saat individu memperoleh berbagai pesan yang tidak pas berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Contohnya adalah terdapat tuntutan dalam berinteraksi dengan baik bersama orang yang kurang cocok.

b. Peran Ganda

Para karyawan membutuhkan suatu laporan mengenai apakah mereka diinginkan untuk berbuat atau tidak berbuat suatu hal. Peran ganda yaitu tidak adanya pemahaman individu yang meliputi hal, hak khusus dan kewajiban dalam melakukan pekerjaan.

c. Beban Kerja Berlebihan

Beban kerja berlebihan dibagi menjadi dua yaitu kuantitatif dan kualitatif. Tugas yang terlalu menumpuk sehingga mengakibatkan kurangnya waktu dalam mengerjakan tugas tersebut merupakan beban berlebihan kuantitatif. Sedangkan Beban kualitatif dapat terjadi ketika seseorang merasa tidak mempunyai keahlian yang

diinginkan dalam menuntaskan pekerjaan mereka atau tingginya standar penampilan yang diminta.

d. Tidak Adanya Kontrol

Stres yang diderita sebagian besar pekerja adalah penanganan terhadap kondisi tertentu sehingga langkah kerja, susunan kerja, penentuan keputusan, waktu yang pas, penetapan standar kualitas dan pengendalian jadwal merupakan hal yang penting.

e. Tanggung Jawab

Berbagai tanggung jawab dapat menjadi beban bagi sebagian individu, namun tipe lain menentukan beban yang lain sebagai stres.

3. Kelompok

Keefektifan dalam organisasi didorong dengan ikatan di antara anggota kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stres yang kuat menurut beberapa anggota. Rasa tidak percaya dari rekan kerja dapat berkaitan dengan peran ganda yang kuat sehingga akan berakibat pada kurangnya komunikasi di antara orang-orang dan kepuasan kerja yang minim. Dengan demikian, dapat menimbulkan relasi yang tidak baik antara atasan dan bawahan.

4. Organisasional

Terdapat struktur organisasi yang buruk, politik yang buruk dan kurangnya kebijakan yang ada. Stres kerja diakibatkan karena beban kerja yang dialami tergolong sulit, jam kerja padat, kualitas pengawasan minim, iklim kerja berubah - ubah, otoritas tidak memadai berkaitan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karya dengan perusahaan, dan frustrasi.

b. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja menurut Gibson yang dikutip oleh (Budiyanto & Wikan, 2020) yaitu :

1. Subyektif berupa rasa tidak tenang, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku berupa mudah memperoleh musibah, kecanduan alkohol, pemakaian obat terlarang, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku spontan, tertawa gugup.
3. Kognitif berupa tidak adanya kemampuan dalam mengambil keputusan yang masuk akal, minimnya konsentrasi, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, gangguan secara mental.

4. Fisiologis berupa gula darah meningkat, detak jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, tersisih dari rekan kerja.

c. Cara Mengelola Stres Kerja

Menurut (Silaswara et al., 2021) enam elemen standar manajemen terkait pengendalian stres kerja di antaranya :

1. Tuntutan dalam suatu perusahaan (organisasi)

Pegawai menunjukkan bahwa mereka bisa mengatasi tuntutan kerja yang diberikan meliputi: beban kerja, pola kerja, dan lingkungan kerja.

Cara pengelolaan :

- a. Perusahaan (Organisasi) dalam memberikan tuntutan kerja kepada pegawainya bersama – sama menyepakati bahwasannya bisa diselesaikan sesuai waktu.
- b. Perusahaan memberikan tuntutan kerja kepada pegawai berdasarkan keterampilan dan kemampuan kerja.
- c. Perusahaan memberikan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja.
- d. Pekerja memahami pekerjaan yang merupakan prioritas didahulukan atau bisa ditunda.

- e. Keluhan pegawai atau karyawan terkait tugasnya harus direspons dan diskusikan solusi terbaik.

2. Pengendalian pegawai

Pekerja menunjukkan bahwa mereka mampu menjelaskan cara mereka melakukan pekerjaannya.

Cara pengelolaan :

- a. Perusahaan memotivasi pekerja untuk selalu mengawasi dan mengontrol pekerjaan yang mereka lakukan.
- b. Perusahaan memotivasi pekerja untuk mengaplikasikan inisiatif dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan.
- c. Perusahaan memotivasi pekerja dalam meningkatkan bagaimana bekerja secara efektif.
- d. Pekerja bisa memiliki waktu untuk beristirahat.
- e. Pekerja bisa berkonsultasi dengan pihak yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi mengenai rutinitas atau cara kerja yang mereka lakukan.

