

-ARTIKEL Wiwid Ida Risnawati (152010200151).docx

by

Submission date: 10-Sep-2021 08:25AM (UTC+0700)

Submission ID: 1644907106

File name: -ARTIKEL Wiwid Ida Risnawati (152010200151).docx (82.47K)

Word count: 4592

Character count: 29049

PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE GROUP (FIF-GROUP) SIDOARJO

Wiwid Ida Risnawati¹⁾, Mudji Astuti²⁾

*Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
Jalan Mojopahit 666 B, Sidoarjo*

**Email Penulis Korespondensi : wiwididarisanawati434@gmail.com*

ABSTRACT. *This study aims to determine Work conflicts, Job Stress and Job Satisfaction on Employee Performance of PT. Federal International Finance Group (Fif-Group) Sidoarjo. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 30 employees at PT. Federal International Finance Group (Fif-Group) Sidoarjo. The analysis tools used in this study are multiple linear regression analysis, multiple correlation coefficient (R), and classical assumption test using SPSS version 18 for windows. Primary data in this study were obtained from questionnaires which were measured using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that work conflict affects employee performance, job stress affects employee performance and job satisfaction also affects employee performance, job satisfaction variable that most influences employee performance.*
Keywords: *work conflicts, job stress, job satisfaction, employee performance*

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konflik Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Federal International Finance Group (Fif-Group) Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 30 karyawan pada PT.Federal International Finance Group (Fif-Group) Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien korelasi berganda (R), dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS Versi 25 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: konflik kerja, stress kerja, Kepuasan Kerja, kinerja karyawan

I. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset berharga bagi perusahaan atau organisasi bisnis karena merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan serta pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Untuk mendapatkan SDM yang handal dan berkualitas dibutuhkan pengelolaan yang tepat. Adanya pengelolaan yang tepat mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian, dan penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia secara profesional dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap tuntutan karyawan. Kunci utama agar perusahaan dapat berkembang secara baik yaitu keseimbangan antara karyawan dan perusahaan [1].

Banyak hal yang berpengaruh pada sebuah tatanan perusahaan baik dari segi karyawan dan dari segi organisasi. Tapi dalam banyak hal faktor faktor yang mempengaruhi kedua hal tersebut antara lain yaitu konflik Kerja, stres Kerja dan kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan. Maka dengan demikian berbagai hal diatas sangatlah berpengaruh pada performa karyawan yang berakibat pada sebuah hasil. Hasil dapat dibedakan menjadi 2 hal diantaranya hasil yang baik atau memuaskan dan hasil yang buruk atau kurang memuaskan.

Diantara banyak hal di atas baik konflik Kerja, stres kerja, kepuasan kerja serta kinerja karyawan sangat erat hubungannya dengan performa. Karena hal tersebut saling berpengaruh satu sama lain. Maka dalam hal ini kami ingin mengukur kapasitas para karyawan untuk performa di suatu perusahaan dengan hal-hal yang menyangkut dan meliputi Konflik kerja, Stres kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada suatu instansi yang ada di sidoarjo.

Diantara hal hal yang menyangkut performa dalam pembahaasan yang akan kami bahas tersebut hal yang akan kami bahas pertama adalah konflik kerja. Pengertian konflik sendiri menurut garis besarnya adalah sebuah perbedaan antara dua pihak dalam suatu metode atau tujuan pada sebuah instansi [2] Dalam pemikiran kami konflik

ini akan sangat berpengaruh terhadap performa maka akan kami masukkan sebagai bahan utama penelitian skripsi kami.

Pokok bahasan yang kedua yang berpengaruh dalam performa perusahaan adalah stres kerja. Menurut (3) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan melaksanakan sebuah pekerjaan. Dalam buku besar teori tentang sebuah hubungan pekerjaan, stres kerja di pengaruhi oleh dua faktor yang di nilai merupakan faktor utama dalam hal stres kerja. Faktor tersebut berasal dari dalam sebuah perusahaan dan dari luar perusahaan. Faktor yang bersal dari dalam biasanya adalah terdapat tekanan dari atasan yang menuntut target. Sedangkan faktor yang berasal dari daluar biasanya di pengaruhi lingkungan sekitar baik dari sisi perusahaan maupun lingkungan sekitar hidup berumah tangga (4).

