

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, KOMITMEN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
PT. MULIA JAYA MANDIRI BALIKPAPAN**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

Pada Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan



Oleh :
BINTI ZAHROTUL MUFIDAH
NPM : 14.11.106.401101.2704

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BALIKPAPAN
2019**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : **Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan**

Nama Mahasiswa : Binti Zahrotul Mufidah

NPM : 14.11.106.401101.2704

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Menyetujui :

Pembimbing I



Dr.H.Tamzil Yusuf,MM
NIDN. 110 609 5601

Pembimbing II



HJ.Pudjiati, SE,MM
NIDN. 111 8047401

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen
Universitas Balikpapan



DR. Dra. Hj. Misna Ariani. SE. MM
NIDN. 1105056301

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda-tangan dibawah ini:

Nama : Binti Zahrotul Mufidah
Alamat : Jl. Wonorejo RT 36 No. 61, Balikpapan
NPM : 14.11.106.401101.2704
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul:

“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan” adalah benar-benar merupakan karya saya sendiri bukan jiplakan (plagiat) dari karya ilmiah orang lain serta bukan hasil dibuatkan orang/pihak lain, apabila di kemudian hari ternyata pernyataan saya tersebut tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi beserta segala hal yang terkait dengan Skripsi tersebut.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Balikpapan, Januari 2019

Yang menyatakan



Binti Zahrotul Mufidah

NPM. 14.11.106.401101.2704

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI
SKRIPSI INI TELAH DIPERTAHANKAN DIDEPAN TIM PENGUJI
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN

Nama : Binti Zahrotulmufhidah
NPM : 14.11.106.401101.2704
Program Studi : Manajemen
Pada Hari : Kamis
Tanggal : 31 Januari 2019
Pukul : 13.00 Wita
Tempat : Gedung Rektorat Lantai 3
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri
Balikpapan
Nilai : B

PANITIA UJIAN SKRIPSI

Ketua


Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
NIDN. 1106106101

Sekretaris


Hj. Pudjiati, S.E., M.M
NIDN. 1118047401

TIM PENGUJI

1. Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
2. Hj. Pudjiati, S.E., M.M
3. Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
4. Winda Lestari, S.E., M.M
5. Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si


2.

4.

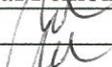
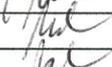
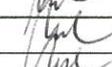
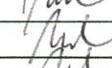
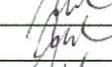
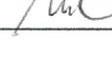
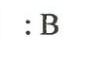

1.

3.

5.

**UNIVERSITAS BALIKPAPAN
FAKULTAS EKONOMI
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

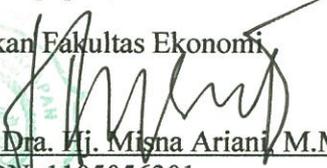
Nama : Binti Zahrotulmufhidah
NPM : 14.11.106.401101.2704
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan
Tanggal Pengajuan Judul : 27 September 2017
Pembimbing I : Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
Pembimbing II : Hj. Pudjiati, S.E., M.M

No.	Tanggal Bimbingan	Paraf Pembimbing	Keterangan
1	23 September 2017		Pengajuan Judul
2	25 September 2017		Persetujuan oleh pembimbing
3	27 Maret 2018		Konsultasi Bab I, II & III
4	31 Maret 2018		Persetujuan Bab I, II & III
5	05 Mei 2018		Seminar I
6	26 Agustus 2018		Konsultasi Bab IV & V
7	09 September 2018		Persetujuan Bab IV & V
8	22 Desember 2018		Seminar II
9	09 Januari 2019		Persetujuan Skripsi
10	31 Januari 2019		Ujian Skripsi

Tanggal selesai penulisan : 24 Maret 2019
Keterangan : Bimbingan telah selesai
Telah dievaluasi/diuji dengan Nilai : B

Dosen Pembimbing

Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
NIDN.1106095601

Balikpapan, 24 Maret 2019
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M
NIDN. 1105056301

UNIVERSITAS BALIKPAPAN
FAKULTAS EKONOMI
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Binti Zahrotulmufhidah
NPM : 14.11.106.401101.2704
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan
Tanggal Pengajuan Judul : 27 September 2017
Pembimbing I : Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
Pembimbing II : Hj. Pudjiati, S.E., M.M

No.	Tanggal Bimbingan	Paraf Pembimbing	Keterangan
1	23 September 2017		Pengajuan Judul
2	25 September 2017		Persetujuan oleh pembimbing
3	27 Maret 2018		Konsultasi Bab I, II & III
4	31 Maret 2018		Persetujuan Bab I, II & III
5	05 Mei 2018		Seminar I
6	26 Agustus 2018		Konsultasi Bab IV & V
7	09 September 2018		Persetujuan Bab IV & V
8	22 Desember 2018		Seminar II
9	09 Januari 2019		Persetujuan Skripsi
10	31 Januari 2019		Ujian Skripsi

Tanggal selesai penulisan : 24 Maret 2019
Keterangan : Bimbingan telah selesai
Telah dievaluasi/diuji dengan Nilai : B

Dosen Pembimbing



Hj. Pudjiati, S.E., M.M
NIDN.1118047401

Balikpapan, 24 Maret 2019

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M
NIDN. 1105056301

ABSTRAK

Binti Zahrotul Mufidah, “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.”

Penelitian ini menganalisis dan membuktikan pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Kerja secara simultan dan secara parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 70 orang pegawai PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Alat analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan Uji t.

Hasil analisis diperoleh secara bersama-sama Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

kontribusi variabel Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Komitmen Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan sebesar 54.3% dan sisanya sebesar 45.7% merupakan kontribusi variabel lain yang tidak masuk analisis penelitian ini.

Hasil pengujian secara parsial diperoleh Pengaruh Komitmen Kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

Kata kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Komitmen Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

Binti Zahrotul Mufidah, "The Effect of Work Conflict, Job Stress and Work Commitment on Employee Performance at PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. "

This study analyzes and proves the effect of Work Conflict, Job Stress, and Work Commitments simultaneously and partially on Employee Performance at PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

The sample used in this study was 70 employees of PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. The analytical tool used is Multiple Linear Regression Analysis with hypothesis testing using the F test and t test.

The results of the analysis are obtained together Work Conflict, Job Stress, and Work Commitment have a significant influence on the variable Employee Achievement of PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

the contribution of variables Work Conflict, Job Stress, and Work Commitment to Employee Performance at PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan amounted to 54.3% and the remaining 45.7% was the contribution of other variables not included in the analysis of this study.

The test results are partially obtained The Effect of Work Commitment is the variable that is the dominant influence on the variable Employee Achievement of PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

Keywords: Work Conflict, Job Stress, Work Commitment, Job Performance

RIWAYAT HIDUP

Binti Zahrotul Mufidah, lahir di Nganjuk, 16 Juni 1996, saat ini tinggal di jalan Wonorejo RT 36 No. 61 Kelurahan Gunung Samarinda, Balikpapan, anak pertama dari 2 bersaudara, dari Bapak Suharto dengan Ibu Nanik.

Pendidikan diawali di SDN 004 Balikpapan, lulus pada tahun 2008, melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama SMPN 22 Balikpapan, lulus tahun 2011, dan menamatkan Sekolah Menengah Kejuruan di SMKN 2 Balikpapan, dan lulus pada tahun 2014, selanjutnya meneruskan kuliah di Universitas Balikpapan pada Fakultas Ekonomi dan mengambil program studi Manajemen pada tahun 2014.

Penulis pernah bekerja pada PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan dari tahun 2014 sampai dengan 2017, dan pada saat penulis bekerja pada PT. Tjokro Bersaudara Pulobalangindo.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena hanya berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya penulis berhasil menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.”**

Penulisan tugas akhir ini dilakukan untuk mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan pada saat perkuliahan dan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan. Saya menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan tugas akhir ini sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikannya. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr.Piatur Pangaribuan,A.Md., S.H., M.H selaku Rektor Universitas Balikpapan yang telah memberikan waktu dan kesempatannya kepada penulis untuk dapat menimba ilmu di Universitas Balikpapan.
2. Ibu Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, MM selaku Dekan fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan yang telah memberikan waktu dan kesempatannya kepada penulis untuk dapat menimba ilmu di Universitas Balikpapan.
3. Bapak Stefanus Dedy Deomedes, S.E.,M.M, selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah banyak membantu penulis dalam menyusun skripsi ini.
4. Bapak Dr. H. Tamzil Yusuf,MM selaku Dosen pembimbing I yang selama bimbingan penulisan skripsi telah banyak memberikan ilmunya guna penyusunan penulisan skripsi ini.

5. Ibu Hj. Pudjiati, SE., MM, selaku dosen pembimbing II atas ketulusan hati dan kesabarannya dalam membimbing, mendukung dan mengarahkan penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Pimpinan dan staf PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan atas Bantuannya dan telah mengizinkan saya untuk melakukan penelitian skripsi disini.
7. Orang tua tercinta yang selalu mensupport baik secara materi dan tenaganya demi kesuksesan anaknya.
8. Dadang Permana selaku suami tercinta yang selalu memberi dukungan baik Moril maupun Materil serta doa dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Balikpapan, Januari 2019

Penulis,

Binti Zahrotul Mufidah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURST PERNYATAAN.....	iii
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI.....	iv
BERITA ACARA BIMBINGAN PEMBIMBING I.....	v
BERITA ACARA BIMBINGAN PEMBIMBING II.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori	8
2.2 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	37
2.3 Kerangka Pemikiran	39
2.5 Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Definisi Variabel Penelitian.....	41
3.2 Batasan Objek Penelitian.....	43
3.3 Metode Pengumpulan Data	43
3.4 Populasi dan Sampel.....	45
3.5 Uji Instrumen Penelitian	46
3.6 Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	51
4.2 Deskripsi Responden	53
4.3 Pengujian Instrumen	55
4.4 Deskripsi Variabel	57
4.5 Analisis dan Pembahasan	64
4.6 Pengujian Pelanggaran Asumsi Klasik.....	66
4.7 Pengujian Hipotesis	69
4.8 Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	75
5.2 Saran	75

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	: Skala Likert	43
Tabel 3.2	: Penilaian Autokorelasi.....	48
Tabel 4.1	: Distribusi Frekuensi Umur Responden.....	53
Tabel 4.2	: Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	54
Tabel 4.3	: Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden.....	54
Tabel 4.4	: Distribusi Frekuensi Lama Bekerja.....	55
Tabel 4.5	: Hasil Uji Validitas.....	56
Tabel 4.6	: Hasil Uji Reliabilitas.....	56
Tabel 4.7	: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja.....	58
Tabel 4.8	: Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja.....	58
Tabel 4.9	: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stress Kerja.....	59
Tabel 4.10	: Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Stress Kerja.....	60
Tabel 4.11	: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komitmen Kerja	61
Tabel 4.12	: Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Komitmen Kerja	62
Tabel 4.13	: Tanggapan Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja	63
Tabel 4.14	: Rata-Rata Responden Terhadap Variabel Prestasi Kerja	64
Tabel 4.15	: Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda	65
Tabel 4.16	: Colinearity Statistic	67
Tabel 4.17	: Pengujian Heterokedastisitas.....	67
Tabel 4.18	: Pengujian Autokorelasi.....	68
Tabel 4.19	: Hasil Perhitungan Uji T.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Pemikiran	39
------------	----------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Balikpapan merupakan salah satu kota yang terletak di Kalimantan Timur dan dikategorikan sebagai salah satu daerah penghasil minyak bumi terbesar di Indonesia. Hal itulah yang membuat kota ini dijuluki sebagai "kota minyak", bahkan salah satu unit pengolahan (*Refinery Unit*) minyak mentah milik Pertamina dibangun di kota Balikpapan, sehingga tidak heran jika banyak perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perminyakan tumbuh subur di kota Balikpapan.

Perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang perminyakan ada yang bergerak di bidang eksplorasi, ada yang bergerak di bidang safety, dan ada pula yang bergerak di bidang alat-alat pendukung industri perminyakan. Salah satu perusahaan pendukung perusahaan minyak dan gas bumi adalah PT. Mulia Jaya Mandiri Kota Balikpapan. PT. Mulia Jaya Mandiri bergerak di bidang mekanikal, pembuatan ulir, tubing dan casing serta oil tools.

Perkembangan persaingan industri ini yang semakin pesat dengan perusahaan lain yang memiliki usaha serupa seperti PT. Bumi Intan Geilang, PT. OMS, PT. United Hydraulic Technology dan masih banyak lagi. PT. Mulia Jaya Mandiri berusaha meningkatkan kualifikasi perusahaan dan berhasil mendapatkan penghargaan dalam bidang *Quality Control, Quality Assurance dan Qualification Requirment of NS Connection Technology*, sehingga banyak mendapatkan pekerjaan-pekerjaan atau tender dari perusahaan lainnya dan hal ini menuntut produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya.

Setiap perusahaan pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seandainya seperti menggunakan faktor-faktor

produksi lainnya (mesin, modal, dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia yang menjalankan seluruh kegiatan yang ada di dalam perusahaan. Pengembangan organisasi yang berorientasi pada peningkatan fungsi sumber daya manusia yang akan berpengaruh pada perbaikan prestasi kerja, karena meningkatnya efektivitas sumber daya manusia juga akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.

Persaingan antar perusahaan semakin ketat, hal ini menyebabkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja di setiap perusahaan, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain. Adanya tuntutan pekerjaan setiap orang akan berinteraksi dan rawan terjadi konflik dalam pekerjaan. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupan mereka, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana karyawan tersebut memandangnya.

Handoko (2012:125) menjelaskan konflik diartikan sebagai karyawan yang mengalami pertentangan atau ketidaksetujuan diantara kelompok di dalam organisasi dan permasalahan-permasalahan yang terjadi diluar tempat kerja. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan.

Persaingan dalam pekerjaan dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan. Fred Luthans (Yuwono, dkk, 2014:439) mengemukakan bahwa: “Banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana”. Kesenjangan stress kerja ini merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempatkerjanya.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2012:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks.

Robbins (2012:48) menjelaskan komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya pada perusahaan dan keinginannya untuk melanjutkan partisipasi aktif dalam perusahaan tersebut.

Komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi adalah tingkat kemauan karyawan untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, kepercayaan dan penerimaan akan nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Avianto (2012: 20) menjelaskan tuntutan pekerjaan yang tinggi harus diimbangi dengan prestasi kerja yang memadai karena tanpa adanya prestasi kerja maka pekerjaan tidak dapat memberikan hasil yang maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak variabel. Salah satunya adalah komitmen. Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, kepuasan kerja, motivasi, keterlihatan kerja, komitmen, lingkungan dan iklim kerja.

Masalah yang ada pada PT. Mulia Jaya Mandiri menyebabkan produktivitas kerja menurun, hal ini dapat dilihat dari tertundanya penyelesaian suatu pekerjaan dan tidak sesuai dengan waktu yang dijanjikan, pesanan yang diselesaikan tidak tepat waktu dapat menyebabkan berkurangnya kepercayaan pelanggan terhadap perusahaan dan menyebabkan berkurangnya jumlah pelanggan karena memilih perusahaan pesaing yang mereka anggap dapat lebih tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Berdasarkan penjabaran tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja, stress kerja dan komitmen kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan?
3. Apakah stress kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan?
4. Apakah komitmen kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan?
5. Manakah diantara konflik kerja, stress kerja dan komitmen kerja yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stress kerja dan komitmen kerja secara simultan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.
3. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja secara parsial terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.
5. Untuk mengetahui manakah diantara konflik kerja, stress kerja dan komitmen kerja yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Akademik

Dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam menyebarkan dan mengembangkan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada perusahaan berkaitan dengan pengaruh konflik kerja, stress kerja dan komitmen terhadap prestasi kerja.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti untuk menerapkan teori yang telah diperoleh dibangku Kuliah dan untuk menambah, memperluas pengetahuan serta untuk mengetahui prestasi kerja karyawan

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami mengenai pembahasan dalam Karya tulis ilmiah ini, maka penulis akan memaparkannya secara sistematis, sebagai berikut:

BAB SATU : PENDAHULUAN

Pendahuluan adalah bab pertama dari skripsi yang mengantarkan pembaca untuk dapat menjawab pertanyaan apa yang diteliti,

untuk apa dan mengapa penelitian dilakukan. Oleh karena itu, bab pendahuluan ini memuat Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, serta Sistematika Penulisan.