3. Motivasi

Pekerja menunjukkan bahwa mereka menerima informasi dan motivasi yang memadai dari rekan kerja dan atasan mereka.

- a. Perusahaan memiliki SOP tertulis yang jelas dan memadai untuk mendukung pekerjaan dalam melakukan aktivitasnya.
- b. Perusahaan memiliki sistem atau proses yang memungkinkan pimpinan untuk memotivasi para pekerjanya.
- c. Perusahaan memiliki sistem atau proses yang memungkinkan pekerja satu dan lainnya saling memotivasi.

4. Perusahaan memiliki hubungan yang baik dengan pekerja
Pekerja menunjukkan bahwa mereka tidak menerima perlakuan buruk atau perilaku yang tidak bisa diterima, misalnya intimidasi, kekerasan, dan pelecehan di tempat kerja.

Cara pengelolaan :

- a. Perusahaan menciptakan perilaku positif di tempat kerja untuk menghindari konflik.
- b. Perusahaan memiliki kebijakan dan prosedur untuk mencegah perilaku yang tidak bisa diterima.
- c. Perusahaan memiliki suatu sistem atau proses yang memungkinkan dan mendorong manajer untuk mencegah atau mengendalikan perilaku yang tidak bisa diterima.

- d. Perusahaan memiliki sistem atau proses yang memungkinkan atau mendorong pekerja untuk bisa melaporkan perilaku yang tidak bisa diterima.
- e. Bila pekerja merasakan ancaman atau tekanan di tempat kerja atau berhubungan dengan pekerjaan, lakukan tindakan awal dengan berbicara kepada manajer, HRD atau rekan kerja dengan bukti dan alasan yang jelas.
- f. Pekerja harus menunjukkan perilaku dan etika yang baik di tempat kerja.
- g. Bila pekerja terganggu dengan perilaku rekan kerjanya, disarankan untuk berbicara dengan rekan kerja yang bersangkutan tentang sikapnya itu secara baik – baik.

5. Mengetahui kewajiban

Pekerja menunjukan bahwa mereka memahami kewajiban dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Cara pengelolaan :

- a. Perusahaan bisa memastikan pekerja memahami mengenai kewajiban dan tanggung jawab mereka di perusahaan.
- b. Perusahaan bisa memberikan informasi yang cukup kepada pekerja terkait kewajiban dan tanggung jawab kerja.

- c. Perusahaan harus membuat persyaratan yang jelas untuk setiap kewajiban dan tanggung jawab kerja.
- d. Perusahaan memiliki sistem atau proses yang memungkinkan pekerja untuk mengemukakan permasalahan yang muncul terkait peran dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka.

6. Perubahan situasi lingkungan perusahaan

Pekerja menunjukkan bahwa mereka dilibatkan dalam setiap perubahan yang terjadi di perusahaan sesuai SOP dan perubahan tersebut bisa dikomunikasikan dengan baik secara bersama – sama

Cara pengelolaan :

- a. Perusahaan memberikan ruang untuk bisa berkonsultasi mengenai perubahan yang terjadi di perusahaan dan memberikan kesempatan kepada pekerja untuk memberikan kritik dan saran
- b. Perusahaan memberikan pekerja pemahaman mengenai perubahan yang diusulkan
- c. Pekerja memahami perubahan pekerjaan dan pekerja harus diberikan pelatihan untuk mendukung perubahan tersebut.
- d. Pekerja memahami waktu dan jadwal apabila ada perubahan pola kerja

- e. Pekerja memiliki akses mendapatkan dukungan penyesuaian selama perubahan.

d. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Igor yang dikutip oleh (Budiyanto & Wikan, 2020) yaitu :

1. Ancaman dan tekanan dari rekan kerja, atasan, perusahaan, dan klien.
2. Adanya ketidaksamaan dalam tuntutan dan sumber daya yang ada dalam menjalankan tugas dan kewajiban.
3. Kurang sesuai dengan pekerjaan.
4. Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
5. Beban berlebihan.
6. Berbagai faktor yang ditentukan oleh diri sendiri seperti tujuan dan ambisi yang tidak logis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

Indikator Stres kerja menurut Sinambela yang dikutip oleh (Putra, 2020) yaitu :

1. Emosional
2. Pelupa
3. Isolasi sosial
4. Perubahan penampilan
5. Perubahan sifat

6. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan atau pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

Kinerja menurut Mangkunegara yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) menyatakan :

Kinerja adalah hasil karya seseorang secara kualitas dan kuantitas seorang karyawan sesuai dengan tugasnya.

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh (Budiyanto & Wikan, 2020) menyatakan :

Kinerja adalah secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibagikan kepadanya.