Dari dua bahasan diatas yang tidak lain merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja terdapat hal yang menunjang adanya sebuah performa kerja yang baik. Dan hal tersebut adalah tentang seberapa puas karyawan tersebut terhadap apa yang akan dia kerjakan pada suatu tipe pekerjaan. Dalam banyak kasus yang terjadi kepu3an kerja yang di alami oleh sebuah perusahaan sangat mempengaruhi terhadap kinerja baik sebuah instansi maupun perusahaan.

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja karyawan yang baik, maka produktivitas perusahaanpun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Pada dasarnya struktur dari organisasi yang ada pada PT. FIF Group sudah sesuai dengan strantart manajemen mutu yaitu standart ISO 9001:2015 maka dengan demikian semua yang berhubungan dengan dokumen dan data sudah berstandart dengan baik. Adapun standart dari pengemlompokan data di dasarkan pada urutan proses daripada sistem manajemen PT. FIF Group semua hal-hal yang berhubungan dengan aktifitas dan lingkup kerja harus sesuai peraturan yang berlaku. Urutan dan sistem kerja di PT. FIF Group selama ini sudah berjalan dengan baik dan juga terlihat lancar tanpa adanya kendala apapun.

Para pekerja dan lingkungan manajemen sudah diberikan fasilitas yang cukup nyaman guna menunjang kinerja karyawan diantaranya fasilitas kantor tersebut adalah ruangan yang sudah terventilasi dengan baik mempunyai tingkat kenyamanan yang tinggi dengan adanya ruangan ber-AC, standart komputer yang digunakan minimal adalah intel core-i3 guna menunjang kinerja pada karyawan sehingga bisa bekerja dengan efektif dan efisien.

Tapi karena banyaknya jumlah karyawan yang ada di PT. FIF group terkadang menimbulkan beberapa gesekan kinerja karyawan yang banyak dipengaruhi oleh bedanya pendapat antara karyawan satu dengan karyawan yang lain. Ditunjang dari hal tersebut bedanya pemikiran antar karyawan yang menjadikan terkadang terdapat pemikiran yang berbeda sehingga beberapa hal yang menjadikan konflik perbedaan yang membuat karyawan tersebut menjadi stres karena pekerjaan.

PT. Federal International Finance Group (FIF-Group) merupakan salah satu lembaga atau perusahaan yang bergerak di bidang perbankan. PT. FIF Group sidoarjo berdiri pada Mei 1989 yang bernama PT. Mitrapusaka Artha Finance dan semakin adanya perkembangan jaman dan permintaan konsumen serta fokus pada pembiayaan pada motor Honda dengan demikian PT. Mitrapusaka Artha Finance berubah nama menjadi PT Federal International Finance (FIF-Group).

Dilihat dari sudut konsumen yang tersebör dibanyak tempat dengan permintaan yang berbeda-beda serta tuntutan dari manajemen serta berbagai hal yang menjadikan karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerja dan performanya agar kepuasan pelanggan dapat tercapai dengan baik.

PT. FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE GROUP (FIF-GROUP) Sidoarjo dalam kurun satu tahun sangat fluktuatif. Performa para karyawan dari bulan januari sampai bulan desember tahun 2019 mengalami kenaikan dan penurunan. Dari bulan januari tingkat hasil dari performa karyawan mencapai 96% dan bulan february tingkat performa karyawan mengalami penurunan mencapai 94%, pada bulan maret tingkat kualitas dan kinerja karyawan mengalami kenaikan mencapai 95% dan pada bulan april tingkat kualitas karyawan mengalami penurunan mencapai 92%, kemudian pada bulan mei tingkat performa karyawan mengalami kenaikan yang sangat tajam dari segi kedisiplinan dan kehadiran mencapai 98% dan pada bulan juni tingkat performa karyawan mengalami penurunan mencapai 96% kemudian pada bulan juli tingkat performa karyawan mengalami penurunan mencapai 93% dan bulan agustus tingkat absensi dan performa karyawan mengalami kenaikan mencapai 93% yang hampir menyentuh angka 94%, lalu pada bulan september tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan mencapai 95% dan pada bulan oktober tingkat absensi karyawan mengalami penurunan yang sangat tajam mencapai 92% di karenakan karena adanya kendala yang di luar eksptasi serta adanya perubahan musim, lalu kemudian pada bulan november tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan mencapai 93% dan pada bulan desember tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan yang cukup signifikan mencapai 95%.