BAB DUA : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang Landasan Teori terdiri dari Konflik Kerja, Stress Kerja, Komitmen Kerja, Prestasi Kerja, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis Penelitian.

BAB TIGA : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang Definisi Variabel Penelitian, Batasan Objek Penelitian, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Metode Analisis Data yang meliputi uji instrument, uji hipotesis dan uji asumsi klasik.

BAB EMPAT : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan penelitian, menguraikan hasil Gambaran Obyek Penelitian, Deskripsi Responden, Pengujian Instrumen, Deskripsi Variabel, Analisis dan Pembahasan.

BAB LIMA : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab terakhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran- saran yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam suatu perusahaan atau organisasi sangat diperlukan karena manajemen mengatur kegiatan-kegiatan yang ada dalam suatu organisasi mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penempatan orang-orang, pengawasan sampai pada evaluasi suatu pekerjaan.

Simamora (2016:07) “manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi dan evaluasi karyawan guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.

Terry (2010:12) mengatakan bahwa manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen SDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan karyawan, seleksi dan penempatan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Mangkunegara dalam buku Sinambela (2016:08) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggaran pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Sihotang (2016:08) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi menapai tujuan yang telah ditentukan. Bagian atau unit yang biasanya mengurus SDM adalah Departemen Sumber Daya Manusia atau dalam bahasa inggrisnya disebut HRD atau *Human Resource Departement*.

Sinambela (2016:15) menjelaskan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar yaitu:

1. Sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

2. Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari organisasi tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan perencanaan strategis.
3. Kultur dan nilai organisasi, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.
4. Manajemen SDM berhubungan dengan intergrasi, yakni semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Pada hakikatnya, manajemen adalah pengelolaan sumber daya yang dimiliki 6 M (*Man, Money, Materials, Machines, Methods, Market*) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai sumber daya yang ada harus direncanakan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan. Tujuan sebagai dimensi terakhir, haruslah jelas dan terukur. Jelas dalam artian pengertiannya tidak mendua dan terukur sehingga dimaksudnya dapat diukur dengan baik. Penetapan tujuan untuk memperoleh hasil yang sebesar-besarnya merupakan penetapan tujuan yang jelas dan terukur.

Ketersediaan SDA yang melimpah kurang berguna jika tidak dapat dikelola dengan baik oleh manusia. Untuk itulah, organisasi dituntut untuk merencanakan dan mengembangkan kualitas SDM dengan terus menerus. Dengan alasan tersebut, para pakar manajemen mengembangkan cabang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). MSDM merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) SDM.

Pencapaian tujuan organisasi terdapat berbagai masalah yang dihadapi, tidak hanya masalah bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang

dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut pegawai (SDM) yang mengelola factor-faktor produksi lainnya tersebut. Akan tetapi, perlu diingat bahwa SDM sendiri sebagai factor-faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang harus diolah oleh organisasi dan menghasilkan (*output*). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian perlu dilatih terlebih dahulu sehingga menjadi karyawan yang berkualitas dan terampil. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang andal dan akan berkontribusi besar bagi organisasi. Pengelolaan SDM yang seperti inilah menjadi focus manajemen SDM.

Semakin besar suatu organisasi tersebut, akan semakin besar pegawai yang bekerja didalam organisasi tersebut, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, seperti konflik, stres, demotivasi, tidak berdisiplin, tidak merasa puas dan permasalahan lainnya. Berbagai masalah tersebut juga dipengaruhi oleh latar budaya dan kemajemukan masyarakat dimana para karyawan itu berasal. Hal yang sama juga terjadi bahwa semakin maju suatu masyarakat tersebut. Penanganan berbagai persoalan tersebut sangat tergantung pada tingkat kesadaran manajemen terhadap pentingnya SDM dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2. Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik

Dalam setiap organisasi, agar setiap organisasi berfungsi secara efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan batas organisasi. Untuk memperoleh informasi, bantuan, atau tindakan yang terkoordinasi, ketergantungan, semacam dapat membantu perkembangan kerjasama dan konflik.

Slocum and Hellriegel (2007:248) *Conflict refers to a process in which one party (person or group) perceives that its interests are being opposed or negatively affected by another party.* (Konflik mengacu pada satu proses dimana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain). Henry and Ongori (2009:17) terdapat dua tipe dasar konflik: (1) Konflik Tugas (*Task Conflict*). Perselisihan anggota kelompok tentang substansi diskusi disebut konflik tugas (*task conflict*). Konflik Tugas mungkin menjadi produktif dengan carameningkatkan kualitas keputusan dan proses berpikir kritis. Area potensial yang lain untuk konflik adalah hubungan antar pribadi di dalam organisasi; (2) Konflik Hubungan (*Interpersonal/Relationship Conflict*). Istilah konflik *relationship conflict* atau konflik hubungan digunakan untuk menunjukkan perselisihan paham bahwa sebagian besar orang mengharapkan satu perselisihan kepribadian. Perselisihan ini dapat berlangsung dalam bentuk pendapat berlawanan yang berhubungan dengan karakteristik personal dari satu anggota kelompok atau mengabaikan tujuan organisasi apapun untuk menimbulkan rasa tidak suka satu anggota kelompok tertentu. Konflik diartikan sebagai karyawan/pegawai yang mengalami pertentangan atau ketidaksetujuan diantara kelompok di dalam organisasi dan permasalahan-permasalahan yang terjadi diluar tempat kerja yang dapat diukur dengan: (1) Konflik kerja (*Work Conflict*) terdiri dari : Konflik tugas (*Task Conflict*) dan Konflik Hubungan (*Relationship Conflict*); dan (2) Bukan konflik kerja (*Nonwork conflict*) yang terdiri dari : (1) *Time based conflict*, (2) *Strain based conflict*; dan (3) *Role behavior conflict*.

Dalam kehidupan yang dinamis antar individu dan antar komunitas, baik dalam organisasi maupun di masyarakat yang majemuk, konflik selalu terjadi

manakala saling berbenturan kepentingan. Konflik didefinisikan sebagai suatu proses interaksi sosial dimana dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih, berbeda atau bertentangan dalam pendapat atau tujuan mereka.

Wisnu dan Nurhasanah (2012:44) Konflik diartikan sebagai persaingan yang terjadi didalam organisasi dengan meneliti dan mengamati kelompok lain yang dapat menghalangi pencapaian tujuan kelompoknya. Ini berarti bahwa kelompok yang berselisih secara langsung berbeda paham. Konflik juga bisa dianggap persaingan namun lebih keras tingkatannya. Persaingan yang dimaksud adalah antar kelompok saling beradu dalam penentuan harga-harga, sedangkan konflik lebih mengacu pada gangguan terhadap pencapaian tujuan tersebut.

Pengertian konflik dijelaskan oleh Rivai (2013 : 45)

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ 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. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan

Wahyudi (2013:71) menyatakan bahwa, konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi atau kepribadian.

Perbedaan pendapat atau persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu dalam organisasi merupakan penyebab munculnya konflik. Demikian halnya persoalan alokasi sumber daya yang terbatas dalam organisasi dapat menimbulkan konflik antar individu maupun antar kelompok. Konflik selalu diawali oleh persaingan, sehingga selama ada individu atau kelompok yang dinamis dan memiliki vitalitas besar untuk mengembangkan diri, kelompok atau organisasi, maka selama itu pula terdapat

potensi konflik di lingkungan sebuah organisasi. Di dalam suatu organisasi potensi konflik kerap kali didukung pula oleh kehadiran individu atau kelompok yang ambisius dan agresif. Individu atau kelompok itu dalam melaksanakan kegiatannya kerap kali merangsang potensi konflik menjadi nyata yang tidak terkendali dapat berkembang menjadi konflik terbuka yang ganas.

Sedangkan menurut Kartono (2014 :35) konflik adalah oposisi interaksi berupa antagonisme (pertentangan), benturan paham, perselisihan, kurang mufakat, pergeseran, perkelahian, tawuran, benturan senjata dan perang. Sedangkan Wahjosumidjo (2007:66) mengatakan bahwa konflik adalah segala macam bentuk hubungan antar manusia yang mengandung sifat berlawanan.

Lebih lanjut dikemukakan oleh Wahyudi (2013:86) perilaku konflik dimaksud adalah perbedaan kepentingan/minat, perilaku kerja, perbedaan sifat individu, dan perbedaan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi.

Robbins (2012 : 65) menyatakan bahwa konflik sebagai proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi keperdulian pihak pertama.

Pernyataan diatas menjelaskan bahwa perbedaan inisiatif dan pemikiran sebagai upaya identifikasi masalah-masalah yang menghambat pencapaian tujuan organisasi. Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Apabila bentuk konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi, secara pasti berakibat pada pelaksanaan pekerjaan yang tidak efektif dan tidak efisien. Kondisi itu jika dibiarkan berlarut-larut akan berakibat pada kepemimpinan yang sulit untuk mengefektifkan organisasi. Untuk itulah setiap

pemimpin harus mampu menyelesaikan atau sekurang-kurangnya membantu penyelesaian konflik yang terjadi dalam organisasinya, agar tidak terjadi penghambat dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan ketidaksepakatan, pertentangan atau perselisihan antara dua orang anggota atau lebih yang berlawanan yang dapat berakibat pelaksanaan pekerjaan menjadi tidak efisien dan tidak efektif serta menghambat tujuan organisasi.

2. Keberadaan Konflik

Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan. Konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi, dan terdapat perbedaan pandangan para pakar dalam mengkritik konflik. Mitchell dkk(2000:33) menjelaskan bahwa konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman. Pertentangan kepentingan diantara anggota organisasi atau dalam komunitas masyarakat merupakan suatu kewajaran.

Robbins (2012 : 85) menjelaskan untuk memperjelas mengenai masalah konflik, secara teoritis telah dibedakan konflik sebagai berikut:

1) Konflik Tradisional

Konflik ini terjadi karena perbedaan interest sesuai kepentingan masing-masing antara dua pihak yang terikat hubungan kerja. Kedua pihak tersebut biasanya adalah antara pemimpin (manajer) dengan karyawan/anggota organisasi, meskipun dapat terjadi juga antar karyawan dan/atau antara kelompok karyawan. Konflik ini terjadi karena pertentangan kepentingan yang memicu setiap pihak berusaha untuk mengalahkan, mempermalukan dan bahkan menghancurkan pihak lawan. Konflik ini di dalam MSDM pada umumnya tidak diinginkan terjadi, karena dapat merugikan organisasi.

Kepemimpinan/manajer untuk mengefektifkan organisasi melalui kegiatan MSDM harus berusaha mencegah atau menghentikan konflik ini

dengan menekan setiap kepentingan yang berbeda, dan diarahkan pada kepentingan bersama atau kepentingan organisasi. Konflik ini harus dikurangi atau dihentikan, karena menurut teori ini konflik yang bermaksud saling menghancurkan berbahaya dan mengancam eksistensi organisasi, sehingga apapun bentuknya harus dihentikan.

2) Konflik perilaku

Konflik ini terjadi karena pertentangan perilaku berdasarkan perbedaan latar belakang antar para karyawan/anggota organisasi. Perbedaan tersebut antara lain berupa ketidaksamaan latar belakang budaya, pendidikan, suku, agama, ras, warna kulit (khusus antara kulit hitam dan kulit putih di belahan bumi barat) dan lain-lain. Dalam kenyataannya konflik ini dapat dibedakan antara:

a) Konflik fungsional berupa pertentangan yang bersifat persaingan dalam berprestasi. Konflik ini pada umumnya dinilai positif bagi organisasi, sehingga perlu dikelola.

b) Konflik Interaksi

Menurut teori ini konflik dapat terjadi karena interaksi yang disharmonis yang selalu dapat terjadi dalam manusia mewujudkan hakikat sosialitasnya. Salah satu penyebabnya adalah kondisi kecerdasan emosional atau kecerdasan sosial anggota organisasi/karyawan relatif masih rendah. Diantaranya tampak dalam sikap dan perilaku ingin menang sendiri, cenderung suka menggurui orang lain, merasa super lebih dari orang lain/sombong, egois dan ingin diistimewakan dan lain-lain, baik dalam bergaul maupun bekerja.

Wahyudi (2013:101) menyatakan bahwa konflik mengacu pada pertentangan atau individu atau kelompok yang dapat meningkatkan ketegangan sebagai akibat saling menghalangi dalam pencapaian tujuan.

3. Indikator Pengukuran Konflik

Rivai (2013 : 51) Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Secara ringkas penyebab munculnya konflik tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Komunikasi: salah pengertian yang berkenaan dengan kalimat, bahasa yang sulit dimengerti atau informasi yang mendua dan tidak lengkap, serta gaya individu manajer yang tidak konsisten.
- b. Struktur : pertarungan kekuasaan antar departemen dengan kepentingan-kepentingan, persaingan untuk memperebutkan sumber daya yang terbatas atau saling ketergantungan dua atau lebih kelompok-kelompok kegiatan kerja untuk mencapai tujuan mereka.

- c. Pribadi: ketidaksesuaian tujuan, tidak tahu nilai-nilai sosial pribadi karyawan dengan perilaku yang diperankan pada jabatan mereka dan perbedaan dalam nilai-nilai atau persepsi.

Konflik dapat terjadi dalam berbagai situasi kerja organisasi, Wahyudi (2013:113) mengatakan bahwa, aturan-aturan yang diberlakukan dan prosedur yang tertulis dan tidak tertulis dapat menyebabkan konflik, jika penerapannya terlalu kaku dan keras. Setiap anggota organisasi mewarisi nilai-nilai berdasarkan latar belakang kehidupannya, penerapan hukuman sebagai akibat dari penerapan aturan yang ketat menyebabkan individu bekerja berdasarkan ancaman bukan didasari oleh motivasi. Handoko (2012:58) Konflik muncul karena adanya kenyataan bahwa, para anggota bersaing untuk mendapatkan sumber daya organisasi yang terbatas, bertambahnya beban kerja, aliran tugas yang kurang dimengerti bawahan, kesalahan komunikasi, dan adanya perbedaan status, tujuan atau persepsi.

Hardjana (2014:35) Konflik terjadi dikarenakan ada kondisi yang mendahului, dan kondisi itu merupakan sumber munculnya konflik. Munculnya berbagai konflik merupakan dinamika dan perkembangan organisasi, karena itu pimpinan (manajer) perlu memahami beberapa sebab yang dapat menimbulkan konflik, dan mencermati konflik sebagai suatu kejadian yang tidak dapat dipisahkan dari persoalan organisasi.

4. Jenis-jenis Konflik

Handoko (2012:71) menjelaskan ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi:

- a. Konflik dalam diri individu, yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidak pastian tentang pekerjaan yang dia harapkan untuk melaksanakannya. Bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

- b. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama, dimana hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan)
- c. Konflik antar individu dan kelompok, yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Sebagai contoh, seorang individu mungkin dihukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma kelompok.
- d. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama, karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.
- e. Konflik antar organisasi, yang timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, dan jasa, harga-harga lebih rendah, dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

5. Factor yang mempengaruhi terjadinya konflik

Handoko (2012:82) menjelaskan faktor yang mempengaruhi terjadinya konflik adalah:

- a. Perbedaan umur dan pendidikan, orang – orang staf biasanya lebih muda dan lebih berpendidikan daripada orang-orang staf sehingga menimbulkan “*generation gap* “.
- b. Perbedaan tugas, dimana orang ini lebih teknis dan generalis, sedang staf spesialis. Hal ini dapat menimbulkan kejadian-kejadian sebagai berikut: (1). Karena staf sangat spesialis, mungkin menggunakan istilah-istilah dan bahasa yang tidak dipahami orang lini. (2).Orang lini mungkin merasa bahwa staf spesialis tidak sepenuhnya mengerti masalah-masalah lini dan menganggap mereka tidak dapat diteraplan atau dikerjakan.
- c. Perbedaan sikap, ini tercermin pada : (1). Orang staf cenderung memperluas wewenangnya dan cenderung memberikan perintah-perintah kepada orang lini untuk membuktikan eksistensinya. (2). Orang staf cenderung merasa yang paling berjasa untuk gagasan-gagasan yang diimplementasikan oleh lini, sebaliknya orang lini mungkin tidak menghargai peranan staf dalam membantu pemecahan masalah-masalahnya. (3).Orang staf selalu merasa dibawah perintah orang lini, dilain pihak orang lini selalu curiga bahwa orang staf ingin memperluas kekuasaannya.
- d. Perbedaan posisi. Manajemen puncak mungkin tidak mengkomunikasikan secara jelas luasnya wewenang staf dalam hubungannya dengan lini. Padahal organisasi departemen staf ditempatnya relatif pada posisi tinggi dekat manajemen puncak. Depertemen lini dengan tingkatan lebih rendah cenderung tidak suka dengan hal tersebut.