Kinerja menurut Rivai yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) menyatakan :

Kinerja adalah sikap yang di tunjukkan oleh seorang pegawai berupa prestasi sesuai dengan hasil kerjanya dalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh karyawan baik secara kuantitas dan kualitas terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

a. Faktor – Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan memiliki dampak yang besar terhadap suatu organisasi atau bisnis terhadap perusahaan. Berikut faktor yang memengaruhi kinerja menurut (Silaswara et al., 2021)

1. Kemampuan dan keahlian adalah faktor kunci untuk kinerja yang lebih baik.
2. Kepribadian dan karakter pegawai
3. Motivasi kerja
4. Budaya organisasi
5. Kepuasan kerja
6. Lingkungan kerja
7. Komitmen
8. Loyalitas

b. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Flippo yang dikutip oleh (Silaswara et al., 2021) menyatakan :

Penilaian kinerja adalah sebagai tempat penyedia informasi yang menjalankan tugas dengan membuat dan mengaplikasikan keputusan seperti dalam kenaikan jabatan, pemindahan karyawan, kenaikan gaji, dan maupun pemutusan kontrak kerja.

c. Indikator kinerja karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara yang dikutip oleh (Budiyanto & Wikan, 2020) ada lima indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Tanggung jawab
4. Kerja sama
5. Inisiatif

Menurut Setiawan dalam (Ronald & Hotlin, 2019) ada 5 indikator kinerja yaitu :

1. Waktu penyelesaian pekerjaan
2. Jam kerja
3. Kehadiran
4. Kedisiplinan
5. Prestasi

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel II. 1 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
1	(Budiyanto & Wikan, 2020)	Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi, Stres Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Disiplin kerja X2 : Motivasi Kerja X3 : Stres Kerja X4 : Pengembangan Karir Y : Kinerja	1. Dari hasil uji F diketahui disiplin kerja, motivasi, stres kerja dan pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha 2. Dari hasil uji t diketahui disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan

No	Pengarang	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
				<p>terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha, motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha, stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha dan pengembangan karier secara</p>

No	Pengarang	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
				parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kelola Jasa Artha.
2	(Wibowo & Listen, 2019)	Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Media Bernas Jogja	X1 : Stres Kerja X2 : Konflik Kerja Y : Produktivitas	1. Kolom R menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar 0,908. Hal ini berarti pengaruh antara stress kerja dan konflik kerja dengan produktivitas karyawan adalah cukup kuat.

No	Pengarang	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
				<p>2. Kolom R Square sebesar 0,842 Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap produktivitas karyawan adalah 84,2%, sedangkan sisanya (100% - 84,2% = 15,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. R Square berkisar pada 0 sampai 1, semakin besar R</p>

No	Pengarang	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
				<i>Square</i> maka semakin kuat hubungan antara stress kerja dan konflik kerja dengan produktivitas karyawan atau sebaliknya.
3	(Cahyono & Juniarto, 2022)	Determinan Stres Kerja , Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal	X1 : Stres Kerja X2 : Konflik Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja	Hasil analisis uji t menunjukkan Disiplin kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan dan hasil analisis data menunjukkan

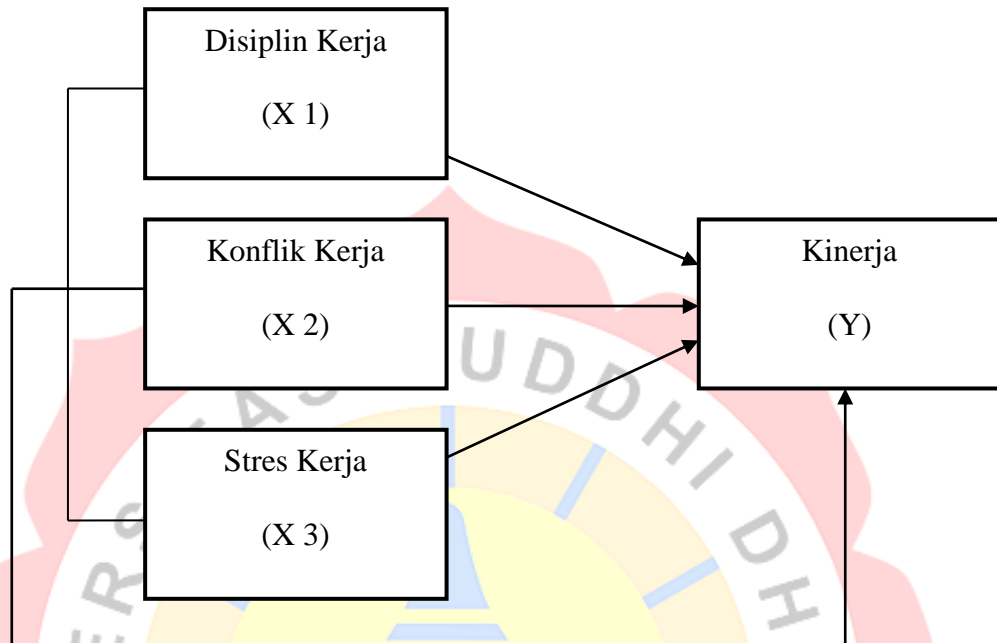
No	Pengarang	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
				konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Sopali et al., 2021)	Pengaruh konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan pada Rumah Sakit TK. III, dr. Reksodiwiryo padang (studi kasus pada seluruh staf non medis)	X1 : Konflik X2 : Komitmen Organisasi X3 : Kepuasan kerja Y : Loyalitas	Berdasarkan tabel 5. diatas diperoleh angka <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,402 hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel konflik, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas

