

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung

**Oleh:
Tuti Apriyanti**

**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Lampung
2010**

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian *eksplanatory* (penjelasan). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung dengan sampel penelitian sejumlah 69 orang responden. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dengan skala *Likert*. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian yakni dengan korelasi *Product Moment* dan *Alfa Cronbach*. Hasil perhitungan regresi linear sederhana diketahui bahwa hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, yang berarti konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja.

I. Pendahuluan

A. Latar Belakang

Salah satu faktor internal yang mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah bagaimana bisa mengendalikan emosinya. Artinya seorang karyawan haruslah mampu untuk menggunakan emosi secara efektif karena tuntutan pekerjaan. Apabila tidak mampu mengendalikan emosi maka akan mungkin timbulnya konflik, kondisi yang seperti ini dapat mengakibatkan seorang karyawan mengalami stres kerja serta dapat merugikan perusahaan. Konflik dapat terjadi pula akibat dari kesalahpahaman atau berbedanya pendapat ketika dalam suatu pekerjaan. Apabila tidak ada yang menengahinya maka konflik akan menjadi masalah yang besar dan berdampak buruk untuk perusahaan. Tak ada konflik tanpa sebab dan akibatnya, yang tampak mungkin bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejala-gejalanya saja yang dapat terlihat secara jelas. Misalnya saling berdiam diri atau tidak saling tegur sapa karena suatu hal, tidak masuk kerja bahkan berniat untuk keluar dari tempat kerja.

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yang ada maka permasalahan yang dapat ditarik dari penulisan ini adalah: "Seberapa besar pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung?"

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Aspek Praktis
2. Aspek Teoritis

II. Tinjauan Pustaka

A. Pengertian Tentang Konflik Kerja

1. Pengertian Konflik

Menurut Wahyudi dan Kusnadi (2001: 11) konflik adalah segala bentuk interaksi yang bersifat oposisi atau suatu interaksi yang bersifat antagonis (berlawanan, bertentangan atau bersebrangan).

2. Jenis-jenis Konflik

Menurut Tjiptono dan Diana (2001: 173), jika dilihat dari pihak-pihak yang saling bertentangan, maka ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi, yaitu:

1. Konflik dalam diri individu
2. Konflik antar individu dalam organisasi yang sama
3. Konflik antara individu dan kelompok
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama
5. Konflik antar organisasi

3. Bentuk-bentuk Konflik Dalam Perusahaan

Menurut Veithzal (2004: 508-509) konflik dapat dikategorikan menjadi tiga kelompok yaitu:

1. Berdasarkan pelakunya;
2. Berdasarkan penyebabnya;
3. Berdasarkan akibatnya.

4. Penyebab Terjadinya Konflik

Sebab-sebab timbulnya konflik menurut Nitisemito (1996: 126) adalah sebagai berikut:

- a. Perbedaan pendapat
- b. Salah paham
- c. Salah satu atau kedua pihak merasa dirugikan
- d. Perasaan yang terlalu sensitif

5. Cara menemukan konflik atau sumbernya

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1984: 236-237) beberapa cara yang biasa dipakai untuk menemukan konflik atau sumbernya adalah:

1. Membuat prosedur penyelesaian konflik (*grievance procedure*)
2. Observasi langsung
3. Kotak saran
4. Politik pintu terbuka
5. Mengangkat konsultan personalia
6. Mengangkat "ombudsman"

6. Langkah-langkah manajemen untuk menangani konflik

Ranupandojo dan Husnan (1984: 239-240) mengungkapkan bahwa langkah-langkah manajemen untuk menangani konflik adalah sebagai berikut:

1. Menerima dan mendefinisikan pokok masalah yang menimbulkan ketidakpuasan
2. Mengumpulkan keterangan/fakta
3. Mengenai dan memutuskan

4. Memberikan jawaban
5. Tindak lanjut

B. Tinjauan Tentang Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Handoko (2000: 82) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Agoes dkk (2003: 15) stres adalah kondisi dinamis dengan rasa tegang dan cemas pada individu atau kumpulan individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan respons yang dihadapkan dengan kesempatan dan pembatas yang diinginkannya dengan ditandai oleh ketegangan emosional yang berpengaruh kondisi mental dan fisik.