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis mengambil judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA, STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. (FEDERAL INTERNATIONAL FINANCE) FIF GROUP DI SIDOARJO”**

II. Metode Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Federal International Finance Group (FIF Group) yang berlokasi di Jalan Pahlawan No 9 Sidoarjo. Yaitu Jalan Lingkar Barat Gor Sidoarjo.

2) Populasi dan Sampel

a. **Populasi** : karyawan PT.FIF Group pada bagian Marketing, Back office dan kolektor masing-masing bagian sebanyak 100 karyawan, terdiri dari 100 karyawan Marketing, 100, karyawan Back Office dan 100 karyawan Kolektor

Sampel : dapat diketahui bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan.

3) Jenis dan Sumber Data

a. **Jenis Data** : Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif.

b. **Sumber Data** : Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder

4) **Teknik Pengumpulan Data** : Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

III. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan	
Konflik kerja (X ₁)	X1.1	0,722	0,3	0,000	Valid	
	X1.2	0,633		0,000	Valid	
	X1.3	0,799				
	X1.4	0,804				
	X1.5	0,652				
Stress Kerja (X ₂)	X2.1	0,747				
	X2.2	0,843				
	X2.3	0,912				
	X2.4	0,713				
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3.1	0,785			0,000	
	X3.2	0,753				
	X3.3	0,806				
	X3.4	0,788				
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,709				
	Y.2	0,802				
	Y.3	0,796				
	Y.4	0,811				
	Y.5	0,698				

Berdasarkan hasil pengujian validitas yang ditunjukkan pada tabel di atas, dapat diketahui untuk keseluruhan butir pada masing-masing variabel memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,3. Hal ini menunjukkan bahwa keseluruhan butir variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik kerja	0,768	0,6	Reliabel
Stres kerja	0,822	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,790	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,821	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien realibilitas *cronbach alpha* pada variable konflik kerja sebesar 0,768, variabel stres kerja sebesar 0,822 variabel kepuasan kerja sebesar 0,790, dan variabel kinerja

karyawan ,821.

2.

a.

Tabel 3
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22641588
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.058
	Negative	-.082
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 atau > 0,05. Artinya model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau data terdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

2

Tabel 4

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y) * Konflik Kerja (X1)	12,723	0,002	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja Karyawan (Y) * Stres Kerja (X2)	17,773	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja Karyawan (Y) * Kepuasan Kerja (X3)	24,820	0,000	Sig. < 0,05	Linear

Dari hasil pengujian diperoleh nilai *sig linearity* untuk variabel kinerja karyawan dengan konflik kerja sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$), variabel kinerja karyawan dengan stres kerja sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan variabel kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai *sig linearity* < 0,05 maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) seluruhnya bersifat linear.

c. Uji Autokorelasi

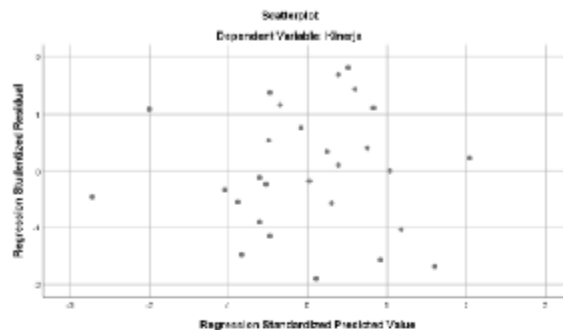
Tabel 5

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.816 ^a	.667	.628	1.29524	.667	17.322	3	26	.000	2.096

Berdasarkan hasil uji auto korelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 2,096. Nilai tersebut menunjukkan bahwa $du < d < 4 - du$ atau $1,5666 < 2,096 < 2,4334$ terjadi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1



Dari gambar di atas *scatter plot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak ada kecenderungan untuk membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

e. Uji Multikolinearitas

Tabel 6

Model	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Konflik Kerja	.567	.437	.280	.836	1.197
Stres Kerja	.610	.405	.256	.740	1.351
2 Kepuasan Kerja	.705	.539	.369	.699	1.430