No	Pengarang	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
				karyawan sebesar 0,402 atau 40,2 % sedangkan sisanya sebesar 59,8% di pengaruhi variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
5	(Ratnasari et al., 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Loyalitas Karyawan: Studi pada	X1 : Lingkungan kerja X2 : kompensasi X3 : Stres Kerja Y : Loyalitas	Berdasarkan gambar 12 diatas menunjukan bahwa nilai koefisien determinasi Dituliskan bahwa <i>Adjusted R Square</i>

No	Pengarang	Judul	Variabel Terkait	Kesimpulan
		YEC.CO.ID Yogyakarta		<p>sebesar 0,452.</p> <p>Hal ini diartikan bahwa besarnya kontribusi antara lingkungan kerja, kompensasi dan stres kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 45% sedangkan 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini</p>

C. Kerangka Pemikiran

Gambar II. 1 Kerangka Pemikiran



D. Perumusan Hipotesa

Hipotesa sementara dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
2. Diduga bahwa Konflik Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
3. Diduga bahwa Stres Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)
4. Diduga bahwa Disiplin Kerja (X1), Konflik Karyawan (X2), dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan jenis – jenis metode penelitian dan penggolongan tujuannya, jenis yang digunakan pada penelitian ini merupakan penelitian dan pengembangan (*research and development*). Penelitian dan pengembangan adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengembangkan dan memvalidasi suatu teori yang sudah ada.

Berdasarkan jenis – jenis penggolongan penelitian, jenis penelitian pada skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif.

1. Menurut Sugiyono dalam jurnal (Ginny et al., 2018) Metode penelitian kuantitatif adalah suatu metode yang penelitiannya berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.
2. Metode penelitian kualitatif merupakan suatu metode yang penelitiannya bersifat seni dan data hasil penelitiannya lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang berada di lapangan.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah PT Gema Sangkakala Anugerah

PT Gema Sangkakala Anugerah didirikan pada tahun 09-04-1987 yang dimana perusahaan ini bergerak dibidang pengusaha pengurusan jasa kepabeian dan jasa pengurusan transportasi, PT Gema

Sangkakala Anugerah terletak di Jl. Tanah Abang III No. 1, RT.3/RW.8, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10160.