2. Pendekatan Stres Kerja

Veithzal (2004: 517-518) menyatakan bahwa terdapat dua pendekatan stres kerja, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Bagi individu penting dilakukan pendekatan karena stres dapat mempengaruhi kehidupan, kesehatan, produktivitas dan penghasilan. Bagi perusahaan bukan saja karena alasan kemanusiaan, tetapi juga karena secara keseluruhan. Perbedaan pendekatan individu dengan pendekatan organisasi tidak dibedakan secara tegas, pengurangan stres dapat dilakukan pada tingkat individu, organisasi maupun kedua-duanya.

a) Pendekatan individu meliputi:

1. Meningkatkan keimanan;
2. Melakukan meditasi dan pernafasan;
3. Melakukan kegiatan olahraga;
4. Melakukan relaksasi
5. Dukungan sosial dari teman-teman dan keluarga;
6. Menghindari kebiasaan rutin yang membosankan.

b) Pendekatan perusahaan meliputi:

1. Melakukan perbaikan iklim organisasi;
2. Melakukan perbaikan terhadap lingkungan fisik;
3. Menyediakan sarana olahraga;
4. Melakukan analisis dan kejelasan tugas;
5. Meningkatkan partisipasi dalam proses pengambilan keputusan;
6. Melakukan restrukturisasi tugas;
7. Menerapkan konsep manajemen berdasarkan sasaran.

3. Macam-macam Stres

Menurut Agoes (2003: 18-19) pada dasarnya stres dibedakan ke dalam:

1. *Quantitative overloading stress*
2. *Quantitative underloading stress*
3. *Qualitative overloading stress*
4. *Qualitative underloading stress*

4. Penyebab Stres

Menurut Agoes (2003: 21) berdasarkan penyebabnya stres dibagi menjadi dua yaitu:

1) Stres dari luar organisasi

Pada umumnya penyebab stres yang berasal dari luar organisasi banyak terjadi di dalam lingkungan rumah. Penyebab stres yang ada dalam lingkungan rumah atau tempat tinggal pada dasarnya ada empat macam:

1. Stres yang disebabkan oleh *partner*. Stres ini disebabkan oleh pasangan suami atau istri.
 2. Stres yang disebabkan oleh anak. Anak biasanya jadi pemicu stres bagi orangtua.
 3. Stres yang disebabkan oleh pembantu rumah tangga
 4. Stres yang disebabkan oleh tekanan lingkungan rumah
- 2) Stres dari dalam organisasi
 Dalam perusahaan yang besar, mapan, dan kompleks akan banyak menghasilkan penyebab stres kerja sehingga individu akan semakin tertekan di dalam melaksanakan tugasnya.

5. Tanda-tanda Stres

Ada beberapa tanda atau gejala yang dapat menunjukkan ada tidaknya seseorang sudah atau belum kena stres. Menurut Agoes (2003: 40-43) tanda-tanda atau gejala-gejala stres pada umumnya dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Perasaan, meliputi:
 - 1) merasa khawatir, cemas atau gelisah;
 - 2) merasa ketakutan atau ciut hati;
 - 3) merasa mudah marah;
 - 4) merasa suka murung;
 - 5) merasa tidak mampu menanggulangi.
2. Pikiran, meliputi:
 1. penghargaan atas diri yang rendah;
 2. takut gagal;
 3. tidak mampu berkonsentrasi;
 4. mudah bertindak mamalukan;
 5. susah atau cemas akan masa depannya;
 6. mudah lupa;
 7. emosi tidak stabil;
3. Perilaku, meliputi:
 - 1) jika berbicara gagap atau gugup dan kesukaran bicara lainnya;
 - 2) sulit bekerja sama;
 - 3) tidak mampu rileks;
 - 4) menangis tanpa alasan yang jelas;
 - 5) bertindak menuruti kata hati;
 - 6) mudah terkejut atau kaget;
 - 7) ketawa dalam anggukan tinggi dan nada suara gelisah;
 - 8) menggertakkan gigi;
 - 9) merokok meningkat;
 - 10) penggunaan obat-obatan dan alkohol meningkat;
 - 11) Mudah mendapat kecelakaan, kehilangan nafsu atau selera makan.
4. Tubuh, meliputi:
 - 1) berkeringat;
 - 2) serangan jantung meningkat;
 - 3) menggigil atau gemetar;
 - 4) mulut dan kerongkongan kering;
 - 5) mudah letih;
 - 6) sering kencing;
 - 7) mempunyai persoalan dengan tidur;

- 8) diare atau ketidakmampuan mencerna atau muntah;
- 9) perut melilit;
- 10) sakit kepala;
- 11) tekanan darah tinggi;
- 12) leher sakit atau punggung agak turun;
- 13) rentan terhadap penyakit;
- 14) susah berkelanjutan.