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel konflik kerja sebesar 1,197 (<10), variabel stress kerja sebesar 1,351 (<10) dan variabel kepuasan kerja sebesar 1,430 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.258	2.774			.453	.654
Konflik Kerja	.319	.129	.307		2.477	.020
Stres Kerja	.296	.131	.297		2.259	.032
Kepuasan Kerja	.492	.151	.442		3.262	.003

1. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ ($Y = 1,258 + 0,319 X_1 + 0,296 X_2 + 0,492 X_3 + e$)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji t)

Tabel 8

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.258	2.774		.453	.654
	Konflik Kerja	.319	.129	.307	2.477	.020
	Stres Kerja	.296	.131	.297	2.259	.032
	Kepuasan Kerja	.492	.151	.442	3.262	.003

5 Dependent Variable: Kinerja

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 % ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k = 2$ dan $df = n - k - 1$ ($30 - 2 - 1 = 27$) sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,05183, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Pengaruh konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel konflik kerja memperoleh nilai $t_{hitung} = 2,477 > t_{tabel} = 2,05183$ dengan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja

b) Pengaruh stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel stres kerja memperoleh nilai $t_{hitung} = 2,259 > t_{tabel} = 2,05183$ dengan nilai signifikansi $0,032 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja..

c) Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja memperoleh nilai $t_{hitung} = 3,262 > t_{tabel} = 2,05183$ dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Artinya secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

b. Uji Parsial (Uji F)

Tabel 9

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	87.181	3	29.060	17.322	.000 ^b
Residual	43.619	26	1.678		
Total	130.800	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

5 b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai f hitung sebesar 17,322 dengan nilai signifikan 0,000. Dimana f -tabel diketahui sebesar 3,3403. Sehingga $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $17,322 > 3,3403$. dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel konflik kerja (X_1), stress kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

b. Uji Korelasi Berganda (Uji R)

Tabel 10

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change	Durbin-Watson
						F Change	df1	df2		
1	.816 ^a	.667	.628	1.29524	.667	17.322	3	26	.000	2.096

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistic SPSS Versi 25 didapatkan hasil pada tabel Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $= 0,816$. Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 4.22 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel konflik kerja, stress kerja, kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi Berganda (R^2)

Gambar 11

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.816 ^a	.667	.628	1.29524	.667	17.322	3	26	.000	2.096

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS Versi 25 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,667. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 66,7% sedangkan 33,3% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

a. Hipotesis Pertama : konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dalam penelitian ini konflik kerja dimaknai sebagai bagian dari suatu tindakan atau peristiwa yang terjadi dalam suatu kegiatan, forum, organisasi ataupun perusahaan yang berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Konflik kerja dapat terjadi akibat adanya proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Dari hasil analisis data, diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Artinya karyawan yang mampu mengelola konflik kerja dengan baik, maka mereka akan memiliki kinerja yang baik. Pengelolaan konflik dapat dilakukan karena pengalaman selama bekerja dan juga dapat dilakukan dengan pengetahuan yang dimiliki karyawan. Konflik kerja dapat terjadi akibat adanya pertentangan yang terjadi kemudian diekspresikan diantara kedua belah pihak. Sehingga konflik kerja perlu untuk diminimalisir, agar tidak mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Berdasarkan dari deskripsi jawaban responden, konflik kerja yang sering dialami karyawan yaitu adanya ketidaksesuaian penilaian kinerja dengan kenyataan. Penilaian yang tidak sesuai menjadi hambatan yang dialami karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, adanya ketergantungan tugas dengan unit kerja yang lain. Adanya ketergantungan tersebut akan menjadi hambatan dalam pelaksanaan kerja jika tidak terjalin komunikasi yang baik. Akan tetapi ketergantungan unit kerja jika dapat berjalan dengan beriringan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Konflik kerja yang tidak dikelola dengan baik akan berdampak pada pelaksanaan kerja. Seperti yang dikatakan oleh [5] berpendapat bahwa konflik tempat kerja yang berkepanjangan, pemberian beban kerja yang terlalu berlebihan terhadap karyawan dapat menimbulkan stress yaitu kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dihadapi oleh setiap orang yang baik secara fisik maupun mental. Berdasarkan hasil penelitian [6] membuktikan bahwa variabel konflik berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya besar kecilnya konflik yang terjadi pada karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kondisi ini menggambarkan bahwa semakin bagus pemahaman karyawan akan gejala yang dapat menimbulkan konflik, tentunya mereka akan menghindari pertentangan yang bisa terjadi antara dua pihak atau lebih atas satu hal, dimana satu pihak tersebut merasakan ketidaksesuaian dengan pihak yang lain sehingga kinerja mereka akan dapat ditingkatkan.