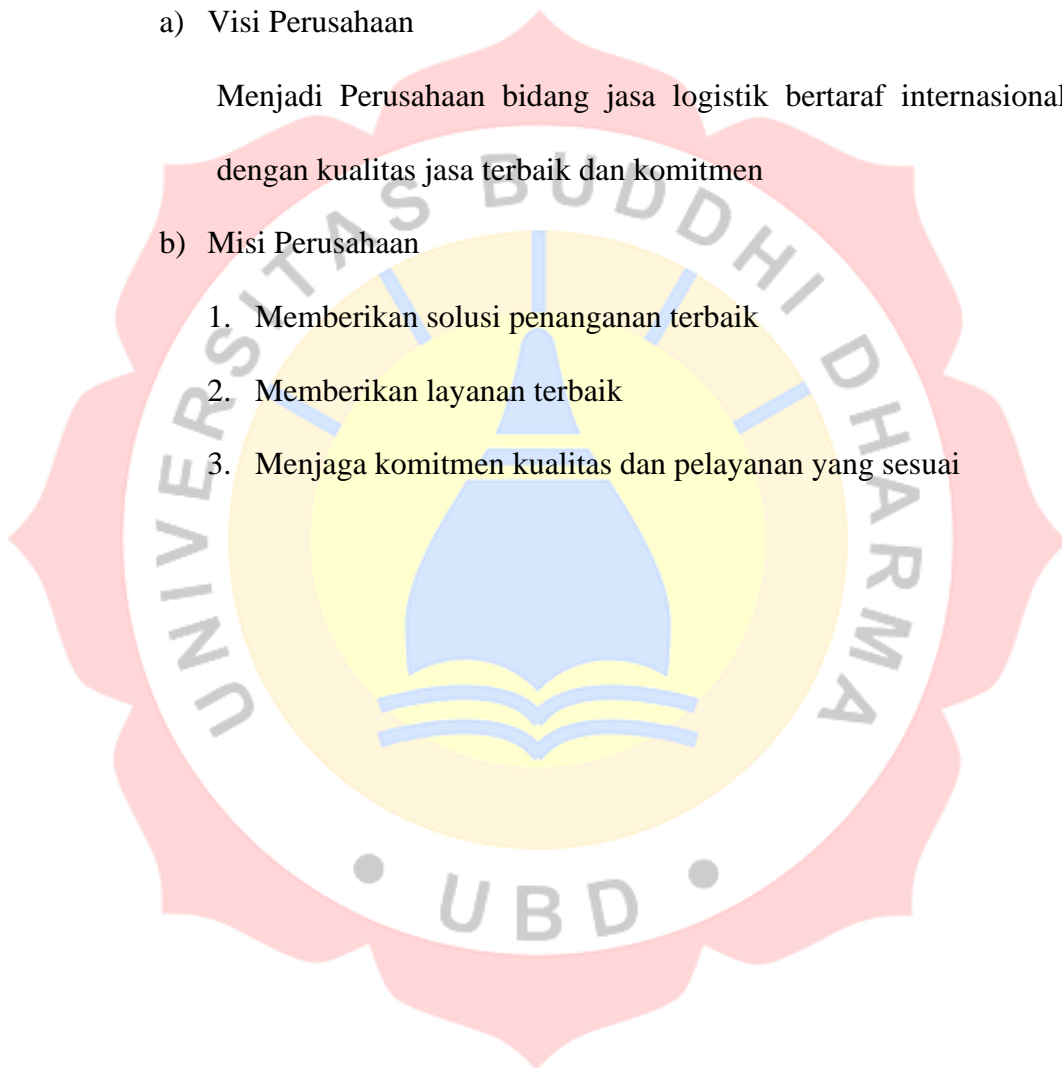
2. Visi Dan Misi

a) Visi Perusahaan

Menjadi Perusahaan bidang jasa logistik bertaraf internasional dengan kualitas jasa terbaik dan komitmen

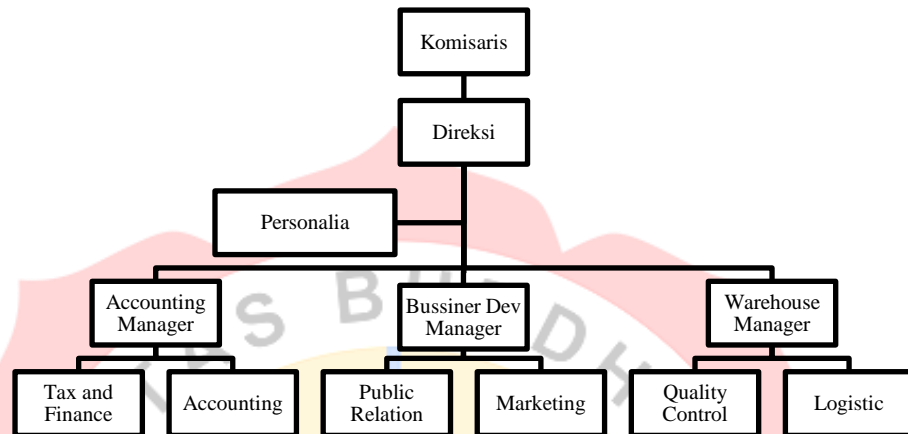
b) Misi Perusahaan

1. Memberikan solusi penanganan terbaik
2. Memberikan layanan terbaik
3. Menjaga komitmen kualitas dan pelayanan yang sesuai



3. Struktur Organisasi

Gambar III. 1 Struktur Organisasi



4. Uraian Kerja

Setiap Jabatan di PT Gema Sangkakala Anugerah memiliki tugas dan tanggung jawab masing – masing. Berikut uraian kerja dari struktur organisasi

a. Komisaris

1. Melakukan pengawasan terkait kebijakan dalam perusahaan dan memberikan solusi ataupun nasihat terkait pelaksanaan kegiatan perusahaan.
2. Memberikan berbagai masukan secara menyeluruh terkait berbagai kegiatan dalam perusahaan.
3. Memberikan persetujuan kepada direksi maupun menyampaikan berbagai tanggapan yang berkaitan dengan kegiatan dalam perusahaan.