6. Akibat Stres

Salah satu konsekuensi penyakit stres adalah keadaan tak berdaya yang mengarah kepada keputusasaan dan keterpurukan kesehatan fisik dan mental yang dapat menciptakan depresi klinis yang berat. Stres harus segera ditangani sebab stres akan dapat menimbulkan banyak penyakit seperti keadaan gelisah yang kronis, tekanan darah tinggi, penyakit serangan jantung, dan berbagai penyakit lainnya yang sangat mengganggu dan berbahaya.

7. Konsekuensi Stres

Mobilitas dari mekanisme pertahanan tubuh bukan hanya konsekuensi potensial dari kontak dengan *stressor*. Akibat dari stres banyak dan bervariasi. Beberapa diantaranya tentu saja positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan inspirasi hidup yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Menurut Robbins (2001: 309-310) ada tiga kategori gejala-gejala yang ditimbulkan akibat stres antara lain:

1. Gejala fisiologis
2. Gejala psikologis
3. Gejala perilaku

8. Cara Menanggulangi Stres

Secara umum stres dapat diatasi dengan relaksasi, olahraga dan menerapkan pola hidup sehat. Stres juga harus dimanage dengan cara menghilangkan atau mengubah sumber stres, yaitu menjauhi pemicu masalah dengan berbagai alternatif serta mempersiapkan mental menghadapi situasi yang menyebabkan. Menurut Ranupandojo dan Husnan (1984: 242) strategi penanggulangan stres yang harus diambil adalah sebagai berikut:

1. Menciptakan iklim organisasi yang kondusif,
2. Memperkaya desain tugas,
3. Memperkecil konflik dan mengklarifikasi peran organisasi,
4. Merencanakan jalur karir dan menyediakan konseling,
5. Kesadaran diri,
6. Jangan melakukan pekerjaan terlalu serius,
7. Menetapkan skala prioritas kebutuhan dan keinginan,
8. Menjalankan berpikir positif dan membuang berpikir negatif.

C. Penelitian-penelitian Terdahulu

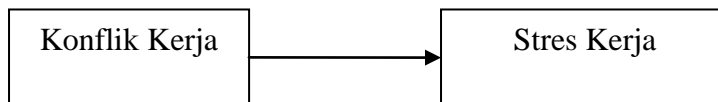
Melihat masalah dan judul penelitian yang akan diteliti, maka perlu adanya melakukan pemaparan tentang penelitian terdahulu untuk mengungkapkan fenomena yang sama dalam sudut pandang yang berbeda sehingga diharapkan dapat memperkaya pengetahuan.

1. Gukguk pada tahun 2008 dengan mengambil judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Tingkat Produktivitas Kerja (Studi pada Financial Advisor AJB Bumiputera 1912 Cabang Asuransi Kumpulan Bandar Lampung)”. Dalam

penelitiannya bahwa besarnya pengaruh faktor stres kerja terhadap tingkat produktivitas kerja dari Financial Advisor AJB Bumiputera 1912 Askum Bandar Lampung adalah sebesar 18.3 % dikategorikan rendah. Hal ini menunjukkan peningkatan faktor stres kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja, berpengaruh dan tidak signifikan antara gejala fisiologis, gejala psikologis dan gejala perilaku terhadap tingkat produktivitas kerja pada Financial Advisor AJB Bumiputera. Dan terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi tingkat produktivitas kerja selain stres kerja melainkan faktor-faktor lain seperti masa kerja, jenis kelamin, pendidikan dan status marital.

- Anastasia tahun 2004 dengan judul “Pengaruh Konflik Fungsional dan Konflik Disfungsional terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indonesia Nihon Seima Di Jakarta”. Dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik fungsional akan memotivasi moral kerja, disiplin yang tinggi, karyawan akan kreatif, dinamis, selalu mencoba untuk bekerja secara optimal yang nantinya akan menyebabkan produktivitas kerja meningkat. Sedangkan konflik disfungsional akan menyebabkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, frustrasi, kesalahpahaman yang akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja. Hal ini berarti bahwa konflik fungsional dan disfungsional mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas karyawan pada PT Indonesia Nihon Seima di Jakarta.