6. Pandangan Tentang Konflik

Handoko (2012:83) pandangan tentang konflik dalam organisasi adalah:

- a. Pandangan Lama
 - 1) Konflik dapat dihindarkan
 - 2) Konflik disebabkan oleh kesalahan – kesalahan manajemen dalam perancangan dan pengelolaan organisasi atau oleh pengacau.
 - 3) Konflik mengganggu organisasi dan menghalangi pelaksanaan optimal.
 - 4) Tugas manajemen adalah menghilangkan konflik.
 - 5) Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan penghapusan konflik.
- b. Pandangan Baru
 - 1) Konflik tidak dapat dihindarkan
 - 2) Konflik timbul karena banyak sebab, termasuk struktur organisasi, perbedaan tujuan yang tidak dapat dihindarkan, perbedaan dalam persepsi dan nilai – nilai pribadi dan sebagainya.
 - 3) Konflik dapat membantu atau menghambat pelaksanaan kegiatan organisasi dalam berbagai derajat.
 - 4) Tugas manajemen adalah mengelola tingkat konflik dan penyelesaiannya.
 - 5) Pelaksanaan kegiatan organisasi yang optimal membutuhkan tingkat konflik yang moderat.

2.1.2 Stress Kerja

1. Pengertian Stress Kerja

Gibson (2010:62) mendefinisikan stres dalam 3 kategori/sudut pandang, yaitu; stress yang didefinisikan dari definisi stimulus, definisi tanggapan (respon), dan gabungan dari keduanya yang disebut dengan definisi stimulus-respon. Definisi stimulus dari stress adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), dimana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Jika dipandang dari definisi tanggapan, stres adalah tanggapan psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungannya, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat membahayakan. Dari kedua definisi tersebut diatas maka muncullah definisi ketiga dimana merupakan pendekatan gabungan stimulus-fisiologis, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal-balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu.

Kemudian Gibson (2010 : 65) menjelaskan defnisi stres kerja dari adalah: “Sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Menurut Robbins (2012 : 52) mendefinisikan stress kerja adalah: “stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka”.

Menurut Ivancevich (1996:203): “Stres berarti suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual dan/atau proses psikologis, yaitu, suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Handoko (2012:201) faktor-faktor penyebab stres ada dua kategori yaitu:

- a. Di dalam Pekerjaan (*On-the-job*):
 - 1) Beban kerja yang berlebihan
 - 2) Tekanan atau desakan waktu
 - 3) Kualitas supervisi yang jelek
 - 4) Iklim politis yang tidak aman
 - 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
 - 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung-jawab
 - 7) Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
 - 8) Frustrasi
 - 9) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
 - 10) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
 - 11) Berbagai bentuk perubahan.
- b. Di luar pekerjaan (*Of-the-job*):
 - 1) Kekuatiran finansial
 - 2) Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak
 - 3) Masalah-masalah pisik
 - 4) Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian)
 - 5) Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal
 - 6) Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

3. Dampak Stres Kerja

Anatan dan Ellitan (2007:62) dampak dari stres kerja terbagi menjadi dua yaitu:

a. Dampak Negatif

Dampak negatif ditinjau dari efek stres terhadap kesehatan yaitu menyebabkan gangguan baik mental (kognitif dan perilaku) maupun fisik yang menyerang stabilitas fungsi kerja organ tubuh. Selain itu stres memberikan dampak negatif pada karir karena bila stres berdampak pada penurunan dan stabilitas dan daya tahan tubuh maka kinerja individu akan menurun dan menghambat karir mereka.

b. Dampak Positif

Dampak positif dari stres kerja adalah dapat memicu perkembangan karir karena stressor bisa digunakan sebagai motivator juga untuk memacu peningkatan kinerja karyawan.

Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif dan keduanya dapat terjadi dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Akibat dari stres banyak yang bervariasi. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya.

Menurut Gibson (2010:33) ada lima macam konsekuensi yaitu indikator dari stres:

- a. Subyektif . Meliputi: kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian.
- b. Perilaku. Perilaku yang menunjukkan gejala stres adalah mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa.
- c. Kognitif. Akibat stres yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin.
- e. Organisasi. Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Davis (2007:23) menyatakan bahwa:

“Stres kerja disebabkan adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi pimpinan”. Supervisor yang kurang pandai. Seorang pimpinan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada atasan. Jika seorang pimpinan pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar”.

Menurut Robbins (2012:65) mengatakan bahwa:

“Stres adalah kondisi dinamik dalam mana seseorang individu dikronfrontasikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Peluang adalah harapan-harapan yang tidak sesuai dengan kenyataan-kenyataan disebabkan oleh kekurangan pengertian individu akan keterbatasan dirinya. Stres kerja seperti diuraikan di atas dapat terjadi pada setiap jajaran, baik jajaran pemimpin maupun yang dipimpin, staf dan para tenaga ahli/professional di lingkungan suatu organisasi. Oleh karena itu usaha untuk menghindari stres menjadi sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi. Usaha itu harus dilakukan pada pimpinan dari jajaran bawah, menengah sampai jajaran atas, karena siapapun di antaranya yang mengalami stres pasti tidak dapat dan tidak mungkin bekerja secara efektif dan efisien”.

4. Gejala Stres Kerja

Robbins (2012 : 800-802) secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu:

Physiological, Psychological dan Behavior.

- a. Physiological memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Psychological memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- c. Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

5. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbin (2008 :794-798) penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

a. Faktor Lingkungan

Ada beberapa faktor yang mendukung faktor lingkungan yaitu:

- 1) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
- 2) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para karyawan terlambat masuk kerja.
- 3) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat karyawan harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.
- 4) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

b. Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya yaitu:

- 1) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.
- 2) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
- 3) Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- 4) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
- 5) Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- 6) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan potensi sumber stres.

c. Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan.

- 1) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
- 2) Masalah Ekonomi. Diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
- 3) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.1.3 Komitmen Kerja

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Sopiah(2012 : 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya.

Sopiah (2012:414) mengemukakan Komitmen Organisasi adalah:

”Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi tertentu, keberpihakan terhadap organisasi tertentu, dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Definisi ini mengacu pada *affective commitment* karena adanya keterikatan emosional-perasaan loyal terhadap organisasi. Bentuk komitmen lainnya yang disebut *continuance commitment*, yang muncul ketika para karyawan memahami bahwa berada pada organisasi tersebut merupakan ketertarikan personal mereka sendiri. Hal ini lebih cenderung terhadap keputusan dari hasil mengkalkulasikan ketimbang keterikatan emosional terhadap organisasi. Karyawan tidak memihak terhadap organisasi tersebut, tetapi merasa bahwa berhenti dari organisasi tersebut menimbulkan resiko yang tinggi”.

Robbins dan Judge dalam Sopiah (2012:155) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Steers dalam Sopiah (2012:157), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sebuah perasaan mengidentifikasi (kepercayaan dan penerimaan yang kuat atastujuan dan nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya.

Selanjutnya Steers dalam Sopiah (2012:158), menyatakan tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan antara lain :

- a. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan
- b. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja; dan
- c. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Menurut Luthans terjemahan Yayasan Penerbit Universitas Indonesia Jakarta (2012:235) Komitmen organisasional merupakan suatu bentuk sikap dapat dipecah menjadi 3 komponen dasar: emosional, informasional dan berperilaku/sikap, dalam Organization behavioral atau perilaku organisasi, komitmen organisasi adalah komponen dari perilaku, dari 3 komponen sikap, hanya komponen itensi/keperilakuan yang dapat diamati langsung.

Komponen emosi dan keyakinan tidak dapat dilihat orang lain hanya dapat diduga. Sikap dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku dan komitmen organisasional sebagai bagian dari sikap mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif.

Selanjutnya menurut Luthans (2012:237) Pentingnya komitmen pegawai diperkuat dengan serangkaian penelitian yang menunjukkan ada hubungan yang kuat antara komitmen organisasional dengan penampilan kerja, komitmen organisasional merupakan komitmen seseorang terhadap organisasi tempatnya

bekerja. Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi tersebut.

Menurut Robbins (2012:140), dalam Jurnal Manajemen komitmen pada organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Selanjutnya dikatakan oleh Robbins keterlibatan kerja sebagai proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya suatu organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan para pekerja dalam keputusan-keputusan mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mengenai kehidupan kerja mereka, lebih produktif, dan lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Komitmen organisasi dikatakan sebagai suatu keadaan atau derajat sejauh mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dengan tujuan-tujuannya, serta memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Konstruksi dari komitmen organisasi memusatkan perhatian pada kesetiaan individu atau karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Ini merupakan kondisi psikologi atau orientasi karyawan atau individu terhadap organisasi, dimana individu atau karyawan dengan senang hati tanpa paksaan untuk mengeluarkan energi ekstra demi kepentingan suatu organisasi atau perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Sementara itu Sopiah (2012:160), mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan antara lain :

- a. Faktor personal, Faktor pribadi (*personal factors*): yang meliputi *job expectations, psychological contract, job choice factors*, karakteristik personal. Keseluruhan faktor personal ini membentuk komitmen awalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

- b. Karakteristik pekerjaan, meliputi Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan misalnya besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi kepada karyawan.
- c. Karakteristik struktur meliputi suatu perasaan Para karyawan yang merasa terikat dengan organisasi, merasa senang untuk menjadi anggota organisasi, percaya akan organisasi dan memandang baik tentang organisasi, yang terwujud dalam perilaku mewakili organisasi dalam lingkungan luar organisasi, serta melakukan hal-hal terbaik untuk organisasi, karakteristik struktur menentukan bagi organisasi misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Handoko (2012:171), mengemukakan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang anggota memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berminat memelihara keanggotaan dalam organisasi.

Sedangkan menurut Robbins mengemukakan komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan organisasi. Faktor utama adalah keterlibatan dalam pekerjaan serta komitmen pada organisasi; mereka akan terlibat dengan pekerjaannya dari pada orang-orang dengan tingkat etika kerja yang lebih rendah; mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya.

3. Cara membangun komitmen

Terdapat banyak cara untuk membangun komitmen tersebut, Mc Shane dalam Sopiah (2012:415), mengemukakan lima cara membangun affective commitment sebagai berikut:

- a. **Justice and Support.** *Affective commitment* merupakan hal yang lebih tinggi dalam sebuah organisasi yang memenuhi kewajiban mereka terhadap para karyawan dan dimunculkan dengan nilai-nilai perikemanusiaan, seperti keadilan, kesopanan, pengampunan, dan integritas moral. Nilai-nilai ini mengacu pada konsep keadilan organisasi. Begitu juga halnya dengan organisasi yang mendukung keadaan yang baik bagi karyawan cenderung memperkuat loyalitas yang tinggi.
- b. **Shared Values.** Definisi *affective commitment* mengacu pada keberpihakan seseorang terhadap organisasi, dan keberpihakan tersebut akan sangat tinggi jika karyawan meyakini bahwa nilai-nilai mereka sebangun dengan nilai dominan organisasi.
- c. **Trust.** Kepercayaan atau trust mengacu pada pengharapan positif yang dimiliki seseorang terhadap orang lain dalam situasi yang berisiko. *Trust* berarti menaruh kepercayaan terhadap seseorang atau suatu kelompok. Hal itu juga merupakan aktivitas timbal balik; untuk mendapatkan kepercayaan maka berikan kepercayaan.
- d. **Organizational Comprehension.** *Affective commitment* merupakan keberpihakan seseorang terhadap organisasi, sehingga masuk akal jika perilaku tersebut diperkuat ketika karyawan memahami perusahaan atau organisasi, termasuk masa lalunya, keadaan sekarang dan yang akan datang.
- e. **Employee Involvement.** Keterlibatan karyawan meningkatkan *affective commitment* dengan menguatkan keberpihakan sosial karyawan terhadap organisasi. Para karyawan merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi saat mereka mengambil bagian dalam pengambilan keputusan untuk masa depan organisasi.

4. Indikator pengukuran Komitmen

Zurnali (2010:48) dengan mengacu pada pendapat-pendapat Meyer and Allen mendefinisikan masing-masing komponen komitmen organisasional sebagai berikut:

- a. **Affective commitment** atau komitmen afektif
Komitmen afektif adalah perasaan cinta pada organisasi atau perusahaan yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- b. **Continuance commitment** atau komitmen berkelanjutan
Komitmen berkelanjutan adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- c. **Normative Commitment** atau komitmen normative
Komitmen normatif adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai, dan keyakinan karyawan

Pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen memiliki tiga aspek atau komponen yaitu komitmen normatif yang didasarkan perasaan-perasaan pegawai tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi dan tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen berkelanjutan yang didasarkan hasrat yang dimiliki oleh individu didasarkan pada persepsi tentang kerugian yang akan dihadapinya jika ia meninggalkan organisasi, sehingga individu merasa membutuhkan untuk dihubungkan dengan organisasi serta komitmen afektif yaitu suatu pendekatan emosional dari individu dalam keterlibatan dengan organisasi, sehingga individu akan merasa dihubungkan dengan organisasi, berkaitan dengan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan didalam suatu organisasi.

2.1.4 Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Hasibuan (2012 : 202) Prestasi kerja dicapai dengan adanya faktor pendukung seperti adanya komitmen dan dorongan yang melekat pada diri orang tersebut. Pekerja atau karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan, yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Avianto (2012 :20) yang menjabarkan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi ketrampilan, disiplin, kepuasan kerja, motivasi, keterlibatan kerja, komitmen, lingkungan dan iklim kerja.

Avianto (2012:20) menjelaskan prestasi kerja adalah :

“Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, penagalaman, kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak variabel. Salah satunya adalah komitmen. Faktor-faktor yang

mempengaruhi prestasi kerja adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, kepuasan kerja, motivasi, keterlihatan kerja, komitmen, lingkungan dan iklim kerja”.

Handoko (2012: 135) menjelaskan:

“Prestasi adalah proses melalui mana organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan yang dapat di ukur dengan pencapaian kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, ketelitian kerja, keluhan dari para karyawan, pemahaman perintah atasan dan kesesuaian pemberian inisiatif”.

Mangkuprawira (2012 : 153) menjelaskan bahwa:

“Kinerja dapat pula di definisikan sebagai hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu, sesuai standar organisasi atau perusahaan. Hal itu sangat terkait dengan fungsi organisasi dan pelakunya”.

Simamora (2006 : 500) menjelaskan:

“Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit – unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlakukan kinerja yang tinggi dari pelaku – pelaku kegiatan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan – persyaratan pekerjaan yang diberikan”.

Gibson (2010 : 70) mengatakan “ Kinerja (*performance*) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku, sejalan dengan pendapat diatas. Prawirosentono (2012 : 70) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

2. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Sutrisno (2010:151) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: 1)Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja 3) Tingkat motivasi kerja.

Sutrisno (2010:151) mengemukakan ada dua faktor yang memengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor-faktor individu yang dimaksud adalah :

- a. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- b. *Abilities*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- c. Persepsi tugas, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, desain organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang, tetapi mempengaruhi faktor-faktor individu. McCormick dan Tiffin (1974) dalam Sutrisno (2010:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

3. Pengukuran Prestasi Kerja

Sutrisno (2010:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi organisasi, yaitu:

- a. Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja, dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap. Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Sutrisno (2010:153) menyatakan bahwa indikator-indikator prestasi kerja, yaitu:

- a. Kualitas kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- b. Kuantitas kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- c. Jangka waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- b. Efektifitas biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

Sunyoto (2012:22), prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui:

- a. Mutu kerja, berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kualitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- c. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- b. Sikap, merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:199-200) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Perbaikan prestasi kerja Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepatutnya.
- c. Keputusan-keputusan penempatan Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.
- d. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangannya Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan untuk diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.
- b. Perencanaan dan pengembangan karir Untuk menyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka pegawai harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektifitas instansi.