b. Direksi

1. Mengelola perusahaan dengan baik sesuai dengan kewenangan maupun tanggung jawabnya.
2. Mampu mengambil keputusan dengan baik, tepat dan bijak serta bertindak secara independen.
3. Mampu menetapkan sistem pengendalian internal yang efektif dan efisien agar dapat mengamankan investasi dan aset perusahaan.

c. Personalia

1. Mampu membuat anggaran terkait tenaga kerja secara tepat.
2. Mampu membuat *job analysis*, *job description* dan *job specification* secara cermat.
3. Memberikan penghargaan bagi para karyawan yang memang mampu memperoleh pencapaian dalam perusahaan.

d. *Accounting Manager*

1. Membuat laporan keuangan perusahaan.
2. Melakukan pemeriksaan terhadap laporan keuangan perusahaan.
3. Melakukan pemeriksaan secara global terkait kas jurnal, bank.
4. Melakukan pemeriksaan terhadap laporan yang ada apakah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan atau tidak.
5. Menandatangani dan memeriksa pernyataan pajak seperti PPN, PPH 21, PPH 23, dan PPH 25.

6. Melakukan pemeriksaan terhadap jurnal dan buku besar hutang.

e. *Business Dev. Manager*

1. Melakukan berbagai strategi dengan mengamati sumber daya perusahaan.
2. Melakukan perencanaan terkait bisnis dengan mengamati dan mengikuti perkembangan yang terjadi di lapangan khususnya terkait barang yang ada diperusahaan.
3. Melakukan perencanaan terkait pendapatan.
4. Melakukan perencanaan dalam mengantisipasi terjadinya penurunan pendapatan.
5. Melakukan penyusunan terkait arah kebijakan perusahaan.

f. *Warehouse manager*

1. Mengetahui barang dan dokumen yang dibutuhkan.
2. Menata dan mempersiapkan dokumen dan barang yang dibutuhkan.
3. Melakukan pengambilan dan pengiriman dokumen dan barang yang dibutuhkan.
4. Mengetahui *update* terkait informasi dari dokumen dan barang .
5. Menjaga hubungan baik agar memudahkan proses pekerjaan.
6. Mampu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditentukan.

C. Jenis dan sumber data

Dalam mendapatkan data, terdapat berbagai macam sumber yang dapat diakses oleh peneliti untuk menghasilkan sebuah informasi.

Berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data primer

Menurut Sugiyono dalam jurnalnya (Wijaya & Sutrisna, 2022) menyatakan :

Data asli yang dikumpulkan dari sumber utama dengan instrumen yang dipersiapkan dan hasilnya diolah untuk dapat menjawab masalah penelitian yang diajukan.

2. Data sekunder

Menurut (Heriyanto & Tholok, 2022) dalam jurnalnya menyatakan :

Data dan informasi yang telah dihimpun oleh pihak lain atau peneliti yang bertanggung jawab, diolah, dan penelitian dipublikasikan untuk kepentingan tertentu atas data tersebut.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Nazir yang dikutip oleh (Sinambela & Sinambela, 2021, p. 158) menyatakan :

Populasi adalah kumpulan individu dengan kualitas dan ciri yang sudah ditetapkan.

Menurut Singarimbun dan Effendi yang dikutip (Sinambela & Sinambela, 2021) menyatakan :

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisis yang cirinya akan diduga.

Menurut Supardi yang dikutip oleh (Ariyanto & Santosa, 2022) menyatakan :

Populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, dan selanjutnya ditarik kesimpulannya.

Dari definisi populasi tersebut, penulis menentukan populasi dalam penelitian ini adalah 53.

2. Sampel

Menurut sugiyono yang dikutip (Wibowo et al., 2020) menyatakan :

Sampel adalah karakteristik dari elemen dari populasi yang dipilih untuk berpartisipasi dalam sebuah penelitian.

Menurut Roscoe dalam bukunya *research methods for business* yang dikutip oleh (Sugiyono, n.d., p. 143) menyatakan :

1. Ukuran sampel yang ditetapkan dalam sebuah penelitian adalah antara 30 sampai 500.
2. Bila sampel terbagi menjadi beberapa kategori (contohnya: pria dan wanita, pegawai negeri swasta dan lain – lain) maka jumlah anggota sampel setiap kategori minimal 30.

3. Bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan *multivariate* (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Misalnya variabel penelitiannya ada 5 (independen + dependen), maka jumlah anggota sampel = $10 \times 5 = 50$
4. Untuk penelitian eksperimen yang sederhana, yang menggunakan kelompok eksperimen dan kelompok kontrol, maka jumlah anggota sampel masing – masing antara 10 sampai dengan 50

Maka Dari definisi sampel tersebut, penulis menentukan sampel dalam penelitian ini adalah 53 karena menggunakan teknik sampling jenuh yang di mana seluruh populasi akan digunakan sebagai sebagai sampel.