D. Kerangka Pemikiran



- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Perbedaan pendapat - Salah paham - Salah satu pihak atau kedua merasa dirugikan - Perasaan yang terlalu sensitif | <ul style="list-style-type: none"> - Gejala fisiologis - Gejala psikologis - Gejala perilaku |
|---|---|

E. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang ada dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan di atas maka dapat diperoleh suatu hipotesis yaitu:

H_0 : Konflik kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

H_a : Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

III. Metode Penelitian

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *eksplanatory* (penjelasan).

B. Variabel Penelitian

Berikut ini akan dirinci tentang variabel independen dan variabel dependen.

1. Variabel bebas (independen)

Variabel bebas sering disebut juga sebagai variabel independen, stimulus, prediktor, *antecedent* merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Konflik kerja (X).

2. Variabel Terikat (dependen)

Variabel terikat sering disebut juga sebagai variabel dependen, output, kriteria, konsekuensi merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah stres kerja karyawan (Y).

C. Definisi Konseptual

Definisi konseptual dari penelitian ini adalah:

- a. 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
- b. Stres kerja adalah kondisi dinamis dengan rasa tegang dan cemas pada individu atau kumpulan individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan respons yang dihadapkan dengan kesempatan dan pembatas yang diinginkannya dengan ditandai oleh ketegangan emosional yang berpengaruh kondisi mental dan fisik.

D. Definisi Operasional

| Variabel | Konsep Variabel | Indikator | Ukuran | Skala pengukuran |
|-------------------|--|---|--|------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Konflik kerja (X) | Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi perusahaan) yang harus membagi sumberdaya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi | a. Adanya perbedaan pendapat antar karyawan | 1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang 5. Tidak Pernah | Ordinal |
| | | b. Adanya salah paham antar karyawan atau atasan | 1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang 5. Tidak Pernah | Ordinal |
| | | c. Adanya salah satu atau kedua pihak merasa dirugikan | 1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang 5. Tidak Pernah | Ordinal |
| | | d. Adanya perasaan yang terlalu sensitif antar karyawan | 1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang 5. Tidak Pernah | Ordinal |

| | | | | |
|-----------------|---|---|--|---------|
| Stres kerja (Y) | Stres adalah kondisi dinamis dengan rasa tegang dan cemas pada individu atau kumpulan individu dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan respons yang dihadapkan dengan kesempatan dan pembatas yang diinginkan dengan ditandai oleh ketegangan emosional yang berpengaruh kondisi mental dan fisik. | a. Gejala Fisiologis, yaitu stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. | 1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang 5. Tidak Pernah | Ordinal |
| | | b. Gejala Psikologis, yaitu kecemasan mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda | 1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang 5. Tidak Pernah | Ordinal |
| | | c. Gejala perilaku, yaitu mencakup perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur. | 1. Selalu 2. Sering 3. Kadang-kadang 4. Jarang 5. Tidak Pernah | Ordinal |

E. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana peneliti melakukan penelitian. Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung yang beralamat Jl. Z. A Pagar Alam No.17 Kedaton Bandar Lampung.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung yang berjumlah 221 orang.

2. Sampel

a. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*, adalah cara pengambilan sampel dari anggota populasi dengan menggunakan acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota tersebut (Riduwan, 2004: 58).

b. Penentuan Ukuran Sampel

Untuk menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang dapat ditolerir, yaitu sebesar 10 %.

(Umar, 2002: 141-142)

Jadi, besarnya ukuran sampel adalah:

$$n = \frac{221}{1 + 221 \times 0,01}$$

$$n = \frac{221}{1 + 2,21}$$

$$n = \frac{221}{3,21}$$

$n = 68,84$ atau dibulatkan menjadi 69 orang.

Jadi jumlah keseluruhan sampel dalam penelitian ini adalah: 69 orang.