b. Hipotesis Kedua : stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Stres kerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai perasaan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom*, antara lain, emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Hasil analisis data membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Artinya, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam mengelola stress kerja yang dialami, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Pengelolaan stress kerja karyawan dapat dilihat dari pemanfaatan waktu. Karyawan selalu memanfaatkan waktu yang diberikan karyawan untuk mengerjakan tugas yang di berikan karyawan dengan maksimal, dengan adanya tugas yang tidak menumpuk akan memperkecil kemungkinan stress kerja pada karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa stress kerja yang sering dialami karyawan yaitu waktu kerja yang terbatas. Keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi kendala yang sering ditemui karyawan, dimana batas waktu yang tidak sesuai dengan beban kerja akan membuat karyawan mengalami stress. Stress kerja yang berlebih jika tidak dikelola dengan baik akan mengganggu pelaksanaan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian [7] berpendapat bahwa ada hubungan langsung antara stress kerja dan kinerja. Bila tidak ada stress, tantangan kerja juga tidak ada dan kinerja cenderung menurun. sejalan dengan meningkatnya stress, kinerja cenderung naik karena stress membantu karyawan untuk mengarahkan segala

sumber daya dalam memenuhi kebutuhan kinerja, adalah suatu rangsangan sehat yang mendorong para karyawan untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian [8] membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berarti bahwa peningkatan kinerja karyawan sangat tergantung pada seberapa besar karyawan dapat memenejemen tingkat stres mereka sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi. Selain itu [9] juga membuktikan bahwa stress kerja pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis Ketiga : Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dimaknai sebagai cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan pada umumnya tercermin dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun yang ditugaskan kepadanya dilingkungan kerja. Sebaliknya apabila kepuasan kerja tidak tercapai maka dapat berakibat buruk terhadap perusahaan. Hasil analisis data membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.FIF Sidoarjo. Artinya, apabila karyawan merasa puas, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan meningkatkan kinerjanya. Sehingga bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi bisa memberikan dampak bagi kinerja karyawan. Karyawan di PT. FIF Sidoarjo saat bekerja selalu totalitas saat menghadapi nasabah, dan kemampuan karyawan dalam bekerja sangat berkualitas dan kuantitas yang dapat menghasilkan kepuasan baik karyawan dan perusahaan. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan perusahaan merupakan kepuasan pada karyawan secara individu. Kejujuran menjadi kunci dalam setiap kehidupan. Karyawan yang jujur dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan akan menghasilkan kepuasan tersendiri. Karyawan lebih puas menyelesaikan pekerjaan yang dilaksanakan dengan jujur dan sesuai dengan prosedur meskipun hasil yang dicapai tidak melebihi dari yang ditargetkan, dibandingkan pekerjaan dengan hasil yang melebihi dari yang diharapkan tapi dilaksanakan dengan cara yang tidak benar. Penelitian ini bisa didukung oleh penelitian [10] berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam semangat bekerja. Jika seseorang merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya tentu akan membuat semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila karyawan dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi hal ini akan memudahkan karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian [11] membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu [12] bahwa kepuasan kerja yang menyebabkan peningkatan prestasi kerja sehingga pekerjaan yang puas akan lebih produktif. Artinya apabila karyawan puas dan senang dengan pekerjaannya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