E. Teknik pengumpulan data

1. Teknik pengumpulan data primer

Menurut Sugiyono dalam jurnal (Ekonomi & Hartono, 2021) menyatakan :

a) Survei

Survei merupakan sebuah penelitian yang mendapatkan sampel dari sebuah populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

b) Observasi

Observasi merupakan penelitian yang mengumpulkan data melalui pengamatan dan pencatatan dari perilaku orang, objek, dan kejadian dengan cara yang sistematis.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah survei yang dimana angket disebarakan kepada responden melalui *google form*.

2. Teknik pengumpulan data sekunder

Merupakan kajian pustaka dimana teknik pengumpulan data didapatkan dari berbagai buku referensi dan hasil dari berbagai penelitian terdahulu.

F. Operasional Variabel Penelitian

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2021) menyatakan :

“Variabel adalah merupakan sebuah atribut, nilai atau sifat dari sebuah objek, individu atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu di antara satu dan yang lainnya yang sudah ditentukan oleh peneliti untuk dicari dan dipelajari informasi yang terkait dengannya serta ditarik kesimpulannya.”

Berdasarkan judul penelitian ini terdapat 3 variabel didalam penelitian ini yaitu Disiplin kerja, Konflik kerja, dan Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

Variabel dibedakan menjadi dua yaitu :

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi penyebab sebuah perubahan atau munculnya variabel terikat

2. Variabel Terikat

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi sebuah akibat dengan adanya variabel bebas

Tahap operasionalisasi adalah tahap penerjemahan konsep yang masih variabel, indikator, dan definisi operasional. Dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja merupakan variabel bebas pertama (X1)
2. Konflik Kerja merupakan variabel bebas ke dua (X2)
3. Stres Kerja merupakan variabel bebas ke tiga (X3)
4. Kinerja merupakan variabel terikat (Y)

Operasional variabel dalam penelitian ini akan dijelaskan dalam tabel dibawah ini. Adapun variabel dan indikatornya sebagai berikut:

Tabel III. 1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator Variabel	Skala
Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kegiatan 2. Kesadaran 3. Peraturan 4. Standar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan 2. Teladan 3. Balas jasa pemimpin 4. Keadilan 5. Pengawasan 6. Sanksi 7. Ketegasan 8. Hubungan 	<i>Likert</i>

		9. Absensi 10. Keterlambatan	
Sumber : Manajemen Sumber Daya Manusia (Silaswara et al., 2021)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator Variabel	Skala
Konflik Kerja	1. Pertentangan 2. Perbedaan harapan 3. Perbedaan pendapat 4. Perbedaan pemikiran 5. Komunikasi	1. Koordinasi kerja 2. Interpedensi aktivitas kerja 3. Perbedaan dalam orientasi kerja 4. Kesalahan dalam afeksi 5. Perbedaan tujuan 6. Perbedaan persepsi 7. Perselisihan 8. Saluran komunikasi 9. Perbedaan status 10. Perbedaan harapan	<i>Likert</i>
Sumber : Menurut Ade Florents dalam (Putra, 2020) dan menurut Mangkunegara dalam (Clinton et al., 2019)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator Variabel	Skala

Stres Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyebab Fisik 2. Beban Kerja 3. Sifat kerja 4. Kesulitan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intimidasi 2. Tuntutan perubah 3. Ketidaksesuaian pekerjaan 4. Beban kerja 5. Risiko pekerjaan 6. Emosional 7. Isolasi sosial 8. Perubahan penampilan 9. Perubahan sifat 10. Harapan 	<i>Likert</i>
<p>Sumber : Menurut Sinambela dalam (Putra, 2020) dan (Budyanto & Wikan, 2020)</p>			
Variabel	Sub Variabel	Indikator Variabel	Skala
Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil 2. Kemampuan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Inisiatif 5. Kerja sama 	<i>Likert</i>

		6. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan	
		7. Kemampuan menggunakan sumber daya manusia	
		8. Kemampuan memahami pekerjaan	
		9. Kedisiplinan	
		10. Prestasi	
Sumber : Menurut Mangkunegara dalam (Budiyanto & Wikan, 2020) dan menurut Setiawan (Ronal & Hotlin, 2019)			

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah data yang sudah dikumpul melalui kuesioner dan selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS 24, dan dapat dilakukan pengujian yaitu :

1. Analisis Statistik Deskriptif

Menurut (Sinambela and Sinambela 2021, 313) menyatakan bahwa :

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menguraikan data yang telah dihimpun sebelumnya tanpa adanya maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum.