G.Sumber data

1. Data Primer
2. Data Sekunder

H.Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi
2. Wawancara
3. Studi kepustakaan
4. Kuesioner

I.Teknik Pengolahan Data

Ada beberapa tahap pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. *Editing*
2. *Coding*
3. *Tabulasi*

J.Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel/populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. (sugiyono, 2003: 21)

2. Analisis Statistik Inferensi

a. Pengujian validitas instrumen

Dalam penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut.:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

b. Pengujian reliabilitas instrumen

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas menggunakan teknik *alfa cronbach* dengan rumus:

$$r_n = \left[\frac{k}{k-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

c. Transformasi data ordinal ke interval

Karena skala pengukuran semua variabel adalah ordinal, maka skala ordinal ini harus ditingkatkan menjadi interval dengan menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

d. Analisis Regresi Linear Sederhana

Rumus regresi linear sederhana:

$$Y = a + bx + et$$

e. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas
2. Uji Autokorelasi
3. Uji Heteroskedastisitas

f. Uji R²

R² dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{b_1 \sum x_1 y + b_2 \sum x_2 y}{\sum y^2}$$

g. Uji t

Dengan rumus sebagai berikut:

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

IV. Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Umum PT Indo Citra Mandiri

1. Sejarah Singkat PT Indo Citra Mandiri
2. Visi dan Misi PT Indo Citra Mandiri
3. Tujuan PT Indo Citra Mandiri

B. Kegiatan Usaha PT Indo Citra Mandiri

- a. Dalam Bidang Perdagangan
- b. Dalam bidang Pembangunan
- c. Dalam Bidang Perindustrian
- d. Dalam Bidang Pengangkutan Darat
- e. Dalam Bidang Percetakan
- f. Dalam Bidang Jasa

C. Analisis Statistik Deskriptif

- a. Konflik Kerja
- b. Stres Kerja

D. Analisis Statistik Inferensi

a. Pengujian Validitas Instrumen

| No. | Validitas | No. Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-----|-------------------|----------|----------|---------|------------|
| 1. | Konflik Kerja (X) | 1 | 0,515 | 0,237 | Valid |
| | | 2 | 0,594 | 0,237 | Valid |
| | | 3 | 0,536 | 0,237 | Valid |

| | | | | | |
|----|-----------------|----|-------|-------|-------|
| | | 4 | 0,458 | 0,237 | Valid |
| | | 5 | 0,573 | 0,237 | Valid |
| | | 6 | 0,543 | 0,237 | Valid |
| 2. | Stres Kerja (Y) | 7 | 0,373 | 0,237 | Valid |
| | | 8 | 0,570 | 0,237 | Valid |
| | | 9 | 0,661 | 0,237 | Valid |
| | | 10 | 0,630 | 0,237 | Valid |
| | | 11 | 0,558 | 0,237 | Valid |
| | | 12 | 0,505 | 0,237 | Valid |
| | | 13 | 0,439 | 0,237 | Valid |
| | | 14 | 0,546 | 0,237 | Valid |
| | | 15 | 0,661 | 0,237 | Valid |
| | | 16 | 0,689 | 0,237 | Valid |
| | | 17 | 0,444 | 0,237 | Valid |

b. Pengujian Reliabilitas Instrumen

| No | Reliabilitas | r hitung | r tabel | Keterangan |
|----|--------------------|----------|---------|------------|
| | Konflik Kerja) (X) | 0,706 | 0,237 | Reliabel |
| 2. | Stres Kerja (Y) | 0,735 | 0,237 | Reliabel |

c. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Sederhana Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan

| Variabel Terikat | Variabel Bebas | B | SE | Beta | t | Sig |
|---|-------------------|--|----------------|-------|----------------|----------------|
| Stres Kerja (Y) | Konflik Kerja (X) | 11.306 1.200 | 3.151 0.169 | 0.655 | 3.588 7.093 | 0.001 0,000 |
| R = 0.655 R Square = 0.429 Adj. R Square = 0.420 Standar Error = 4.20072 | | F = 50.304 Sig F = 0,000 $\alpha = 0,05$ Ho = ditolak | | | | |