5. Sistem Penilaian Prestasi Kerja

Sunyoto (2012:200) menyatakan bahwa secara kategori terciptanya suatu sistem penilaian prestasi kerja yang matang harus memenuhi lima syarat, yaitu:

- a. *Hallo effect*, maksudnya pengukuran prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh pendapat pribadi atau oleh penilaian itu sendiri.
- b. Kesalahan cenderung terpusat, maksudnya bila penilaian merasa takut memberikan penilaian sangat jelek atau sangat baik maka selalu dibuat nilai rata-rata pada pegawai.
- c. Biasa terlalu lunak atau terlalu keras, maksudnya bila penilaian terlalu mudah memberikan nilai atau terlalu ketat dalam mengevaluasi.
- d. Prasangka pribadi, maksudnya prasangka pribadi penilaian ikut mempengaruhi suatu penilaian atau mengubah suatu penilaian.
- e. Pengaruh kesan terakhir, maksudnya menggunakan prestasi kerja subjektif, penilaian akan sangat dipengaruhi oleh kegiatan-kegiatan pegawai yang terakhir.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu tentang hubungan stres kerja dan konflik terhadap kepuasan kerja dapat dilihat pada uraian dibawah ini:

Nugroho tahun 2007 (Jurnal EMBA 1359Vol.2 No.3 September 2014, Hal. 954-982, ISSN 979 - 26 - 0255 – 0) dengan judul ”Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kebumen”.

Dari pegujian hipotesis diperoleh kesimpulan sebagai berikut :hasil penelitian diperoleh persamaan regesi linear berganda:

$$Y = 41.224 - 0.292 X_1 - 0,231 X_2$$

Konflik antar rekan sekerja, konflik antara pimpinan dan bawahan, stres karena beban kerja, stres karena waktu kerja dan stres karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 85 karyawan. Dan Konflik antar rekan sekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap prestasi kerja daripada yang lain, dibuktikan dengan nilai koefisien regresi parsial yang paling besar yaitu -0,292. Semakin tinggi tingkat konflik dan stres akan menurunkan prestasi kerja sebaliknya apabila tingkat konflik dan stres menurun maka prestasi kerja pegawai meningkat.

Mastia Makmur, 2014, (Jurnal Manajemen ISSN-2339-1510) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.

Tujuan penelitian, untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara.

Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian *explanatory* dan menggunakan metode survei. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara yang berjumlah 15 orang. Metode analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan Regresi Linier Berganda, dimana variabel bebasnya terdiri dari Motivasi dan Komitmen Karyawan sedangkan untuk variabel dependen yaitu Prestasi Kerja.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan (Uji F) variabel Motivasi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja dengan nilai persamaan regresi linear berganda adalah $Y = 25.385 + 0.362 X_1 + 0,281 X_2$

sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menduga bahwa Motivasi dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara terbukti kebenarannya. Sedangkan untuk (Uji-t) dari hasil tersebut ternyata variabel motivasi yang berpengaruh positif signifikan dan memiliki pengaruh dominan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran nilai koefisien regresi sebesar 50,4%. Sedangkan untuk variabel Komitmen berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja dengan besaran nilai koefisien regresi sebesar 7,8%. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini yang menduga bahwa motivasi berpengaruh dominan terhadap prestasi

kerja karyawan PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara adalah terbukti kebenarannya.

Didik Hadiyatno dan Wiwik Saraswati, 2016, Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, (SBN 978-602-60569-2-4).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan.

Metode Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 53 responden sebagai sample sedangkan populasi sebesar 70 responden dari pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan, dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan, Hasil analisis diperoleh persamaan regresi linear berganda $Y = 10.133 + 0.152 X_1 + 0,233X_2 + 105 X_3$

Bahwa Komitmen Pegawai tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja, Self Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotesis pertama ditolak, hipotesis ke dua, tiga dan empat diterima.

Agung Waspodo, 2012 (Jurnal JRMSY Univ Negeri Jakarta, ISSN 622-671), judul Pengaruh Konflik Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap PrestasiKerja Karyawan pada PT Trubus Swadaya Depok.

Penelitian menggunakan variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1) dan prestasi kerja (X_2) sedangkan variabel terikat (Y) adalah prestasi kerja, hasil penelitian diperoleh persamaan regesi linear berganda : $Y = 2,789 + 0,346 X_1 + 0,138 X_2$.

Pengujian secara simultan diperoleh nilai F hitung sebesar 5.196. Nilai F hitung kemudian dibandingkan dengan nilai Ftabel, yang dicari dengan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dengan df 1 (jumlah variabel-1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 ($n-k-1$) atau $59-2-1$. Berdasarkan perhitungan tersebut, didapat F tabel sebesar 3.162, dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$. Signifikansi pada uji F sebesar $0.009 < 0.05$ Koefisien korelasi Simultan $R = 0,396$ menunjukkan hubungan yang kuat dan positif antara variabel konflik kerja X_1 dan prestasi kerja X_2 terhadap prestasi kerja pada PT Trubus Swadaya Depok.

Adapun nilai R square sebesar 15,7% yang menunjukkan kontribusi bersama variabel konflik kerja X_1 dan prestasi kerja X_2 terhadap prestasi kerja pada PT Trubus Swadaya Depok sebesar 15,7% sisanya merupakan kontribusi variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model. Secara parsial pengujian menghasilkan bahwa variabel konflik kerja X_1 dominan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 36,6% dan t hitung $>$ t tabel yaitu $2,193 > 2,021$ pada sig $0,020 < 0,05$.

Nurul Hadrianti, 2013 (Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan Vol. 1 No. 6 Maret 2014, ISSN 3224-352X, Skripsi) dengan judul penelitian Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Pengelola Kabupaten Banten.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama stress kerja dan komitmen kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja secara positif dan signifikan dengan garis persamaan $Y = 2,789 + 0,346X_1 + 0,138 X_2$,

Sedangkan variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar dan kinerja pedagang di Kabupaten Banten, ini disebabkan karena dengan adanya stress kerja yang tinggi, maka dapat mempengaruhi pegawai serta menciptakan iklim

kerja yang buruk, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai khususnya pada Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar dan pedagang yang ada di Kabupaten Banten.

Persamaan penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah terletak pada variabel terikatnya, yaitu sama-sama meneliti tentang prestasi kerja karyawan sedangkan perbedaannya adalah terletak pada variabel bebas dimana penelitian terdahulu terdiri dari dua variabel bebas sedangkan pada penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas.

2.3 Hubungan antar variabel

1. Hubungan antara variabel konflik kerja dengan variabel prestasi kerja

Konflik peran merujuk kepada dua atau lebih tekanan yang berlaku serentak atas seseorang individu. Tekanan-tekanan tersebut menyebabkan individu perlu memenuhi pengharapan yang bertentangan dengan pengharapan pihak lain (Resenthal, 2010). Tekanan-tekanan tersebut juga wujud dari keadaan yang terpaksa dialami, contohnya terpaksa melakukan tugas dengan cara berbeda, tidak cukup pekerja, menghadapi pelbagai permintaan, kekurangan sumber dan melakukan sesuatu yang tidak perlu dilaksanakan. Hal ini juga timbul apabila individu tersebut terpaksa memenuhi dua atau lebih peran (Robbins, 2004), terpaksa membuat pilihan yang bertentangan dengan kepercayaan pribadi (Joseph, 2000), atau permintaan yang berbeda terhadap seseorang individu di tempat kerja (Hellriegel et al., 2001; Nelson Et Quick, 2003). Sementara itu peranan yang tidak jelas adalah ketidakpastian yang dihadapi dalam pekerjaan (Baron, 1986), peranan yang tidak difahami (Joseph, 2000) dan ketidakpastian dan ketidakjelasan mengenai tugas dan tanggungjawab (Hellriegel et al., 2001; Nelson Et Quick, 2003). Keadaan ini terjadi apabila pekerja tidak mendapat diskripsi kerja dan

informasi yang jelas tentang tanggungjawab yang perlu dilakukan. Ia akan menimbulkan ketidakpastian tentang aspek pekerjaannya dan menyebabkan pekerja tidak tahu bagaimana menyiapkan waktu untuk pelbagai tugas. Ini seterusnya akan mengakibatkan tekanan kepada pekerja.

2. Hubungan antara variabel stres kerja dengan variabel prestasi kerja

Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stres yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Persaingan dalam pekerjaan dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri maka ia dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan.

Para ahli mengatakan bahwa stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidak selarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Seperti yang dikemukakan oleh Handoko (2008:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Stephen P. Robbins (2006:806) mengemukakan bahwa dampak stres pada prestasi jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous,

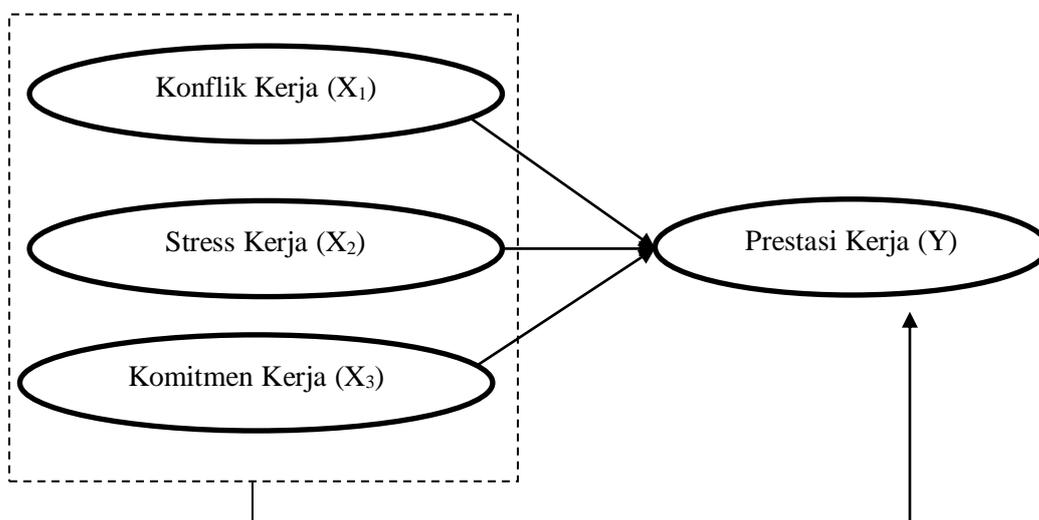
merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks.

3. Hubungan antara variabel komitmen kerja dengan variabel prestasi kerja

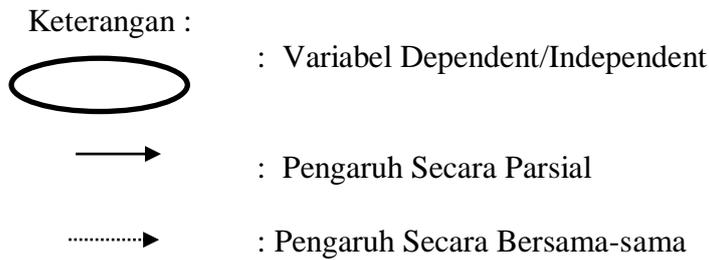
Tuntutan pekerjaan yang tinggi harus diimbangi dengan prestasi kerja yang memadai karena tanpa adanya prestasi kerja maka pekerjaan tidak dapat memberikan hasil yang maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Avianto (1985: 20), Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak variabel. Salah satunya adalah komitmen.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran yang menggambarkan hubungan tersebut adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan tujuan penelitian maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Bahwa variabel konflik kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan komitmen kerja (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.
2. Bahwa variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.
3. Bahwa variabel pengaruh stress kerja (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.
4. Bahwa variabel komitmen kerja (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.
5. Bahwa variabel komitmen kerja (X_3) yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja (Y) pada karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Defenisi Variabel Penelitian

Untuk mempermudah serta memperjelas dari pengertian variabel-variabel dalam penulisan skripsi ini, maka secara operasional dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel Konflik Kerja (X₁)

Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ 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. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota yang lain.

Menurut Rivai (2008 : 51) indikator konflik kerja adalah:

- a. Komunikasi
- b. Struktur
- c. Pribadi

2. Variabel Stress Kerja (X₂)

Stress kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristiksikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Menurut Robins (2008 : 794-798) indikator dari stress adalah:

- a. Faktor Lingkungan
- b. Faktor organisasi
- c. Faktor individu

3. Variabel Komitmen Kerja (X_3)

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya, dengan indikator:

- a. Komitment afektif
- b. Komitment berkelanjutan.
- c. Komitmen normatif

4. Variabel prestasi kerja (Y)

Sutrisno (2010:152) mengemukakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil dari gabungan variabel individual dan variabel fisik, pekerjaan, variabel organisasi dan sosial.

Sutrisno (2010:152) mengatakan pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecekatan mental
- e. Sikap

Untuk menganalisis hasil pengumpulan data agar dapat mengukur dan memberikan penilaian yang tepat terhadap obyek yang diamati, maka perlu diadakan skala pengukuran untuk menentukan skor, peneliti menggunakan skala Likert (Likert Scale), yaitu perhitungan yang memperlihatkan tingkat sangat dipengaruhi sampai dengan tingkat tidak dipengaruhi.

Berikut ini skala Likert menurut Sugiono (2008:94), sebagai berikut:

Tabel 3.1.

Bobot/Skor Jawaban Skala Likert

Jawaban	Bobot Skor Jawaban
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2007)

3.2 Batasan Obyek Penelitian

Adapun batasan obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan baik karyawan tetap dan karyawan kontrak, yang telah bekerja lebih dari enam bulan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik, stress kerja dan komitmen organisasi yang dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan maka diperlukan data atau keterangan-keterangan yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut. Data merupakan perwujudan dari informasi yang sengaja digali untuk dikumpulkan guna mendeskripsikan obyek yang diteliti.

Maka untuk mendapatkan data yang dianggap penting serta tepat sasaran yang diinginkan dalam penyusunan skripsi ini, maka penulis melakukan pengumpulan data sebagai berikut:

1. Jenis Data

a. Data Primer

Data ini meliputi data yang diperoleh dari responden yaitu Pegawai pada PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan melalui penyebaran kuisisioner. Adapun kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert untuk variable konflik kerja, stress kerja dan komitmen kerja serta prestasi kerja.

b. Data sekunder

Data ini diperoleh melalui studi pustaka dengan mempelajari berbagai tulisan, literature-literatur, mengumpulkan bahan-bahan berupa teori-teori, serta konsep-konsep yang mendukung penelitian ini yang tentunya berkaitan dengan jangkauan materi penelitian.

2. Sumber Data

Pengumpulan data dilakukan melalui :

a. Penelitian Langsung (*Field Work Research*)

Adalah data yang diperoleh dengan mengadakan penelitian yang dilakukan secara langsung terhadap objek yang diteliti. Adapun teknik-teknik yang digunakan sebagai berikut :

- 1). Penelitian lapangan (observasi), yaitu mengadakan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mencatat gejala-gejala yang ditemui pada objek yang diteliti.
- 2). Wawancara, yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan responden atau pihak yang berkepentingan untuk melengkapi keterangan yang diperlukan.
- 3). Kuisisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara membagikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab yang hasilnya akan dianalisa.

4). Dokumenter, yaitu menggunakan data yang ada di kantor tersebut seperti arsip atau catatan-catatan sebagai informasi.

b. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Dalam teknik pengumpulan data ini dilakukan penulis dengan melakukan studi kepustakaan yaitu dengan cara membaca literatur-literatur, mengumpulkan bahan-bahan berupa teori-teori, konsep-konsep yang mendukung penulisan ini.

3.4 Populasi dan Sampel

Sebelum menentukan populasi dan sampel akan dikemukakan pengertian-pengertian mengenai populasi dan sampel terlebih dahulu sebagai berikut:

1. Populasi

Menurut Sugiono (2008:115) mengemukakan sebagai berikut :Populasi adalah keseluruhan yang terdiri dari obyek atau subyek yangberkualitas dengan spesifikasi karakteristik yang ditentukan oleh peneliti untuk diolah dan kemudian dapat disimpulkan.Jumlah seluruh karyawan di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapansebanyak 70 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2008:56) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.Penentuan sampling berdasarkan pendapat yang di kemukakanArikunto (2010:42), mengatakan bahwa Apabila jumlah populasi kurang dari 100, maka sebaiknya diambil semua sebagai sampel penelitian sehingga pengambilan sampel merupakan sampel populasi dimana jumlah sampel adalah seluruh populasi penelitian. Berdasarkan teori di atas maka peneliti mengambil seluruh sampel dalam penelitian sehingga jumlah sampel sebanyak 70 orang.

3.5 Metode Analisa Data

3.5.1 Uji Instrumen Penelitian

1. Pengujian Validitas

Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Menurut Sugiono (2008:138) : “Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi “*product moment*”.

Dengan menggunakan program statistic computer SPSS versi 17,0 dari Singgih (2009), maka jika nilai signifikan yang diperoleh untuk masing-masing item instrumen lebih kecil dari nilai α ($\text{sig} < 0,05$), berarti instrumen tersebut valid atau sah untuk digunakan dalam penelitian ini. Sebaliknya jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari α ($\text{sig} > 0,05$), berarti instrument tersebut tidak valid atau tidak sah sehingga tidak dapat digunakan untuk penelitian ini.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Husein (2000:194), setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten untuk menentukan instrument itu reliability atau tidak maka

digunakan ketentuan: Jika α cronbach $> 0,60$ berarti variabel penelitian ini *reliabel*. Jika α cronbach $< 0,60$ berarti variabel penelitian ini tidak *reliabel*.

3.5.2 Alat Analisis Dalam Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

a. Pengujian Multicollinearitas

Menurut Umar (2000:204), menyatakan bahwa salah satu asumsi model regresi linier adalah tidak terdapat korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna. *Multikolinieritas* merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi. Mendeteksi adanya *multikolinieritas* dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan diregres terhadap variabel bebas lainnya. Bila nilai VIF > 5 berarti terjadi *multikolinieritas*, dan sebaliknya bila nilai VIF < 5 berarti tidak terjadi *multikolinieritas*.

b. Pengujian Heteroskedastisitas

Menurut Umar (2000:205), asumsi klasik mengatakan bahwa model tidak boleh terjadi *heteroskedastisitas*. Gejala *heteroskedastisitas* terjadi sebagai akibat dari adanya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residualnya berbeda maka terjadi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut adalah dengan melihat pada grafik dimana sumbu X dan Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual yang telah di standarized. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola

tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi *heteroskedastisitas*. Atau dideteksi dengan metode *Park*. Dari hasil pengujian *Park* tersebut dapat diketahui apabila β ternyata secara statistik signifikan, maka hal ini menunjukkan kehadiran situasi heterokedastisitas dalam data yang digunakan dalam model Regresi Linear Berganda.

c. Pengujian Autokorelasi

Menurut Umar (2000:328), Autokorelasi ialah korelasi antara sesama urutan pengamatan dari waktu ke waktu. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya autokorelasi biasanya dilakukan uji Durbin Watson (DW) dengan langkah sebagai berikut:

Tabel 3.2.

Penilaian Autokorelasi

DW	Kesimpulan
Kurang dari 1,08	Ada Autokorelasi
1,08 – 1,66	Tanpa Kesimpulan
1,66 – 2,34	Tidak ada Autokorelasi
2,34 – 2,92	Tanpa Kesimpulan
Lebih dari 2,92	Ada Autokorelasi

Sumber :Umar (2000)

2. Uji Regresi Linear Berganda

Untuk menganalisis data dipergunakan alat analisis kualitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk mengklasifikasikan keterangan fakta dan hasil penelitian serta alat analisis kuantitatif, yaitu dengan mengevaluasi data dari hasil penelitian, dan digunakan sebagai dasar pembuktian adanya permasalahan.

Dalam perhitungan digunakan beberapa rumus. Dalam menganalisis sumbangan masing-masing Variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) baik

secara serentak maupun parsial digunakan model regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. Analisis ini dipilih karena variabel independen berjumlah lebih dari dua. Selain itu karena penulis ingin mengetahui seberapa besar Variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) baik secara simultan atau bersama-sama maupun secara parsial (masing-masing).

Menurut J. Supranto (2004 : 57), mengemukakan rumus sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y	=	Prestasi Kerja
X_1	=	Konflik Kerja
X_2	=	Stress Kerja
X_3	=	Komitmen Kerja
b_0	=	Konstanta
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien Regresi
e	=	Kesalahan Pengganggu

Dengan bantuan program SPSS *for windows*, koefisien regresi akan diolah sehingga menghasilkan data yang berguna untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Selanjutnya pengujian hipotesis akan dilakukan menggunakan metode Uji F dan Uji t.

a. Pengujian secara simultan (Uji F)

Uji F untuk mengetahui pengaruh signifikan antara Variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat dengan taraf signifikan 5% (0,05). Adapun langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $b_1 : b_2 : b_3 = 0$, artinya tidak ada pengaruh antara Variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap

Prestasi Kerja(Y) mempunyai pengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Y) sebagai variabel terikat.

- 2) $b_1 : b_2 : b_3 \neq 0$, artinya ada pengaruh antara Variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja(Y).
- 3) Penentuan taraf nyata (*level of significant*), misalnya $\alpha = 5\%$
- 4) Menentukan daerah kritis melalui F tabel dan F hitung, daerah kritis pengujian F test adalah :Jika F hitung \leq F tabel, maka H_0 diterimaJika F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak.

b. Pengujian secara individual (Parsial) dengan menggunakan uji statistik.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan dari masing-masing Variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja(Y) sebagai variabel terikat dengan taraf signifikan 5%. Adapun langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

- 1) Merumuskan hipotesis $b=0$, artinya tidak ada pengaruh secara parsial (individu) antara Variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat.
- 2) $b \geq 0$, artinya ada pengaruh secara parsial (individu) antara Variabel Konflik Kerja (X_1), Stress Kerja (X_2), Komitmen Kerja (X_3) mempunyai pengaruh terhadap Prestasi Kerja(Y) sebagai variabel terikat.
- 3) Penentuan taraf nyata (*level of significant*), $\alpha = 5\%$
- 4) Menentukan daerah kritis melalui t tabel dan t hitung, yaitu :
- 5) Jika t hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima
Jika t hitung $>$ t tabel, maka H_0 ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah

PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan (MJM) adalah perusahaan yang berbasis di Indonesia , dengan kantor pusat di Balikpapan dan kantor di Jakarta serta Bekasi yang di dirikan sejak Tahun 2003.

PT. Mulia Jaya Mandiri telah menjadi Internasional dan lokal dalam fabrikasi peralatan perminyakan dan aksesoris casing. PT. Mulia Jaya Mandiri memiliki 9 Department yaitu department finance, department accounting, department purchasing, department marketing, department HSE, department HR&GA, department engineering, department QC dan department produksi.

Melalui setiap tahap produksi, mulai dari pesanan bahan baku hingga pengiriman pesanan pelanggan PT. Mulia Jaya Mandiri Quality Department secara menyeluruh menguji, memeriksa dan memverifikasi kepatuhan produk terhadap spesifikasi pelanggan.

PT. Mulia Jaya Mandiri berusaha meningkatkan kualifikasi perusahaan dan berhasil mendapatkan penghargaan dalam bidang *Quality Control, Quality Assurance dan Qualification Reqrutmen of NS Connection Technology*, sehingga banyak mendapatkan pekerjaan-pekerjaan atau tender dari perusahaan lainnya dan hal ini menuntut produktivitas kerja yang tinggi dari karyawannya.

Persaingan antar perusahaan semakin ketat,hal ini menyebabkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja di setiap perusahaan, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain. Untuk menghindari adanya

kekeliruan dalam bekerja, MJM mengadakan berbagai macam audit seperti audit internal, audit ISO , audit API. Audit dapat mempermudah menelaah apakah ada kesalahan dalam bekerja dan adanya audit membuat pimpinan mudah mengetahui apabila ada karyawan yang bekerja tidak sesuai prosedur.

2. Deskripsi Pekerjaan

PT. Mulia Jaya Mandiri memiliki 9 Departemen di dalamnya. Departemen yang pertama ialah department finance yg memiliki tugas dan tanggung jawab terhadap segala aktivitas keuangan baik dari pengelolaan, penerimaan, transaksi, catatan dan laporan.

Departemen yang kedua ialah departemen accounting yang memiliki tugas dan tanggung jawab atas laporan aktivitas keuangan perusahaan seperti pembayaran gaji karyawan, membuat laporan perpajakan perusahaan, menyusun dan membuat anggaran pendapatan dan pengeluaran perusahaan.

Departemen purchasing memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menyediakan material untuk keperluan produksi produksi. Departemen purchasing ialah dimana segala pembelian, negosiasi harga, pembuatan purchase order (PO), work permint dan advent payment ialah tugasnya.

Departement marketing memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memasarkan hasil produksi perusahaan melalui berbagai cara agar produk tersebut dapat dikenali dan diminati oleh masyarakat secara luas.

Departement HSE memiliki tugas dan tanggung jawab membuat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

Departemen HR&GA memiliki tugas dan tanggung jawab di dalam pengelolaan dan pengembangan Sumber Daya Manusia, yaitu dalam hal perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan kegiatan sumber daya manusia,

termasuk pengembangan kualitasnya dengan berpedoman pada kebijaksanaan dan prosedur yang berlaku di perusahaan (Peraturan perusahaan).

Departemen Engineering memiliki tugas dan tanggung jawab membuat gambar teknik yang kemudian akan di serahkan ke bagian produksi untuk proses lanjut.

Departemen QC (Quality Control) memiliki tugas dan tanggung jawab untuk meneliti produk dan proses produksi perusahaan untuk memperoleh standar kualitas yang di perlukan seperti monitoring , uji tes dan memeriksa semua proses produksi yang terlibat dalam produk produksi.

4.2 Deskripsi Responden

Sebelum menyajikan hasil penelitian, maka akan dijelaskan karakteristik responden di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan yang terdiri dari umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja.

1. Karakteristik Responden Menurut Umur

Berdasarkan data hasil penelitian, maka disitribusi frekuensi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Distribusi Frekuensi Umur Responden

Umur	Frekuensi (N)	Persentasi (%)
20 – 25 tahun	5	7.14
26 – 30 tahun	17	24.28
31 – 35 tahun	27	38.57
36 – 40 tahun	11	15.71
41 – 45 tahun	8	11.43
46 – 50 tahun	2	2.86
Jumlah	70	100

Sumber data : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.1. dapat dijelaskan bahwa dari 70 responden, sebanyak 5 orang (7.14%) berumur antara 20-25 tahun, 17 orang (24,28%) berumur antara 26-30 tahun, 27 orang (38,57%) berumur antara 31-35 tahun, 11 orang (15,71%)

berumur antara 41-45 tahun, 8 orang (11.43%) berumur antara 41-45 tahun dan 2 orang (2.86%) berumur antara 46-50 tahun.

2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan data hasil penelitian, maka disitribusi frekuensi jenis kelamin responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.2.
Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi (N)	Persentasi (%)
Laki-laki	41	58.57
Perempuan	29	41.43
Jumlah	70	100

Sumber data : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.2. dapat dijelaskan bahwa dari 70 responden, sebanyak 41 orang (58.57%) laki-laki dan 29 orang (41.43%) perempuan.

3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Berdasarkan data hasil penelitian, maka disitribusi frekuensi pendidikan responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3.
Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden

Pendidikan	Frekuensi (N)	Persentasi (%)
SMA/SMK	25	35.21
Diploma	31	44.29
S1	12	17.14
S2	2	28.57
Jumlah	70	100

Sumber data : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.3. dapat dijelaskan bahwa dari 70 responden, sebanyak 25 orang (35.21%) berpendidikan SMA/SMK, 31 orang (44.29%) berpendidikan Diploma, 12 orang (17.14%) berpendidikan S1 dan 2 orang (28.57%) berpendidikan S2.

4. Karakteristik Responden Menurut Lama Bekerja

Berdasarkan data hasil penelitian, maka disitribusi frekuensi lama bekerja responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.4.
Distribusi Frekuensi Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi (N)	Persentasi (%)
1 – 5 tahun	21	30.0
6 – 10 tahun	32	45.71
11 – 15 tahun	10	14.29
> 15 tahun	7	10.00
Jumlah	70	100

Sumber data : Hasil Pengolahan Data

Berdasarkan tabel 4.4. dapat dijelaskan bahwa dari 70 responden, sebanyak 21 orang (30%) memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 32 orang (45.71%) memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, 10 orang (14.29%) memiliki masa kerja antara 11-15 tahun dan 7 orang (10%) bekerja > 15 tahun

4.3 Pengujian Instrumen

1. Hasil Uji Validitas

Analisis validitas dengan menggunakan rumus korelasi product moment terhadap masing-masing variable. Item pertanyaan dinyatakan valid jika mempunyai r hitung lebih besar dari pada r tabel (r hitung $>$ r tabel), untuk $N = 30$ diperoleh nilai r tabel yaitu 0,361. Nilai r tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, nilai α 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.5. menunjukkan bahwa dari pengujian validitas seluruh item yang mempunyai nilai r hitung lebih besar dari 0,361, sehingga item-item dalam kuesioner dinyatakan valid dan dapat dijadikan acuan untuk penelitian selanjutnya.

Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlations	rtabel N=30	Keterangan
Konflik kerja(X ₁)	X ₁₋₁	0,962	0,361	Valid
	X ₁₋₂	0,841	0,361	Valid
	X ₁₋₃	0,725	0,361	Valid
Stres kerja(X ₂)	X ₂₋₁	0,961	0,361	Valid
	X ₂₋₂	0,963	0,361	Valid
	X ₂₋₃	0,941	0,361	Valid
Komitmen(X ₃)	X ₃₋₁	0,890	0,361	Valid
	X ₃₋₂	0,956	0,361	Valid
	X ₃₋₃	0,910	0,361	Valid
Prestasi Kerja(Y)	Y ₄₋₁	0,724	0,361	Valid
	Y ₄₋₂	0,820	0,361	Valid
	Y ₄₋₃	0,805	0,361	Valid
	Y ₄₋₄	0,842	0,361	Valid
	Y ₄₋₅	0,805	0,361	Valid
	Y ₄₋₆	0,878	0,361	Valid

Sumber Data : Hasil Ouput SPSS

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dari masing-masing indicator dengan menggunakan uji Alpha Cronbach. Kuesioner dinyatakan reliable jika mempunyai nilai koefisien alpha yang lebih besar dari 0,6. Hasil perhitungan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik kerja	0,802	0,6	Reliabel
Stres kerja	0,951	0,6	
Komitmen	0,907	0,6	
Prestasi kerja	0,896	0,6	

Sumber Data : Hasil Ouput SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS pada tabel 4.6, menunjukkan bahwa semua variable memiliki koefisien alpha cronbach lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6, dimana variable konflik kerja mempunyai nilai koefisien alpha $0,802 > 0,6$, variable stres kerja mempunyai nilai koefisien alpha $0,951 > 0,6$, variable komitmen mempunyai nilai koefisien alpha $0,907 > 0,6$ dan variable prestasi kerjamempunyai

nilai koefisien alpha $0,896 > 0,6$ sehingga item-item pernyataan yang mengukur indikator variable penelitian dinyatakan reliable dan dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian.

4.4 Deskripsi Variabel

Setelah menyebarkan kuesioner untuk mengukur konflik kerja, stres kerja, komitmen dan prestasi kerja yang diisi oleh responden yaitu karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan sebanyak 70 responden, selanjutnya melakukan proses tabulasi data dari hasil jawaban-jawaban kuesioner yang berkenaan dengan variabel penelitian.

Untuk melakukan penilaian terhadap kualitas dari masing-masing pertanyaan dilakukan penggolongan berdasarkan pembobotan dengan skala likert merupakan data dalam bentuk data numerik (angka), maka perlu dikonversikan ke dalam data katagorik. Katagorisasi dilakukan dengan mempertimbangkan total bobot (Riduwan, 2006:59).