2. Frekuensi data

Data yang sudah ada kadang kala dalam jumlah yang tergolong banyak akibatnya kita pun menjadi sulit untuk mengetahui ciri – cirinya. Dalam data yang jumlahnya besar perlu disusun atau diatur dengan cara merapikan data tersebut ke dalam bentuk kelompok data sehingga dapat diketahui ciri-cirinya dengan mudah dianalisa berdasarkan kepentingan kita.

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji apakah valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid apabila pernyataan kuesioner tersebut mampu untuk menyatakan sesuatu yang di ukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian untuk menentukan signifikan atau tidaknya dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel, dengan menggunakan aplikasi *Software statistical social science*.

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2021) menyatakan :

Untuk membandingkan valid atau tidaknya item, dibandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung \geq r tabel maka butir itu valid, akan tetapi jika r hitung $<$ r tabel maka butir itu tidak valid.

4. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali dalam jurnal (Aprilyani & Sutrisna, 2021) menyatakan :

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan teknik Cronbach's Alpha

Rumus :

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

Keterangan

r_1	= Reliabilitas instrumen
K	= Jumlah item
$\sum \sigma_b^2$	= Jumlah varian butir
σ_b^2	= Varian total

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Dimana persyaratannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 maka indikator pernyataan dalam variabel tersebut adalah reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60 maka indikator pernyataan dalam variabel tersebut adalah tidak reliabel.



Tabel III. 2 Standar Reliabilitas

Reliabilitas	Kriteria
0.00-0.20	Sangat Tidak Reliabel
0.21-0.40	Tidak Reliabel
0.41-0.60	Cukup Reliabel
0.61-0.80	Reliabel
0.81-1.00	Sangat Reliabel

5. Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi Linear Sederhana digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus linear sederhana yang akan digunakan :

$$Y = a + bX$$

Keterangan

Y = Kinerja

a = Nilai Konstan

b = Koefisien arah regresi

x = Variabel bebas

6. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap

variabel terikat. Sehingga yang akan diketahui adalah pengaruh dari variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel terikat Y

Rumus linear berganda yang akan digunakan :

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + B_3X_3$$

Keterangan

Y	= Kinerja
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Konflik Kerja
X_3	= Stres Kerja
a	= Nilai Konstan
$b_1 b_2 b_3$	= Koefisien arah regresi

7. Analisis Korelasi Berganda

Digunakan untuk melihat ketertarikan antar dari tiga variabel atau lebih.

Rumus Analisis Korelasi Berganda yang digunakan :

$$R = \frac{b_1 \sum X_1Y + b_2 \sum X_2Y + b_3 \sum X_3Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan

Y	= Kinerja
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Konflik Kerja
X_3	= Stres Kerja

Dengan kesimpulan:

$R = 0$ Tidak ada hubungan antara ketiga variabel

$R = 1$: Hubungan kuat atau positif

$R = -1$ Hubungan lemah atau negatif

8. Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik adalah uji prasyarat yang digunakan sebelum melakukan analisis lebih mendalam terhadap data – data yang sudah dikumpulkan. Pengujian Asumsi Klasik bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang sesuai dengan *Best Linear Unbiased Estimator (BLUE)*. Uji asumsi klasik yang terdapat dalam penelitian ini terdiri dari : uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji autokorelasi.

a. Uji normalitas data

Menurut (Tholok et al., 2021) dalam jurnalnya menyatakan bahwa :

Uji normalitas digunakan untuk menguji tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki data adalah bahwa data tersebut harus terdistribusi secara normal.

b. Uji multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat dari *value inflation factor (VIF)*.

Apabila nilai $VIF > 10$, terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika $VIF < 10$, tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak dengan melihat pada *Scatter Plot* dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Menurut Santosa dan Ashari dalam (Sinambela & Sinambela, 2021) korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.

9. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t atau bisa dibidang dengan uji parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan :

$$t \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

r = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel

t = t_{hitung} yang dibandingkan dengan t_{tabel}

Dasar pengambilan keputusan pengujian:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

kolom signifikan digunakan untuk menguji probabilitas dengan standar

1. Probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

2. Probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b. Uji f

Uji f atau bisa dibilang dengan uji simultan dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan :

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

Dimana:

F_h = F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah

a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima

10. Koefisien Determinasi

Jika ternyata daerah pengujian hipotesis atas ditolak maka selanjutnya koefisien dihitung koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X (Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yaitu dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

Kd = Koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi