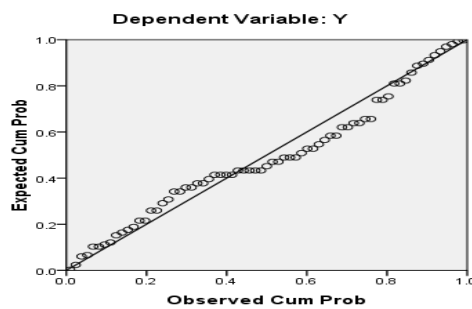
Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh di atas, model regresi linear sederhana $Y = 11.306 + 1.200 (X)$. Model persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen yaitu konflik kerja (X) maka stres kerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 11.306. Koefisien regresi konflik kerja (X) sebesar 0.237 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 nilai konflik kerja (X), akan meningkatkan tingkat stres kerja karyawan sebesar 0.237. Arah hubungan antara variabel konflik kerja dan stres kerja karyawan

adalah searah yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif. Ini berarti bahwa jika nilai variabel konflik kerja naik, maka stres kerja karyawan akan naik. Sebaliknya jika nilai variabel konflik kerja turun maka stres kerja karyawan pun akan turun. Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung dipengaruhi oleh konflik kerja.

d. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Berdasarkan *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* untuk masing-masing variabel konflik kerja (X) untuk regresi linier sederhana terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian residual dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

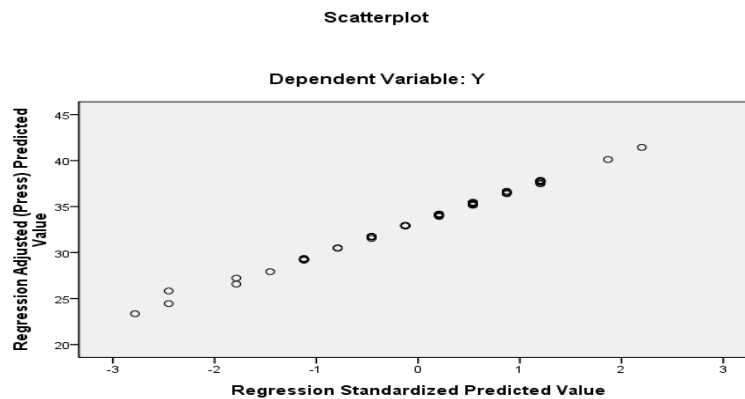
2. Uji Autokorelasi

Hasil Uji Autokorelasi Regresi Sederhana

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .655 ^a | .429 | .420 | 4.20072 | 1.605 |

Dari hasil output di atas didapat nilai *DW* yang dihasilkan dari model regresi adalah 1.605. Sedangkan dari tabel *DW* dengan signifikansi 0.05 dan jumlah data (n) = 69, serta $k = 1$ (k adalah jumlah variabel independen) diperoleh nilai *dL* sebesar 1.58 dan *dU* sebesar 1.64. Karena nilai *dW* (1.605) terletak antara *dU* dan $(4-dU)$, Nilai $4-dU$ sebesar 2,36 diperoleh dari $(4-1,64)$ maka hipotesis nol diterima, yang berarti tidak ada autokorelasi.

3. Uji Heteroskedastisitas
Gambar Grafik *scatterplot*



Berdasarkan grafik *scatterplot* untuk regresi linear sederhana terlihat titik-titik yang ada membentuk pola garis diagonal di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti bahwa terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

e. Analisis Regresi Linear Sederhana Setelah Diperbaiki Dengan Metode *Weighted Least Squares*

Hasil Perhitungan Analisis Regresi Linear Sederhana Antara Konflik Kerja Dengan Stres Kerja Karyawan Setelah Perbaikan

| Variabel Terikat | Variabel Bebas | B | SE | Beta | t | Sig |
|---|--|-----------------|----------------|-------|----------------|----------------|
| Stres Kerja (Y) | Konflik Kerja (X) | 11.808 1.173 | 3.286 0.174 | 0.635 | 3.593 6.732 | 0.001 0,000 |
| R = 0.635 R Square = 0.403 Adj. R Square = 0.395 Standar Error = 8.644 | F = 45.313 Sig F = 0,000 $\alpha = 0,05$ Ho = ditolak | | | | | |

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh di atas, model regresi linear sederhana $Y = 11.808 + 1.173 (X)$. Model persamaan tersebut menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen yaitu konflik kerja (X) maka stres kerja karyawan (Y) nilainya adalah sebesar 11.808. Koefisien regresi konflik kerja (X) sebesar 0.237 menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 nilai konflik kerja (X), akan meningkatkan tingkat stres kerja karyawan sebesar 0.237. Arah hubungan antara variabel konflik kerja dan stres kerja karyawan adalah searah yang dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif. Ini berarti bahwa jika nilai variabel konflik kerja naik, maka stres kerja karyawan akan naik. Sebaliknya jika nilai variabel konflik kerja turun maka stres kerja karyawan pun akan turun. Berdasarkan hasil uji regresi dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung dipengaruhi oleh konflik kerja.

f. Uji Parameter Regresi Setelah Diperbaiki Dengan Metode WLS

a) Uji R^2 (determinasi)

Berdasarkan hasil uji pada bagian model *summary* didapat angka R sebesar 0,635. Menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi yang telah disajikan pada tabel 5 angka ini menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel konflik kerja dengan variabel stres kerja karyawan adalah kuat. Angka R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah 0.403, berarti sumbangan X terhadap variasi kenaikan perubahan Y sebesar $R^2 \times 100\% = 40.3\%$ sedangkan sisanya 59.7 % dipengaruhi oleh faktor lainnya.

b) Uji t

Hasil Uji t Setelah Diperbaiki dengan Metode WLS

| Variabel yang Dicari Korelasinya | t Hitung | t Tabel | Keterangan |
|----------------------------------|----------|---------|---------------|
| Konflik kerja | 3.593 | 1.996 | H_0 ditolak |

g. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana diperoleh persamaan yaitu konflik kerja = $11.808 + 1.173 (X) + et$. Koefisien regresi: X sebesar +1.173 menyatakan bahwa semakin tinggi konflik kerja tersebut maka akan semakin meningkat pula stres kerja karyawan PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung. Setiap peningkatan konflik kerja akan menaikkan stres kerja sebesar 1.173. Dalam penelitian ini adalah 0.403 atau 40.3% (pengukuran dari koefisien korelasi atau $0.635 \times 0.635 = 0.403$). R square bisa disebut juga dengan koefisien korelasi determinasi, yang dalam hal ini berarti 40.3% dari variasi konflik kerja pada PT Indo Citra Mandiri bisa dijelaskan oleh variabel stres kerja karyawan. Untuk sisanya ($100\% - 40.3\% = 59.7\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model analisis, seperti faktor sosial (budaya, sub budaya, kelas sosial), faktor budaya (kelompok acuan, keluarga, peran dan status), faktor pribadi (usia, pekerjaan, situasi ekonomi, gaya hidup, dan kepribadian).

Dari sejak berdirinya PT Indo Citra Mandiri hingga saat ini, walaupun tidak pernah terjadi konflik yang besar dan berkepanjangan seperti terjadinya pemogokan, demonstrasi, perkelahian antar karyawan ataupun PHK yang mengakibatkan berhentinya kegiatan perusahaan. Namun terjadinya konflik yang kecil seperti perbedaan pendapat, salah paham, merasa dirugikan, perasaan yang terlalu sensitif yang terjadi antar sesama karyawan atau antara atasan dengan bawahan adalah suatu hal yang tidak dapat dihindari. Konflik kecil seperti ini biasanya mempunyai sifat yang tersembunyi. Sehingga konflik ini biasanya terjadi secara tidak sadar yang dapat mengganggu tingkat stres kerja karyawan baik dilihat dari gejala fisiologis (yaitu perubahan dalam metabolisme, meningkatnya tekanan darah, dan menyebabkan rasa sakit kepala ketika bekerja), gejala psikologis (yaitu rasa cemas, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda pekerjaan), dan

gejala perilaku (yaitu absensi, perubahan dalam kebiasaan makan, merasa gelisah dan gangguan tidur). Hal ini dapat mengakibatkan konflik menjadi besar serta dapat mengganggu jalannya kegiatan perusahaan. Untuk itu di dalam perusahaan pentingnya usaha pimpinan untuk mendengarkan aspirasi dan keinginan para karyawan agar semangat kerja karyawan semakin tinggi dan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat terjaga dengan baik.

V. Simpulan Dan Saran

A. Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah pengujian keberartian pengaruh konflik kerja (X) terhadap stres kerja karyawan (Y) menggunakan uji t pada tingkat kepercayaan 95% menghasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung.

B. Saran

Penulis memberikan masukan berupa saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi tingkat stres kerja yang tinggi maka PT Indo Citra Mandiri sebaiknya lebih memperhatikan gejala-gejala konflik yang dihadapi oleh karyawannya kemudian memberikan solusi atau jalan keluar seperti mengadakan konseling, refreshing, olahraga atau senam bersama di hari Jumat dan lain sebagainya yang mampu mengurangi atau menghilangkan stres yang dialami oleh karyawan PT Indo Citra Mandiri.
2. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya perlu diteliti lagi gejala-gejala konflik lain yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan di PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung.
3. Hasil penelitian pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung perlu disempurnakan oleh penelitian serupa dengan sejumlah perusahaan-perusahaan lainnya yang ada di Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

- Agoes, dr. H. Achdiat, dkk. 2003. *Teori dan Manajemen Stres*. Penerbit Taroda. Malang.
- Anastasia, Nadia. 2004. Judul: *Pengaruh Konflik Fungsional dan Konflik Disfungsional terhadap Produktivitas Karyawan pada PT Indonesia Nihon Seima Di Jakarta. Fakultas Ekonomi. Universitas Lampung*.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Bina Aksara. Jakarta.
- Davis Keith & John W. Newstrom. 1993. *Organizational Behaviour*, Seventh Edition, alih bahasa Agus darma. Erlangga. Jakarta.
- Donnelly, Gibson, Ivancevich,. 1996. *Organizations*, edisi delapan, alih bahasa oleh Ir. Nunuk Adiarni MM. Bina Aksara. Jakarta.
- Gujarati, Damodar. 2003. *Ekonomimetrika Dasar*. Diterjemahkan oleh Sumarno Zain. Erlangga. Jakarta.

- Gujarati, Damodar. 1997. *Ekonomimetrika Dasar*. Diterjemahkan oleh Sumarno Zain. Erlangga. Jakarta.
- Gukguk, Resta Bintang P. 2008. Judul: *Pengaruh Stres Kerja terhadap Tingkat Produktivitas Kerja (Studi pada Financial Advisor AJB Bumiputera 1912 Cabang Asuransi Kumpulan Bandar Lampung)*. FISIP. Universitas Lampung.
- Handoko T, Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Harun, Al Rasyid. 1994. *Analisis Jalur*. LP3E. Universitas Padjajaran.
- Khoir, Dwina Arifatul. 2008. *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan PT Bali Rekamandiri Surabaya)*. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Malang. www.pdfqueen.com/jurnal-manajemen-sumber-daya-manusia-konflik dan stres kerja terhadap-kinerja karyawan.
- Morris, Philip. 2003. *Resolving Business Conflict: Strategi Cerdik Menuju Win-win Solution*, alih bahasa Sudarmaji. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.
- M.Wahyudin, Susanto. 2007. Pengaruh Stres, Konflik, dan Hukum Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Tipe A3. Samarinda, Kalimantan Timur. http://eprints.ums.ac.id/808/1/Jurnal_Daya_Saing_3_3.pdf
- Nazir, Moh. 2003. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurgiyantoro dan Bambang. Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1997. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Pedoman Penulisan Karya Ilmiah. 2009. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Ranupandojo, Heidrachman & Husnan, Suad. 1984. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Riduwan. 2004. *Metode dan Tehnik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organization Behaviour*. Eight edition, alih bahasa Hadayana Pujaatmaka. PT. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2004. *Organization Behaviour*. Eight edition, alih bahasa Hadayana Pujaatmaka. PT. Prenhallindo. Jakarta.

- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2000. *Menguasai Statistik Diera Informasi dengan SPSS 15*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Efendi, Sofian. 1997. *Metode Penelitian Survei*. PT. Pustaka LP3ES. Jakarta.
- Sudjana. 1996. *Metode Statistik*. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Sugiyono, 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, Prof. Dr. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Suwarto, FX. 1999. *Perilaku Keorganisasian*, edisi pertama. Cet. Pertama, Penerbit UAJY. Yogyakarta.
- Tjiptono, Fandy dan Anastasia Diana. 2002. *Total Quality Managemen*. Edisi Revisi, Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Utama. Jakarta.
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wahyudi, Bambang dan Kusnadi. 2001. *Teori dan Manajemen Konflik* (Tradisional, Kontemporer dan Islam), Universitas Brawijaya. Malang.
- Wexley, Kenneth N dan yuki, Gary A. 1992. *Organizational Behaviour and Personal Psychology*. Cetakan Kedua. PT. Rineka Cipta. Jakarta.