d. Hipotesis Keempat : kepuasan kerja, variabel kepuasan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja nilai signifikan sebesar 0,003 yang berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X_3) konflik kerja sebesar 0,492. Koefisien bernilai positif artinya ada hubungan searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil jawaban responden, diketahui bahwa kinerja karyawan yang menonjol dapat dilihat dari kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan benar dan dalam waktu yang telah ditetapkan. Pekerjaan yang diselesaikan dengan benar meskipun waktu yang terbatas menunjukkan profesionalisme karyawan. Karyawan yang profesional menjadi kunci perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja, akan senantiasa bersungguh-sungguh dalam bekerja. Mengingat alasan karyawan bekerja selain untuk memenuhi kebutuhan secara finansial, juga untuk mencari kepuasan. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, akan menjadi dorongan dalam dirinya untuk bekerja lebih giat. Karyawan yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan giat, akan memper7urahi pencapaian kinerja yang diperoleh. Penelitian ini bisa didukung oleh penelitian [13] berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dalam semangat bekerja. Jika seseorang merasakan kepuasan kerja dalam pekerjaannya tentu akan membuat semangat dalam menjalankan pekerjaannya. Apabila karyawan dalam perusahaan mempunyai semangat kerja yang tinggi hal ini akan memudahkan karyawan mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

IV. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Didukung dengan penelitian yang dilakukan [14] yang memperoleh hasil bahwa konflik kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Didukung dengan penelitian [15] membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. FIF Sidoarjo. Didukung dengan penelitian [16] membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
4. Kepuasan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.FIF Sidoarjo. Didukung dengan hasil penelitian [16] membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Saran

Sebagaimana dengan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa hal yang dijadikan saran bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan demi terciptanya kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Untuk menghindari konflik kerja pada PT. FIF Sidoarjo, manajemen perlu memberikan teguran atau tindakan kepada karyawan yang tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik, karena dari tanggapan responden kurang memanfaatkan waktu kerja dengan mengobrol yang tidak penting menjadi hal yang biasa dilakukan.
2. Untuk stress kerja PT.FIF Sidoarjo perusahaan perlu memberikan fasilitas kerja yang lengkap untuk karyawan. Adanya fasilitas akan memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Mengingat dari hasil jawaban responden, ketersediaan fasilitas memiliki jawaban sangat setuju terendah.
3. Kepuasan kerja PT.FIF sudah baik maka lebih ditingkatkan lagi untuk untuk kreatifitas dalam melakukan terobosan-terobosan baru dalam perusahaan. Mengingat dari hasil jawaban responden, kemampuan karyawan dalam melakukan kreatifitas merupakan kepuasan mereka dalam melakukan pekerjaan memperoleh tanggapan sangat setuju terendah.
4. Kinerja karyawan PT. FIF untuk menjalankan kedisiplinan karyawan, seperti dengan memberikan sanksi kepada karyawan yang datang terlambat dan sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada. Mengingat dari hasil jawaban responden, karyawan selalu tepat waktu memperoleh jawaban sangat setuju terendah.

2

Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain :

1. Bapak Dr.Hidayatulloh,M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Bapak Dr.Wisnu P.Setyono,SE.,M.Si., Ph.D.Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial yang telah mengarahkan kami.
3. Ibu Dewi Komala Sari, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis.
4. Ibu Dra. Mudji Asuti, SE. MM. Selaku Dosen Pembimbing yang telah menyetujui dan menerimaskripsi penulis serta telah menyediakan waktu untuk membimbing, selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] Arikunto, Suharsimi. 2002. "Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposa". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- [2] Bungin, Burhan. 2014. Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya. Jakarta: Putra Grafika.
- [3] Edy, Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Prenada Media Group.
- [4] Ghozali, Imam. "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19", Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. 2011.
- [5] Hasibuan Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manasta*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- [7] Kamsir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktikum)*. Depok: Rajawali.
- [8] Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- [9] Mangkunegara. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- [10] Moehariono. (2010). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [11] Robbins, Stephen P. Dan Judge, Timothy A. 2013. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

-
- [12] Santoso, Singgi. (2010). *Panduan lengkap Menguasai Statistika Dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elek media Komputindo.
- [13] Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [14] Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [15] Suyantiningih, Tri dkk, 2018. *Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada LKP Palcomtech Palembang*. APPPTMA Vol.8 No.8.
- [16] Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung CV. Mandar Maju.

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijler.umsida.ac.id Internet Source	5%
2	acopen.umsida.ac.id Internet Source	4%
3	docobook.com Internet Source	3%
4	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	2%
5	jurnal.untag-sby.ac.id Internet Source	2%
6	Submitted to Universitas Brawijaya Student Paper	2%
7	123dok.com Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On