Dari total kumulatif akhir yang diperoleh, maka penilaian responden dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel Konflik kerja (X_1)

Hasil pengukuran konflik kerja diatas diperoleh dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.7. menunjukkan bahwa untuk konflik kerja, untuk indikator komunikasi sebanyak 1 orang (1.4%) menjawab sangat setuju, 16 orang (22.9%) menjawab setuju, 25 orang (35.7%) menjawab cukup setuju, 27 orang (38.6%) menjawab tidaksetuju dan 1 orang (1.4%) menjawab sangat tidak setuju. Indikator struktur sebanyak 1 orang (1.4%) menjawab sangat setuju, 11 orang (15.7%) menjawab setuju, 22 orang (31.4%) menjawab cukup setuju, 36 orang (51.4%) menjawab tidaksetuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju.

Indikator pribadi sebanyak 3 orang (4.3%) menjawab sangat setuju, 10 orang (14.3%) menjawab setuju, 20 orang (35.9%) menjawab cukup setuju, 29 orang (41.4%) menjawab tidaksetuju dan 8 orang (11.1%) menjawab sangat tidak setuju.

Tabel 4.7.
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Konflik Kerja (X_1)

Indikator	Jawaban Responden	Jumlah	Persentase (%)
Komunikasi (X_{1-1})	a. Sangat setuju	1	1.4
	b. Setuju	16	22.9
	c. Cukup Setuju	25	35.7
	d. TidakSetuju	27	38.6
	e. Sangat Tidak Setuju	1	1.4
	Total	70	100
Struktur (X_{1-2})	a. Sangat setuju	1	1.4
	b. Setuju	11	15.7
	c. Cukup Setuju	22	31.4
	d. TidakSetuju	36	51.4
	b. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	70	100
Pribadi (X_{1-3})	a. Sangat setuju	3	4.3
	b. Setuju	10	14.3
	c. Cukup Setuju	20	28.6
	d. Tidak Setuju	29	41.4
	e. Sangat Tidak Setuju	8	11.4
	Total	70	100

Sumber Data : Berdasarkan tanggapan responden

Hasil tanggapan responden secara total tanggapan yang dijabarkan kedalam interval nilai tanggapan dengan 3 pertanyaan yang diajukan dengan total skor adalah maksimal 15 dan nilai minimal 1 dan dengan nilai secara rata-rata tanggapan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 4. 8
Rata-rata Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Konflik Kerja (X_1)

Interval	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
4,33 – 5,00	a. Sangat Setuju	5	4	5.7
3,33 – 4,32	b. Setuju	4	15	21.4
2,33 – 3,32	c. Cukup setuju	3	33	47.1
1,33 – 2,32	d. Tidak Setuju	2	18	25.7
0,33 – 1,32	e. Sangat Tidak setuju	1	0	0
Total			70	100%

Sumber data : berdasarkan tanggapan responden

Adapun rata-rata tanggapan responden terhadap variabel konflik kerja (X_1) pada kategori jawaban Sangat setuju sebanyak 4 orang (5,7%), kategori jawaban Setuju ditanggapi sebanyak 15 orang (21,4%), kategori jawaban Cukup setuju ditanggapi sebanyak 33 orang (47,1%), kategori jawaban Tidak setuju ditanggapi sebanyak 18 orang (25,7%) dan kategori jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada responden yang memberi tanggapan.

2. Variabel Stres kerja (X_2)

Berdasarkan tabel 4.8. menjelaskan bahwa untuk variabel stress kerja pada indikator lingkungan sebanyak 9 orang (12.8%) menjawab sangat setuju, 9 orang (12.9%) menjawab setuju, 26 orang (37,1%) cukup setuju, 24 orang (34,3%) tidak setuju dan 2 orang (2,9%) sangat tidak setuju. Indikator organisasi sebanyak 7 orang (10%) menjawab sangat setuju, 6 orang (8.6%) menjawab setuju, 23 orang (32,9%) cukup setuju, 32 orang (45,7%) tidak setuju dan 2 orang (2,9%) sangat tidak setuju. Indikator individu sebanyak 2 orang (2.9%) menjawab sangat setuju, 6 orang (8.6%) menjawab setuju, 27 orang (38,6%) cukup setuju, 33 orang (47,1%) tidak setuju dan 2 orang (2,9%) sangat tidak setuju.

Tabel 4.9.
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres kerja (X_2)

Indikator	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi (%)
Lingkungan (X_{2-1})	a. Sangat Setuju	9	12.9
	b. Setuju	9	12.9
	c. Cukup Setuju	26	37.1
	d. Tidak Setuju	24	34.3
	e. Sangat Tidak Setuju	2	2.9
Organisasi (X_{2-2})	a. Sangat Setuju	7	10.0
	b. Setuju	6	8.6
	c. Cukup Setuju	23	32.9
	d. Tidak Setuju	32	45.7
	e. Sangat Tidak Setuju	2	2.9
Individu (X_{2-3})	a. Sangat Setuju	2	2.9
	b. Setuju	6	8.6
	c. Cukup Setuju	27	38.6
	d. Tidak Setuju	33	47.1
	e. Sangat Tidak Setuju	2	2.9
	Total	70	100

Sumber Data : Berdasarkan tanggapan responden

Hasil tanggapan responden secara total tanggapan yang dijabarkan kedalam interval nilai tanggapan dengan 3 pertanyaan yang diajukan dengan total skor adalah maksimal 15 dan nilai minimal 1 dan dengan nilai secara rata-rata tanggapan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 4. 10
Rata-rata Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja (X₂)

Interval	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
4,33 – 5,00	a. Sangat Setuju	5	1	1.4
3,33 – 4,32	b. Setuju	4	15	21.4
2,33 – 3,32	c. Cukup setuju	3	32	45.7
1,33 – 2,32	d. Tidak Setuju	2	22	31.4
0,33 – 1,32	e. Sangat Tidak setuju	1	0	0
Total			70	100%

Sumber data : berdasarkan tanggapan responden

Adapun rata-rata tanggapan responden terhadap variabel stres kerja (X₁) pada kategori jawaban Sangat setuju sebanyak 1 orang (1,4%), kategori jawaban Setuju ditanggapi sebanyak 15 orang (21,4%), kategori jawaban Cukup setuju ditanggapi sebanyak 32 orang (45,7%), kategori jawaban Tidak setuju ditanggapi sebanyak 22 orang (31,4%) dan kategori jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada responden yang memberi tanggapan.

3. Variabel Komitmen (X₃)

Hasil pengukuran komitmen diatas diperoleh dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dijelaskan bahwa pada variabel komitmen untuk indikator komitmen afektif sebanyak 4 orang (5.7%) sangat setuju, 23 orang (32.9%) setuju, 31 orang (44.3%) cukup setuju, 12 orang (17.1%) tidaksetuju dan dan tidak ada yang sangat tidak setuju. Indikator komitmen berkelanjutan sebanyak

5 orang (7.1%) sangat setuju, 21 orang (30%) setuju, 28 orang (40%) cukup setuju, 14 orang (20%) tidaksetuju dan 2 orang (2.9%) sangat tidak setuju. Indikator komitmen normatif sebanyak 6 orang (8.6%) sangat setuju, 15 orang (21.4%) setuju, 27 orang (38.6%) cukup setuju, 18 orang (25.7%) tidaksetuju dan 4 orang (5.7%) sangat tidak setuju.

Tabel 4.11.
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Komitmen (X_3)

Indikator	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi (%)
Komitmen Afektif (X_{3-1})	a. Sangat Setuju	4	5.7
	b. Setuju	23	32.9
	c. Cukup Setuju	31	44.3
	d. TidakSetuju	12	17.1
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	70	100
Komitmen Berkelanjutan (X_{3-2})	a. Sangat Setuju	5	7.1
	b. Setuju	21	30.0
	c. Cukup Setuju	28	40.0
	d. TidakSetuju	14	20.
	e. Sangat Tidak Setuju	2	2.9
	Total	70	100
Komitmen Normatif (X_{3-3})	a. Sangat Setuju	6	8.6
	b. Setuju	15	21.4
	c. Cukup Setuju	27	38.6
	d. Tidak Setuju	18	25.7
	e. Sangat Tidak Setuju	4	5.7
	Total	70	100

Sumber Data :Berdasarkan tanggapan responden

Hasil tanggapan responden secara total tanggapan yang dijabarkan kedalam interval nilai tanggapan dengan 3 pertanyaan yang diajukan dengan total skor adalah maksimal 15 dan nilai minimal 1 dan dengan nilai secara rata-rata tanggapan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 4. 12
Rata-rata Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Komitmen(X₃)

Interval	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
4,33 – 5,00	a.Sangat Setuju	5	3	4.3
3,33 – 4,32	b.Setuju	4	32	45.7
2,33 – 3,32	c. Cukup setuju	3	29	41.1
1,33 – 2,32	d.Tidak Setuju	2	3	8.6
0,33 – 1,32	e. Sangat Tidak setuju	1	0	0
Total			70	100%

Sumber data : berdasarkan tanggapan responden

Adapun rata-rata tanggapan responden terhadap variabel komitmen(X₃) pada kategori jawaban Sangat setuju sebanyak 3orang (4,3%), kategori jawaban Setuju ditanggapi sebanyak 32orang (45,7%), kategori jawaban Cukup setuju ditanggapi sebanyak 29orang (41,1%), katagori jawaban Tidak setuju ditanggapi sebanyak 3 orang (8,6%) dan kategori jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada responden yang memberi tanggapan.

4. Variabel Prestasi kerja (Y)

Hasil pengukuran prestasi kerja diatas diperoleh dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4.13dapat dijelaskan bahwa pada variabel prestasi kerja untuk indicator hasil kerja sebanyak 5 orang (7.1%) sangat setuju, 18 orang (25.7%) setuju, 31 orang (44.3%) cukup setuju, 16 orang (22.9%) tidaksetuju. Indicator pengetahuan pekerjaan sebanyak 3 orang (4.3%) sangat setuju, 21 orang (30%) setuju, 34 orang (48.6%) cukup setuju, 12 orang (17.1%) tidaksetuju. Indicator inisiatif sebanyak 5 orang (7.1%) sangat setuju, 26 orang (37.1%) setuju, 27 orang

(38.6%) cukup setuju, 12 orang (17.1%) tidak setuju. Indikator kecekatan mental sebanyak 4 orang (5.7%) sangat setuju, 23 orang (32.9%) setuju, 33 orang (47.1%) cukup setuju, 10 orang (14.3%) tidaksetuju. Indikator sikap sebanyak 1 orang (1.4%) sangat setuju, 25 orang (35.7%) setuju, 31 orang (44.3%) cukup setuju, 12 orang (17.1%) tidaksetuju dan 1 orang (1.4%) sangat tidak setuju. Indikator disiplin waktu dan absensi sebanyak 2 orang (2.9%) sangat setuju, 23 orang (32.9%) setuju, 13 orang (18.6%) cukup setuju, 26 orang (37.1%) tidaksetuju dan 6 orang (8.6%) sangat tidak setuju.

Tabel 4.13.
Tanggapan Responden Mengenai Variabel Prestasi kerja (Y)

Indikator	Jawaban Responden	Jumlah	Persentasi (%)
Hasil Kerja (X ₃₋₁)	a. Sangat Setuju	5	7.1
	b. Setuju	18	25.7
	c. Cukup Setuju	31	44.3
	d. TidakSetuju	16	22.9
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	70	100
Pengetahuan (X ₃₋₂)	a. Sangat Setuju	3	4.3
	b. Setuju	21	30.0
	c. Cukup Setuju	34	48.6
	d. TidakSetuju	12	17.1
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	70	100
Inisiatif (X ₃₋₃)	a. Sangat Setuju	5	7.1
	b. Setuju	26	37.1
	c. Cukup Setuju	27	38.6
	d. TidakSetuju	12	17.1
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	70	100
Kecekatan Mental (X ₃₋₄)	a. Sangat Setuju	4	5.7
	b. Setuju	23	32.9
	c. Cukup Setuju	33	47.1
	d. TidakSetuju	10	14.3
	e. Sangat Tidak Setuju	0	0
	Total	70	100
Sikap (X ₃₋₅)	a. Sangat Setuju	1	5.7
	b. Setuju	25	35.7
	c. Cukup Setuju	31	44.3
	d. TidakSetuju	12	17.1
	e. Sangat Tidak Setuju	1	1.4
	Total	70	100
Disiplin Waktu (X ₃₋₆)	a. Sangat Setuju	2	2.9
	b. Setuju	23	32.9
	c. Cukup Setuju	13	18.6
	d. TidakSetuju	26	37.1
	e. Sangat Tidak Setuju	6	8.6
	Total	70	100

Sumber Data : Berdasarkan tanggapan responden

Hasil tanggapan responden secara total tanggapan yang dijabarkan kedalam interval nilai tanggapan dengan 6 pertanyaan yang diajukan dengan total skor adalah maksimal 30 dan nilai minimal 1 dan dengan nilai secara rata-rata tanggapan yang diberikan sebagai berikut:

Tabel 4. 14
Rata-rata Tanggapan Responden
Terhadap Variabel Prestasi Kerja (Y)

Interval	Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase
4,33 – 5,00	a.Sangat Setuju	5	1	1.4
3,33 – 4,32	b. Setuju	4	28	40.0
2,33 – 3,32	c. Cukup setuju	3	40	57.1
1,33 – 2,32	d. Tidak Setuju	2	1	1.4
0,33 – 1,32	e. Sangat Tidak setuju	1	0	0
Total			70	100%

Sumber data : berdasarkan tanggapan responden

Adapun rata-rata tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja(Y) pada kategori jawaban Sangat setuju sebanyak 1 orang (1,4%), kategori jawaban Setuju ditanggapi sebanyak 28 orang (40%), kategori jawaban Cukup setuju ditanggapi sebanyak 40 orang (57,1%), katagori jawaban Tidak setuju ditanggapi sebanyak 1 orang (1,4%) dan kategori jawaban Sangat Tidak Setuju tidak ada responden yang memberi tanggapan.

4.5 Analisis dan Pembahasan

Uji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi berganda dan uji t, digunakan untuk mengetahui pengaruh antara seluruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) pada variabel terikat (Y).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan data yang diambil dari hasil kuesioner responden PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Untuk penelitian ini dilakukan pengujian dengan menggunakan model analisis regresi linear

berganda menggunakan program SPSS versi 17 yang dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 4.15.
Hasil Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	3.480	0.327			
	Konflik kerja	-0.198	0.097	-0.268	-2.040	0.045
	Stres kerja	-0.237	0.097	-0.314	-2.446	0.017
	Komitmen	0.278	0.068	0.359	4.088	0.000
R = 0.737				F = 26.174		
R Square = 0.543				Sig = 0.000		
Adjusted R Square = 0.523						

Sumber Data : Hasil Ouput SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.480 - 0.198X_1 - 0.237X_2 + 0,278X_3.$$

Sifat dari hubungan antara variabel dependen prestasi kerja (Y) dengan variabel bebas konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), komitmen (X_3) didapat dari koefisiennya, bila koefisien positif (+) berarti perubahan searah dengan perubahan (Y) dan bila koefisiennya negative (-) berarti perubahan X dan Y berubah berlawanan. Pada garis persamaan regresi tersebut diperoleh nilai positif (+) dan negative (-), artinya perubahan konflik kerja dan stress kerja tidak searah dengan prestasi kerja sedangkan perubahan komitmen searah dengan prestasi kerja.

Adapun dari persamaan tersebut diperoleh koefisien konstanta sebesar 3.480 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas (independent) konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), komitmen (X_3) nilai konstan atau nilai sama dengan nol, maka variabel tidak terikat (dependent) yaitu prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan akan bertambah sebesar 3.480. nilai koefisien regresi setiap variabel bebas bervariasi, sehingga pengaruhnya juga tidak sama dapat dijabarkan sebagai berikut:

Hubungan variabel konflik kerja (X_1) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat koefisien regresi sebesar -0.198 artinya variabel konflik kerja (X_1) mempunyai hubungan negatif terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan demikian jika variabel konflik kerja (X_1) naik satu satuan maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0.198 dan sebaliknya jika variabel konflik kerja turun satu satuan maka variabel prestasi kerjakaryawan (Y) akan naik sebesar 0.198 , dengan asumsi variabel stres kerja (X_2) dan komitmen (X_3) konstan (tetap).

Hubungan variabel stres kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat koefisien regresi sebesar -0.237 artinya variabel stres kerja (X_2) mempunyai hubungan negatif terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan demikian jika variabel stres kerja (X_2) naik satu satuan maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0.237 satuan dan sebaliknya jika variabel stress kerja turun satu satuan maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.237 , dengan asumsi variabel konflik kerja (X_1) dan komitmen (X_3) konstan (tetap).

Hubungan variabel komitmen (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) dapat dilihat koefisien regresi sebesar 0.278 artinya variabel komitmen (X_3) mempunyai hubungan positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) dengan demikian jika variabel komitmen (X_3) naik satu satuan maka variabel prestasi kerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.278 satuan, dengan asumsi variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) konstan (tetap).

4.6 Pengujian Pelanggaran Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas pada permulaannya diartikan sebagai hubungan linear yang sempurna diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan sebuah model regresi, diperluas dalam pengertiannya yang tidak saja meliputi korelasi

sempurna antara variabel bebas, tetapi juga meliputi variabel x yang berkorelasi kurang sempurna.

Multikolinearitas diuji dengan menggunakan VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila VIF lebih kecil dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.16.
Colinearity Statistic

Variable	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik kerja (X_1)	2.491	10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Stres kerja (X_2)	2.385	10	
Komitmen (X_3)	1.111	10	

Sumber Data : Hasil Ouput SPSS

Dari tabel 4.16.dapat dilihat bahwa nilai VIF variabel bebas memiliki nilai < 10 , hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independent.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya adalah tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas yaitu melihat signifikansi dari uji yang harus lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.17.
Pengujian Heterokedastisitas

Variable	Sign	Nilai α	Keterangan
Konflik kerja (X_1)	0.084	0,05	Tidak Terjadi Heterokedastisitas
Stres kerja (X_2)	0.188	0,05	
Komitmen (X_3)	0.706	0,05	

Sumber Data : Hasil Ouput SPSS

Berdasarkan tabel 4.17.diatas terlihat bahwa seluruh variable yaitu konflik kerja, stres kerja dan komitmen memiliki nilai signifikansi > tingkat signifikansi sebesar 0,05 dimana konflik kerja nilai sign 0,084 > 0,05, stres kerja nilai sign 0,188 > 0,05 dan komitmen nilai sign 0,706 > 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pada model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah terjadinya korelasi antara satu variabel error dengan variabel error yang lain (Widarjono, 2007). Autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi (Gujarati, 2003). Selanjutnya untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam model regresi linier ganda digunakan uji Durbin-Watson.

Uji asumsi autokorelasi dengan metode Durbin-Watson dengan bantuan program SPSS diperoleh output pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.18.

Pengujian Autokorelasi

Interval Nilai Durbin Watson tabel	Nilai Durbin Watson hitung	keterangan
1,66- 2,34	1,840	Tidak Terjadi Autokorelasi

Sumber Data : Hasil Output SPSS

Hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil output nilai DW adalah 1,840. Berada diantara nilai 1,66-2.34 sehingga dapat diambil kesimpulan tidak terjadi autokorelasi pada garis regresi.

4.7 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan uji ANOVA atau uji-F, seperti pada tabel 15 di atas, bahwa diperoleh F_{hitung} sebesar 26.174 pada taraf signfikan $\alpha = 0.000$ ($F_{hitung} = 26.174 > F_{tabel} 2.743$), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), komitmen (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan, maka hipotesis keempat terbukti.

Hubungan variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), komitmen (X_3) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan, hal ini dapat dilihat angka R Square sebesar 0.543 atau 54.3% sedangkan sisanya 45.7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Melihat besarnya multiple R 0,737 menunjukkan bahwa naik turunnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel tergantung (Y) atau prestasi kerja karyawan adalah kuat dengan demikian hubungan ketiga variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), komitmen (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Berarti ini menunjukkan bahwa variabel naik turunnya prestasi kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2), komitmen (X_3) pada PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

Pada uji t digunakan untuk menguji keamatan atau keberartian koefisien regresi secara parsial dengan menggunakan *t-test* model *two tail test* (uji dua sisi) pada level 95%, $\alpha = 0.05$, $\alpha/2 = 0.05/2 = 0.025$ dan degree of freedom (df) $n - k - 1 = 70 - 3 - 1 = 66$. Selanjutnya hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19.
Hasil Perhitungan Uji t

Variabel Penelitian	B	t _{hitung}	t _{tabel}	sig	Partial	Ket
(constant)	3.480		1.994	0.000		
Konflik kerja (X ₁)	-0.198	-2.040	1.994	0.045	-0.244	Sig
Stres kerja (X ₂)	-0.237	-2.446	1.994	0.017	-0.288	Sig
Komitmen (X ₃)	0.278	4.086	1.994	0000	0.521	Sig

Sumber Data : Hasil Ouput SPSS

Dalam uji t hitung angka pertama yang dilakukan yaitu membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} serta dengan melihat r parsial, pada t_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% atau pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$, sebesar 1.996 ($t_{tabel} = 1.996$) yang dibandingkan dengan t_{hitung} .

2. Hipotesis Kedua

Pengaruh variabel konflik kerja (X₁) terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi konflik kerja (X₁) memberikan kontribusi sebesar 24.4% terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan dengan asumsi stres kerja (X₂) dan komitmen (X₃) adalah konstan. Selanjutnya nilai $t_{hitung} - 2.040 > t_{tabel} - 1.996$, hal ini berarti bahwa variabel konflik kerja (X₁) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

3. Hipotesis Ketiga

Pengaruh variabel stres kerja (X₂) terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi stres kerja (X₂) memberikan kontribusi sebesar 28.8% terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan dengan asumsi konflik kerja (X₁) dan komitmen (X₃) adalah konstan. Selanjutnya nilai $t_{hitung} - 2.446 > t_{tabel} - 1.996$, hal ini berarti bahwa

variabel stres kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

4. Hipotesis Keempat

Pengaruh variabel komitmen (X_3) terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi komitmen (X_3) memberikan kontribusi sebesar 52.1% terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan dengan asumsi konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) adalah konstan. Selanjutnya nilai $t_{hitung} 4.086 > t_{tabel} 1.996$, hal ini berarti bahwa variabel komitmen (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan.

5. Hipotesis Kelima

Berdasarkan ketiga variabel bahwa hasil uji t dan r partial diatas dimana variabel komitmen (X_3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan, hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 4.088 > t_{tabel} 1.996$ dan r partial sebesar 0.521, berarti variabel komitmen (X_3) memberikan kontribusi sebesar 52.1%, sehingga yang memiliki pengaruh dominan adalah hipotesis kelima. Kemudian secara berurutan diikuti variabel stres kerja (X_2) dan kemudian konflik kerja (X_1).

Berdasarkan Uji t dan uji F yang telah dibahas dengan demikian kelima hipotesis yang penulis ajukan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

4.8 Pembahasan

Dalam penelitian ini konflik kerja (X_1) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Konflik kerja (X_1) dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan prestasi

kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Conley Et Woolsey (2012) dan Koustelios Et Kousteliou (2012) mendapatkan bahwa konflik mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja. Pekerja yang menghadapi konflik peran akan mempunyai tahap prestasi kerja dan keterlibatan kerja yang rendah, serta ketidakhadiran dan tekanan kerja yang tinggi.

Penelitian ini tidak didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nugroho tahun 2007 dengan judul penelitian Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kebumen”.

Dari pegujian hipotesis diperoleh kesimpulan Konflik antar rekan sekerja, konflik antara pimpinan dan bawahan, stres karena beban kerja, stres karena waktu kerja dan stres karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Dalam penelitian ini stres kerja (X_2) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Stres kerja (X_2) dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan prestasi kerja karyawan seperti teori Handoko (2012:200) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu komitmennya. Biasanya stres semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Stephen P. Robbins terjemahan Benyamin Molan (2006:806) mengemukakan bahwa dampak stres pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan

Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berpikir dan kondisi fisik individu. Selain itu, sebagai hasil dari adanya stres kerja karyawan mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan kerja mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks.

Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Heidi Yurismasari tahun 2008 dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Prestasi kerjadi Badan Diklat dan Kepegawaian Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan.

Dalam penelitian ini komitmen (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) PT. Mulia Jaya Mandiri Balikpapan. Prestasi kerja karyawan seperti teori yang dikemukakan oleh Avianto (1985: 20) yang menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi harus diimbangi dengan komitmen yang memadai karena tanpa adanya komitmen maka pekerjaan tidak dapat memberikan hasil yang maksimal dan tujuan perusahaan tidak dapat dicapai. Komitmen. Komitmen adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Komitmen dipengaruhi oleh banyak variabel. Salah satunya adalah komitmen. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen adalah pendidikan, keterampilan, disiplin, prestasi kerja, motivasi, keterlihatan kerja, lingkungan dan iklim kerja.

Penelitian yang mendukung penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hadrianti tahun 2013 dengan judul penelitian Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Terhadap Prestasi kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Pengelola Kabupaten Banten. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja dan komitmen

berpengaruh terhadap prestasi kerja secara positif dan signifikan, sedangkan variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang dominan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar dan kinerja pedagang di Kabupaten Banten, ini disebabkan karena dengan adanya stresas kerja yang tinggi, maka dapat mempengaruhi pegawai serta menciptakan iklim kerja yang buruk, sehingga dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai khususnya pada Dinas Perdagangan dan Pengelolaan Pasar dan pedagang yang ada di Kabupaten Banten.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disajikan kesimpulan dan saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis pertama bahwa konflik kerja, stress kerja, dan komitmen terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua bahwa konflik kerja terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga bahwa stress kerja terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.
4. Hipotesis keempat bahwa komitmen terbukti berpengaruh terhadap prestasi karyawan.
5. Hipotesis kelima bahwa variabel komitmen terbukti berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

5.2 Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang ditemukan, maka penulis memberikan saran atau masukan sebagai berikut:

1. Terkait dengan konflik kerja, maka pimpinan agar senantiasa meningkatkan kualitas komunikasi dengan para karyawan sehingga karyawan mendapatkan informasi yang diperlukan dan menghindari terjadinya miscommunication antara karyawan serta adanya saling menghormati antar karyawan dan juga karyawan dengan atasan sehingga konflik kerja dapat teratasi.
2. Terkait dengan stress kerja, maka diperlukan upaya-upaya untuk mengurangi tingkat stress kerja melalui job descriptin yang jelas sehingga beban kerja setiap

karaywan dapat disesuaikan dengan kemampuannya, mengubah sarana lingkungan kerja yang lebih baik seperti penerangan atau ventilasi yang cukup yang membuat kenyamanan dalam bekerja selain itu pimpinan perusahaan dapat mengadakan kegiatan-kegiatan refresing di perusahaan seperti outbond atau family day di perusahaan yang menjadi agenda rutin perusahaan.

3. Terkait dengan komitmen, maka perusahaan sebaiknya memberikan penghargaan ataupun motivasi kepada karyawan yang berprestasi sehingga diperoleh reward yang sesuai dengan hasil kerja masing-masing karyawan.
4. Perlu dilakukan penelitian-penelitian yang melibatkan variabel-variabel bebas (*antecedents*) lain dalam menganalisis prestasi kerja, sehingga faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dapat diidentifikasi dan terbukti secara empiris.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Waspodo, 2012, "Pengaruh Konflik Kerja dan Prestasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT Trubus Swadaya Depok". Jurnal JRMSY Univ Negeri Jakarta, ISSN 622-671
- Anatan, Lina. & Lena Ellitan.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern*. Bandung :Alfabeta
- As'ad Mohamad., 2004; *Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan Suatu Pendekatan Psikologik*; Penerbitan Liberty; Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta
- Avianto. 2012. *Majalah Bank &Manajemen*. Jakarta: GramediaPustakaUtama
- Davis, 2007, *Human Resources and Personal Management*, Singapura, Mc-Grow Hill-Book, Co
- Dharma Agus, 2010. *Manejemen Prestasi Kerja*, Penerbit rajawali, Bandung.
- Didik Hadiyatno dan Wiwik Saraswati, 2016, "Pengaruh Komitmen Pegawai, Self Efficacy dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balikpapan", (SBN 978-602-60569-2-4)
- Gibson Lucy W, 2010, *Personality Theories*, New York, Mc Grow Hill.Inc
- Handoko T. Hani, 2012, *Manajemen 1*, LP3ES, Yogyakarta
- Hardjana. 2014. *Komunikasi intrapersonal & Komunikasi. Interpersonal*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. BumiAksara, Jakarta:
- , 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, LP3ES, Yogyakarta
- Henry and Ongori, 2009.*An Asssesment of Academic Stress Among Undergraduate Student: The Case University of Botswana*. Journal of Management, Edu, Res and Rev, -, pp. 63-70
- Husein, 2000, *Business Research Specialist*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kartono Kartini. 2014. *Pemimpindan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa.

- Luthans, 2012. Terjemahan Gunawan, *Perilaku Organisasi* Edisi 10 Penerbit NDI, Yogyakarta
- Mangakuprawira, Sjafri, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- MastiaMakmur, 2014, "Pengaruh Motivasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Marina Putra Indonesia Perwakilan Kabupaten Luwu Utara". *Jurnal Manajemen* ISSN-2339-1510
- Nasution, 2003, *Metode Penelitian Research*, PT. Gramedia, Jakarta
- Nugroho, 2007. "Pengaruh Konflik dan Stres terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kebumen", *Jurnal EMBA* 1359 Vol.2 No.3 September 2014, Hal.954-982, ISSN 979 - 26 - 0255 – 0
- Nurul Hadrianti, 2013, "Pengaruh Stress Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perdagangan dan Pengelola Kabupaten Banten". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan* Vol. 1 No. 6 Maret 2014, ISSN 3224-352X
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *MSDM Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPF: Yogyakarta
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Praktek*. Jakarta : PT. Raja GrafindoPersada
- Robbins, Stephen P. 2012. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education International
- Slocum and Hellriegel, 2007, *Information Management Systems : Managing The Digital Firm*, edisi ke-8. Prentice-Hall, Inc., New Jersey
- Sihotang. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Pradnya. Paramita
- Simamora Henry, 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bagian Penerbit STIE TPKN, Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sopiah. 2012. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiono, 2008, *Statistika untuk Penelitian*, Penerbit CV Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. BinaAksara, Jakarta

- Suryadi Prawirosentono, 1992, *Manajemen Industri*, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Sutrisno, 2010. *Administrasi Manajemen*. BinaAksara, Jakarta :
- Terry. George R. 2010. *Principle of Management*, 3rd ed. Homewood, Illinois, Record D. Irwin, Inc.
- Yuli, 2005, *Manajemen Kepemimpinan*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Usman, 2006. *Riset Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Wahjosumidjo, 1987, *Kepemimpinan. Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Rajawali Pers, Jakarta
- Wahyudi, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad 21*, Erlangga, Jakarta
- Wisnu UR, D dan Nurhasanah, S. 2012. *Teori Organisasi Struktur dan Desain*. UMM Press, Malang
- Yuwono, dkk. 2014. *Balanced Scorecard: Menuju Organisasi Yang Berfokus Pada Strategi*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Zurnali, 2010, *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*, Penerbit Unpad Press, Bandung

LAMPIRAN

Data Skor Penelitian

Resp.	Konflik Kerja					Stres Kerja					Komitmen					Prestasi Kerja									
	1	2	3	Total	rata	1	2	3	Total	Rata	1	2	3	Total	Rata	1	2	3	4	5	6	Total	Rata		
1	1	2	2	5	1,67	2	1	2	5	1,67	1,67	4	4	4	12	4,00	5	4	5	4	3	2	23	3,83	
2	3	3	4	10	3,33	3	3	3	9	3,00	3,00	4	4	3	11	3,67	2	3	2	3	3	2	15	2,50	
3	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00	3,00	3	4	3	10	3,33	3	3	3	3	2	2	16	2,67	
4	4	4	4	12	4,00	4	4	4	12	4,00	4,00	4	3	3	10	3,33	2	3	3	2	3	3	16	2,67	
5	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00	3,00	2	2	3	7	2,33	2	3	2	3	3	3	16	2,67	
6	4	4	5	13	4,33	4	4	4	12	4,00	4,00	2	2	2	6	2,00	2	3	2	3	3	2	15	2,50	
7	4	4	5	13	4,33	4	5	4	13	4,33	4,30	4	2	1	7	2,33	3	3	2	3	3	3	17	2,83	
8	4	4	4	12	4,00	4	4	4	12	4,00	4,00	2	2	2	6	2,00	2	2	2	2	1	1	10	1,67	
9	2	2	3	7	2,33	3	2	2	7	2,33	2,33	4	3	5	12	4,00	4	5	4	5	3	4	25	4,17	
10	3	4	3	10	3,33	4	4	3	11	3,67	3,67	3	3	2	8	2,67	3	3	3	3	2	2	16	2,67	
11	4	4	4	12	4,00	3	4	3	10	3,33	3,33	2	2	2	6	2,00	2	2	2	2	3	1	12	2,00	
12	4	5	4	13	4,33	4	5	4	13	4,33	4,30	3	3	2	8	2,67	3	2	3	2	2	2	14	2,33	
13	2	2	3	7	2,33	3	3	5	11	3,67	3,67	3	3	3	9	3,00	3	3	3	3	5	1	18	3,00	
14	5	4	4	13	4,33	2	3	2	7	2,33	2,33	2	2	3	7	2,33	2	3	2	3	2	2	14	2,33	
15	3	2	2	7	2,33	3	3	2	8	2,67	2,67	4	4	3	11	3,67	3	4	4	3	4	4	22	3,67	
16	2	3	3	8	2,67	2	2	2	6	2,00	2,00	3	4	4	11	3,67	3	3	4	4	4	4	22	3,67	
17	2	3	1	6	2,00	2	2	2	6	2,00	2,00	2	2	2	6	2,00	2	3	3	4	4	2	18	3,00	
18	2	3	2	7	2,33	2	5	2	9	3,00	3,00	2	2	5	9	3,00	2	5	2	5	2	4	20	3,33	
19	3	2	3	8	2,67	3	2	2	7	2,33	2,33	3	3	4	10	3,33	3	4	3	5	4	5	24	4,00	
20	2	3	2	7	2,33	2	2	2	6	2,00	2,00	4	4	4	12	4,00	4	4	4	4	2	4	22	3,67	
21	3	4	3	10	3,33	3	3	4	10	3,33	3,33	3	4	3	10	3,33	3	4	4	4	3	4	22	3,67	
22	3	2	1	6	2,00	3	2	2	7	2,33	2,33	3	4	4	11	3,67	3	4	4	4	3	4	22	3,67	
23	2	2	3	7	2,33	2	2	3	7	2,33	2,33	4	4	4	12	4,00	2	4	3	4	4	4	21	3,50	
24	3	2	2	7	2,33	3	2	2	7	2,33	2,33	4	4	5	13	4,33	4	4	4	4	4	4	24	4,00	
25	2	2	2	6	2,00	2	1	2	5	1,67	1,67	4	4	4	12	4,00	4	4	4	3	3	4	22	3,67	
26	2	2	3	7	2,33	2	2	2	6	2,00	2,00	4	4	2	10	3,33	4	3	4	3	3	4	21	3,50	
27	3	2	2	7	2,33	3	2	2	7	2,33	2,33	4	4	3	11	3,67	3	3	4	4	3	4	21	3,50	
28	2	3	3	8	2,67	2	3	3	8	2,67	2,67	4	5	3	12	4,00	4	3	4	3	4	4	22	3,67	
29	4	3	3	10	3,33	3	4	3	10	3,33	3,33	3	3	2	8	2,67	3	2	3	2	3	2	15	2,50	
30	2	2	2	6	2,00	4	4	4	12	4,00	2,30	4	5	4	13	4,33	4	4	4	4	4	4	24	4,00	
31	4	3	3	10	3,33	4	3	3	10	3,33	3,33	3	3	2	8	2,67	3	2	3	2	3	1	14	2,33	
32	3	2	2	7	2,33	3	2	2	7	2,33	2,33	3	3	2	8	2,67	3	2	3	4	4	2	18	3,00	
33	3	2	1	6	2,00	3	2	3	8	2,67	2,67	3	3	3	9	3,00	3	4	3	4	2	2	18	3,00	
34	4	3	3	10	3,33	3	3	3	9	3,00	3,00	4	3	3	10	3,33	4	4	4	3	4	3	22	3,67	
35	2	2	2	6	2,00	2	2	2	6	2,00	2,00	2	2	2	6	2,00	2	2	4	4	2	4	18	3,00	
36	2	2	2	6	2,00	1	2	2	5	1,67	1,67	3	3	3	9	3,00	4	4	4	4	2	3	21	3,50	
37	2	2	2	6	2,00	2	2	2	6	2,00	2,00	5	3	2	10	3,33	3	3	4	3	3	2	18	3,00	
38	2	2	2	6	2,00	2	3	2	7	2,33	2,33	4	4	5	13	4,33	4	4	4	4	3	3	22	3,67	
39	2	2	3	7	2,33	2	2	2	6	2,00	2,00	2	2	3	7	2,33	2	3	2	4	4	4	19	3,17	
40	2	3	2	7	2,33	1	2	2	5	1,67	1,67	3	1	3	7	2,33	5	5	5	5	4	5	29	4,83	
41	3	3	1	7	2,33	4	3	2	9	3,00	3,00	4	3	3	10	3,33	4	3	4	3	3	2	19	3,17	
42	4	2	2	8	2,67	2	2	2	6	2,00	2,00	5	3	3	11	3,67	5	4	5	4	3	2	23	3,83	
43	4	2	2	8	2,67	3	3	2	8	2,67	2,67	3	3	3	9	3,00	3	3	3	4	3	4	2	18	3,00
44	2	2	2	6	2,00	3	3	3	9	3,00	3,00	2	3	3	8	2,67	3	4	4	3	2	3	19	3,17	
45	2	2	1	5	1,67	2	2	2	6	2,00	2,00	2	1	2	5	1,67	3	4	4	2	4	2	19	3,17	
46	2	2	1	5	1,67	3	2	2	7	2,33	2,33	3	3	1	7	2,33	4	3	3	4	4	3	21	3,50	
47	2	2	2	6	2,00	2	2	2	6	2,00	2,00	4	4	4	12	4,00	4	3	4	3	3	2	19	3,17	
48	3	2	2	7	2,33	3	2	1	6	2,00	2,00	3	3	1	7	2,33	3	4	3	4	3	2	19	3,17	
49	2	3	3	8	2,67	3	4	3	10	3,33	3,30	3	2	3	8	2,67	2	3	2	3	3	3	16	2,67	
50	4	4	3	11	3,67	3	3	2	8	2,67	2,67	3	3	2	8	2,67	3	3	3	3	2	1	15	2,50	
51	2	2	2	6	2,00	2	2	2	6	2,00	2,00	4	4	4	12	4,00	3	4	3	4	4	4	22	3,67	
52	2	2	2	6	2,00	2	2	2	6	2,00	2,00	4	5	3	12	4,00	4	3	4	3	4	4	22	3,67	
53	3	3	1	7	2,33	3	2	2	7	2,33	2,33	3	3	2	8	2,67	3	2	3	3	3	4	18	3,00	
54	4	4	3	11	3,67	4	4	3	11	3,67	3,67	3	3	2	8	2,67	3	2	3	2	3	4	17	2,83	
55	3	2	2	7	2,33	2	2	2	6	2,00	2,00	3	4	4	11	3,67	2	3	3	2	4	4	18	3,00	
56	2	3	2	7	2,33	3	2	2	7	2,33	2,33	3	4	5	12	4,00	3	2	4	4	4	4	21	3,50	
57	3	2	1	6	2,00	3	2	2	7	2,33	2,33	3	3	3	9	3,00	4	3	3	3	3	2	18	3,00	
58	2	2	4	8	2,67	2	2	4	8	2,67	2,67	4	3	4	11	3,67	3	3	3	4	4	2	19	3,17	
59	4	2	2	8	2,67	4	3	3	10	3,33	3,33	4	4	4	12	4,00	4	3	4	3	3	2	19	3,17	
60	3	2	2	7	2,33	3	2	1	6	2,00	2,00	3	3	1	7	2,33	3	4	3	4	3	2	19	3,17	
61	3	4	4	11	3,67	3	4	3	10	3,33	3,33	3	2	3	8	2,67	2	3	2	3	3	3	16	2,67	
62	3	3	4	10	3,33	3	3	2	8	2,67	2,67	3	3	3	9	3,00	3	3	3	3	2	1	15	2,50	
63	4	3	4	11	3,67	3	3	3	9	3,00	3,00	3	4	4	11	3,67	3	3	3	3	3	2	17	2,83	

64	2	2	2	6	2,00	2	2	2	6	2,00	2,00	4	5	3	12	4,00	4	3	4	3	4	4	22	3,67
65	3	3	5	11	3,67	5	5	4	14	4,67	4,67	2	5	5	12	4,00	2	3	2	3	4	3	17	2,83
66	3	3	3	9	3,00	3	3	3	9	3,00	3,00	3	3	3	9	3,00	3	2	3	2	3	2	15	2,50
67	3	2	2	7	2,33	3	2	2	7	2,33	2,33	3	4	4	11	3,67	4	4	4	3	4	2	21	3,50
68	3	3	3	9	3,00	3	4	3	10	3,33	3,33	3	2	3	8	2,67	3	2	3	3	3	2	16	2,67
69	3	2	2	7	2,33	2	3	2	7	2,33	2,33	5	2	2	9	3,00	5	3	5	3	4	3	23	3,83
70	4	3	2	9	3,00	2	2	2	6	2,00	2,00	5	3	2	10	3,33	5	3	5	3	4	3	23	3,83

ANALISIS STATISTIK

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Konflik Kerja

Correlations

		x1	x2	x3	Y
x1	Pearson Correlation	1	.816**	.603**	.962**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.816**	1	.277	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000		.138	.000
	N	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.603**	.277	1	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000	.138		.000
	N	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.962**	.841**	.725**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	3

2. Stres Kerja

Correlations

		x1	x2	x3	Y
x1	Pearson Correlation	1	.911**	.849**	.961**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.911**	1	.844**	.963**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.849**	.844**	1	.941**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.961**	.963**	.941**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	3

3. Komitmen

Correlations

		x1	x2	x3	Y
x1	Pearson Correlation	1	.802**	.673**	.890**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.802**	1	.822**	.956**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.673**	.822**	1	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.890**	.956**	.910**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	3

4. Prestasi Kerja

Correlations

		x1	x2	x3	x4	x5	x6	Y
x1	Pearson Correlation	1	.416*	.752**	.500**	.249	.584**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.022	.000	.005	.185	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.416*	1	.453*	.707**	.877**	.537**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.022		.012	.000	.000	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.752**	.453*	1	.453*	.544**	.726**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.012	.002	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x4	Pearson Correlation	.500**	.707**	.453*	1	.635**	.818**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.012		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x5	Pearson Correlation	.249	.877**	.544**	.635**	1	.635**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.185	.000	.002	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
x6	Pearson Correlation	.584**	.537**	.726**	.818**	.635**	1	.878**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.724**	.820**	.805**	.842**	.805**	.878**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	6

UJI ASUMSI KLASIK

1. Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Konflik Kerja	.401	2.491
	Stres Kerja	.419	2.385
	Komitmen	.900	1.111

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

2. Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.737 ^a	.543	.523	.37430	1.840

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Stres Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

3. Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.480	.327		1.159	.250
	Konflik Kerja	-.198	.097	-.268	2.717	.084
	Stres Kerja	-.237	.097	-.314	-2.409	.084
	Komitmen	.278	.068	.359	-.379	.706

a. Dependent Variable: ABS_RES1

SKOR JAWABAN PERTANYAAN

1. Konflik Kerja

Komunikasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Setuju	16	22.9	22.9	24.3
Cukup Setuju	25	35.7	35.7	60.0
Tidak Setuju	27	38.6	38.6	98.6
Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Struktur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	1	1.4	1.4	1.4
Setuju	11	15.7	15.7	17.1
Cukup Setuju	22	31.4	31.4	48.6
Tidak Setuju	36	51.4	51.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

Pribadi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sangat Setuju	3	4.3	4.3	4.3
Setuju	10	14.3	14.3	18.6
Cukup Setuju	20	28.6	28.6	47.1
Tidak Setuju	29	41.4	41.4	88.6
Sangat Tidak Setuju	8	11.4	11.4	100.0
Total	70	100.0	100.0	

2. Stres Kerja

Faktor Lingkungan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	9	12.9	12.9	12.9
	Setuju	9	12.9	12.9	25.7
	Cukup Setuju	26	37.1	37.1	62.9
	Tidak Setuju	24	34.3	34.3	97.1
	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Faktor Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	7	10.0	10.0	10.0
	Setuju	6	8.6	8.6	18.6
	Cukup Setuju	23	32.9	32.9	51.4
	Tidak Setuju	32	45.7	45.7	97.1
	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Faktor Individu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	6	8.6	8.6	11.4
	Cukup Setuju	27	38.6	38.6	50.0
	Tidak Setuju	33	47.1	47.1	97.1
	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

3. Komitmen

Komitm en Afektif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Setuju	23	32.9	32.9	38.6
	Cukup Setuju	31	44.3	44.3	82.9
	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Komitm en Berkelanjutan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Setuju	21	30.0	30.0	37.1
	Cukup Setuju	28	40.0	40.0	77.1
	Tidak Setuju	14	20.0	20.0	97.1
	Sangat Tidak Setuju	2	2.9	2.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Komitm en Normatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	6	8.6	8.6	8.6
	Setuju	15	21.4	21.4	30.0
	Cukup Setuju	27	38.6	38.6	68.6
	Tidak Setuju	18	25.7	25.7	94.3
	Sangat Tidak Setuju	4	5.7	5.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

4. Prestasi kerja

Hasil Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Setuju	18	25.7	25.7	32.9
	Cukup Setuju	31	44.3	44.3	77.1
	Tidak Setuju	16	22.9	22.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Pengetahuan Pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	21	30.0	30.0	34.3
	Cukup Setuju	34	48.6	48.6	82.9
	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Inisiatif

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	5	7.1	7.1	7.1
	Setuju	26	37.1	37.1	44.3
	Cukup Setuju	27	38.6	38.6	82.9
	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kecekatan dan Mental

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Setuju	23	32.9	32.9	38.6
	Cukup Setuju	33	47.1	47.1	85.7
	Tidak Setuju	10	14.3	14.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Sikap

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	25	35.7	35.7	37.1
	Cukup Setuju	31	44.3	44.3	81.4
	Tidak Setuju	12	17.1	17.1	98.6
	Sangat Tidak Setuju	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Disiplin Waktu dan Absensi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	2	2.9	2.9	2.9
	Setuju	23	32.9	32.9	35.7
	Cukup Setuju	13	18.6	18.6	54.3
	Tidak Setuju	26	37.1	37.1	91.4
	Sangat Tidak Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

RATA-RATA SKOR JAWABAN RESPONDEN

Konflik Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	4	5.7	5.7	5.7
	Setuju	15	21.4	21.4	27.1
	Cukup Setuju	33	47.1	47.1	74.3
	Tidak Setuju	18	25.7	25.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	15	21.4	21.4	22.9
	Cukup Setuju	32	45.7	45.7	68.6
	Tidak Setuju	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Kom itmen Or ganisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	3	4.3	4.3	4.3
	Setuju	32	45.7	45.7	50.0
	Cukup Setuju	29	41.4	41.4	91.4
	Tidak Setuju	6	8.6	8.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Setuju	1	1.4	1.4	1.4
	Setuju	28	40.0	40.0	41.4
	Cukup Setuju	40	57.1	57.1	98.6
	Tidak Setuju	1	1.4	1.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

ANALISIS UJI HIPOTESIS

UJI KORELASI DAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Komitmen , Stres Kerja, Konflik Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.737 ^a	.543	.523	.37433	.543	26.174	3	66	.000

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Stres Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.003	3	3.668	26.174	.000 ^a
	Residual	9.248	66	.140		
	Total	20.251	69			

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Stres Kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	3.480	.327		10.638	.000			
	Konflik Kerja	-.198	.097	-.268	-2.040	.045	-.621	-.244	-.170
	Stres Kerja	-.237	.097	-.314	-2.446	.017	-.606	-.288	-.203
	Komitmen	.278	.068	.359	4.086	.000	.521	.449	.340

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja