

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN PT. SURYA CIPTA INTERNUSA GRESIK)

Syamsiatul Cahyaningrum

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Cahyachya409@yahoo.co.id

Jun Surjanti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Junsurjanti@unesa.ac.id

Abstract

In the era of globalization business competition is becoming increasingly tight. In order to compete competitively with other organizations, organizations in demand have adaptive and sensitive to changes that occur in the environment. By maximizing employees as human resources, the company will have qualified and skilled employees that can affect the improvement of employee performance. The current high job demands will affect the performance of its employees. If the demands of employees is higher and employees can not complete the work it will cause stress that affects the performance of employees is getting lower. Another thing that affects employee performance is work conflict. This study is to examine and analyze the effect of job stress on employee performance and work conflict on employee performance PT Surya Cipta Internusa Gresik. This research is quantitative research the number of samples used counted 48 people. The measuring instruments used in this study are interviews, observation, and questionnaires. Data analysis using Partial Least Square (PLS) analysis technique with the help of SmartPLS 3.0 and Statistical Package for Social Science (SPSS) software. This research uses Likert scale as measurement scale. The results showed that job stress negatively affect employee performance and work conflict positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Job Stress, Work Conflict, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini persaingan bisnis menjadi semakin ketat. Untuk bisa bersaing secara kompetitif dengan organisasi lainnya, organisasi diuntut mempunyai sifat adaptif dan peka terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Pegawai/karyawan adalah salah satu bagian yang penting bagi organisasi. Sehingga perusahaan harus memaksimalkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Dengan memaksimalkan karyawan sebagai sumber daya manusia, maka perusahaan akan memiliki karyawan yang berkualitas dan terampil sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang ingin dicapainya dan berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih baik dari sebelumnya. Sehingga perusahaan dituntut untuk membentuk kinerja yang baik terhadap karyawan yang ada di perusahaan yang mampu mencerminkan kesungguhan karyawan dalam bekerja atau menjalankan setiap tugas yang diberikan oleh atasan.

Kinerja merupakan kualitas dan kuantitas menjadi dapat dicapai oleh individu dalam menyelesaikan tugasnya

seusai tanggung jawab yang di tanggunginya. (Mangkunegara, 2009:67). Tuntutan pekerjaan yang tinggi saat ini akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Apabila tuntutan karyawan semakin tinggi dan karyawan tidak bisa menyelesaikan pekerjaan maka akan menimbulkan stres yang berdampak pada kinerja karyawan yang semakin rendah.

Menurut Robbins (2003 : 98) stres merupakan kondisi yang dinamik yang terdapat di dalam seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepikan sebagai tidak pasti atau penting.

Untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik maka perusahaan juga harus memperhatikan serta mengelola stres kerja dari para karyawannya. Stres kerja yang dikelola dengan baik akan menjadikan karyawan dapat dimaksimalkan menjadi optimal, tetapi stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap apa yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja. Hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah konflik kerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Karunanithy dan Ponampalan (2013), Bashir dan Ramay (2010), dan Iresa, dkk (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari dan Fadiyilah (2015), Suryanti, dkk (2014), dan Giovanni, dkk (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan negatif antara konflik kerja dan kinerja karyawan ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Iresa dkk, (2015) dan Pepi dkk, (2015) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Giovanni dkk, (2015) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT .Surya Cipta Internusa Gresik. PT.Surya Cipta Internusa Gresik merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang distribusi gas bumi dan transmisi. PT. Surya Cipta Internusa Gresik mempunyai beberapa kantor cabang di Indonesia yaitu Jakarta, Batam, Banten, Jawa Timur yang salah satunya berada di Gresik. Pt. Surya Cipta Internusa Gresik berdiri sejak tahun 2008 dan saat ini memiliki 48 karyawan.

Kinerja karyawan di PT.Surya Cipta Internusa Gresik berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, karyawan mampu memberikan kemajuan bagi perusahaan dengan kualitas kinerja yang dimiliki hal ini bisa dilihat dari tercapainya target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap bulan. Karyawan memiliki dedikasi dalam pekerjaan apabila karyawan merasa belum menyelesaikan pekerjaannya mereka bersedia melanjutkan pekerjaan diluar jam kerja yang telah ditentukan perusahaan. PT.Surya Cipta Internusa Gresik mendapatkan penghargaan dari PT Pembangkit Listrik Jawa dan Bali UP Gresik sebagai kategori supplier terbaik untuk kategori energy primer, dimana dalam acara supplier gathering ini adalah bentuk apresiasi bagi PT Surya Cipta Internusa Gresik sebagai mitra kerja PT Pembangkit Listrik Jawa dan Bali UP Gresik yang telah mendedikasikan kemitraanya.

Fenomena yang ada di PT Surya Cipta Internusa adalah Para karyawan mengeluhkan bahwa mereka mengalami ketegangan dan kecemasan sewaktu berada di lapangan. Mereka menjelaskan bahwa pekerjaan dilapangan memiliki berbagai macam resiko yang lebih daripada yang berada dikantor. Selain dilapangan para karyawan yang berada di dalam ruangan juga memiliki gejala psikologis dimana mereka sering mengalami kebosanan dan suka terjadi

ketegangan antar karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gejala psikologis (stres kerja) yang ada di PT Surya Cipta Internusa sangat besar. Para karyawan sering mengalami kegelisahan terbukti ketika saya melakukan wawancara dengan salah satu staf senior bapak Rizky menjelaskan bahwa ada beberapa karyawan yang mengalami kegelisahan sewaktu melakukan pekerjaan hal ini bisa berdampak pada perilaku karyawan ketika melaksanakan tugas baik dilapangan atau didalam kantor kegelisahan seperti tidak tenang saat mengerjakan pekerjaannya seperti tengak tengok,bolak balik badan, sering ke kamar mandi.

Para karyawan PT.Surya Cipta Internusa Gresik mengalami kegelisahan ketika mengerjakan tugas yang diberikan atasan baik di lapangan atau didalam kantor. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu staf senior dengan bapak Rizky beliau menjelaskan bahwa beberapa karyawan merasa gelisah ketika ada salah satu karyawan yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat pada waktunya dikarenakan hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan pada divisi tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja di PT.Surya Cipta Internusa Gresik sangat besar.

Kinerja karyawan yang ada di PT.Surya Cipta Internusa Gresik tergolong baik bisa dilihat dari terselesaikannya tugas-tugas yang diberikan atasan, salah satu karyawan menjelaskan bahwa mereka memiliki citra yang baik mengenai hasil kerja. Selain itu para karyawan selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan seperti yang dilakukan ketika peneliti melakukan kegiatan magang mereka menyelesaikan semua tugas tepat pada waktunya.

Karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik jika mereka merasa dihargai atau diperlakukan dengan baik tanpa adanya ketidakadilan dari atasan mereka. Karyawan mampu bekerja sesuai target jika beban kerja yang di tanggunginya tidak terlalu berat,maka dari itu atasan akan lebih baik jika mengontrol beban kerja dari setiap karyawannya.

Karyawan sangat membutuhkan lingkungan kerja yang dapat mendukung mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Jika didalam lingkungan kerja banyak masalah baik dari atasan atau sesama rekan kerja yang dapat menimbulkan konflik kerja maka kualitas kinerja dari karyawan juga akan menurun.

Berdasarkan uraian di atas, dengan adanya fenomena gap yang terjadi dilapangan dan adanya research gap atas penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk memilih judul : “(pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik)”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Kinerja

Mangkunegara (2009: 67) mendefinisikan kinerja merupakan hasil yang dicapai berdasarkan kualitas dan kuantitas oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan, menurut Mathis dan Jackson (2011: 278) kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Wirawan (2006: 5) menyatakan kinerja merupakan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibedakan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu Hasibun (2006: 94).

Robbins (2006: 87) mengemukakan bahwa kinerja yang optimal sesuai dengan apa yang dimiliki seseorang. Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja dari seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan itu sesuai standar yang telah ditetapkan organisasi.

Teori Stres Kerja

Menurut Robbins (2003: 60) stres merupakan kondisi yang dinamik yang terdapat di dalam seseorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipresepsikan sebagai tidak pasti atau penting. Menurut Handoko (2001), Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan Rivai (2010: 98), menjelaskan stres kerja adalah kondisi dimana seorang individu mengalami ketegangan yang membuat individu menjadi tidak seimbang secara fisik dan psikis. Menurut Mangkunegara (2005:28) dalam “Stres kerjam adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”

Teori Konflik Kerja

Ada banyak definisi tentang konflik, Salah satunya menurut Robbins (2006 : 79) memaparkan bahwa konflik adalah proses yang diawali ketika suatu pihak secara negatif. Konflik kerja juga memiliki pengaruh negatif yang tidak bisa ditangani. Dalam lingkungan organisasi konflik tersebut akan berdampak pada kinerja karyawan yang tidak optimal. Menurut Mohyi (2013 : 56) mengemukakan

pendapat apabila konflik terlalu rendah, kinerja karyawan akan cenderung rendah karena karyawan merasa tidak ada daya bersaing, bila konflik mengalami kenaikan dimana manajer maupun mengelola pada hal yang positif, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

Menurut Pickering (2001 : 1), dimana konflik terjadi apabila dalam satu peristiwa terdapat dua atau lebih pendapatan atau tindakan yang saling bersaing atau tidak selaras. Konflik tidak harus berseteru, meski situasi ini dapat menjadi bagian dari situasi konflik.

Menurut Sentot, dkk (2010 : 161) konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuai yang menjadi perhatian pihak pertama. Robbins (2002: 91) sendiri mengemukakan konflik dalam organisasi disebut sebagai The Conflict Paradoks, yaitu pandangan bahwa di sisi konflik dianggap dapat meningkatkan kinerja kelompok, tetapi di sisi lain kebanyakan kelompok dan organisasi berusaha untuk meminimalisasikan konflik.

Hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini:

- H1: Diduga stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan PT.Surya Cipta Internusa Gresik.
- H2: Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik.
- H3: Diduga stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Surya Cipta Internusa Gresik

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, penelitian bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2013 : 8) Metode penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Selanjutnya, penelitian kuantitatif memerlukan adanya hipotesis dan pengujian yang kemudian akan menentukan tahapan-tahapan berikutnya, seperti penentuan teknik analisis dan formula statistik yang digunakan Sarwono (2006 : 258). Menurut Sugiyono (2013 : 80) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan

karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah staf sebanyak 48 orang, yang terbagi menjadi staf berjumlah 40 orang dan staf senior berjumlah 8 orang. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Surya Cipta Internusa cabang Gresik, dengan obyek penelitian adalah seluruh karyawan PT Surya Cipta Internusa. Penelitian ini hanya menguji stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Surya Cipta Internusa

Menurut Sugiyono (2016 : 62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang dapat diambil dari populasi itu.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2016 : 68) Sampling jenuh adalah teknik penelitian sampel bila semua anggota populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Surya Cipta Internusa yang berjumlah 48 Orang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu efikasi diri sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel dependen, dan konflik kerja sebagai variabel independen.

Stres kerja adalah suatu kondisi dinamis dimana seseorang karyawan. PT. Surya Cipta Internusa dihadapkan pada peluang, tuntutan, dan sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Menurut Robins (2006 : 800) dalam terdapat tiga indikator stres kerja terhadap karyawan, yaitu: gejala psikologis, gejala perilaku, gejala fisiologis

Konflik kerja adalah ketidak serasian atas dua atau lebih pendapat atau tindakan yang dipertimbangkan oleh karyawan PT Surya Cipta Internusa. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut pendapat dari Yuliawan (2012) yaitu: Perbedaan persepsi, Perbedaan dalam memahami tujuan Pelaksanaan tugas, sumber daya yang langka, saling ketergantungan dalam melaksanakan tugas, struktur imbalan, tugas yang tidak jelas, koordinasi kerja yang tidak dilakukan, komunikasi, strategi pemotivasian yang tidak tepat, perbedaan status atau jabatan.

kinerja adalah hasil kerja yang dilihat berdasarkan kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan PT Surya Cipta Internusa Gresik. Indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Mathis dan Jackson (2006 : 378). Kerja yang menantang secara mental, Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan Waktu, Menyelesaikan Pekerjaan, Kehadiran ditempat kerja, Sikap kooperatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Kode Item	Nilai Korelasi	Ket.
Stres Kerja (X1)	Gejala Psikologis	X1.1	0,757	Valid
	Gejala Prilaku	X1.2	0,958	Valid
	Gejala Fisiologis	X1.3	0,753	Valid
	Perbedaan persepsi	X2.1	0,789	Valid
Konflik Kerja (X2)	Perbedaan dalam memahami tujuan	X2.2	0,600	Valid
	Pelaksanaan tugas	X2.3	0,823	Valid
	Sumber daya yang langka	X2.4	0,674	Valid
	Saling ketergantungan dalam melaksanakan tugas	X2.5	0,531	Valid
	Struktur imbalan	X2.6	0,557	Valid
	Tugas yang tidak jelas	X2.7	0,556	Valid
	Kordinasi kerja yang tidak dilakukan	X2.8	0,536	Valid
	Komunikasi Strategi	X2.9	0,751	Valid
	Permotivasian yang tidak tepat	X2.10	0,629	Valid
	Perbedaan status atau jabatan	X2.11	0,687	Valid
	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas hasil kerja	Y1.1	0,773
Kualitas hasil kerja		Y1.2	0,713	Valid
Ketepatan waktu		Y1.3	0,694	Valid
Kehadiran ditempat kerja		Y1.4	0,760	Valid
Sikap kooperatif		Y1.5	0,656	Valid

Sumber: Diolah Penulis, 2017

Pada tabel 1 dapat diketahui bahwa semua item pernyataan untuk variabel Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai korelasi diatas 0,50. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator dari masing-masing variabel dikatakan valid atau dapat mengukur variabel-variabel dengan tepat. Sehingga tidak perlu diolah kembali.

Uji Reliabilitas

Composite reliability ini digunakan untuk menguji nilai reliabilitas dari setiap indikator untuk mengukur sebuah konstruk. Konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0,60. Berikut ini adalah hasil perhitungan *composite reliability* pada tiap variabel:

Tabel 2
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Stres Kerja	0,866
Konflik Kerja	0,890
Kinerja Karyawan	0,843

Sumber: Ouput SmartPLS 3.0, 2017

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *composite reliability* untuk semua variabel lebih besar dari 0,60. Dengan demikian model variabel tersebut telah memenuhi *composite reliability* atau memiliki reliabilitas yang baik.

Hasil R-Square (Inner Model)

Tabel 3
R Square

Variabel	R Square
Stres Kerja	-
Konflik Kerja	-
Kinerja Karyawan	0,219

Sumber: Ouput SmartPLS 3.0, 2017

Pada tabel 3 di atas model pengaruh Stres kerja dan Konflik kerja terhadap kinerja karyawan memberikan nilai R-square 0,219 yang dapat menjelaskan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan sebesar 21,9 % sedangkan 78,1% dijelaskan oleh variabel lain diluar yang diteliti dalam model ini. Sehingga, model ini termasuk model yang cukup baik.

Hasil Uji T (Signifikansi)

Tahapan ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan antar variabel. Suatu pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai t hitung lebih besar dari 1,96 atau P value lebih kecil dari 0,05.

Path Coefficient

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sampel -0,214 dan T statistics 1,97, sehingga hipotesis diterima.

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai original sampel 0,348 dan T statistic 2,502 , jadi hipotesis diterima.

Hasil pengaruh antar variable menunjukkan bahwa variabel Stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan koefisien sebesar -0,214, koefisien tersebut bertanda negatif yang bermakna bahwa apabila semakin tinggi stres kerja yang dialami maka akan menurunkan kinerja pada karyawan. Stres kerja menunjukkan nilai t-statistik sebesar 1,975 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja terhadap kinerja karawan menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan.

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien parameter sebesar 0,348. Koefisien tersebut bertanda positif yang artinya apabila semakin tinggi konflik kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Sedangkan nilai *T-statistic* sebesar 2,502 lebih besar dari nilai 1,96. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan positif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari *path coefficients* menunjukkan adanya pengaruh negatif variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien -0,214 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah kinerja karyawan begitu juga sebaliknya, dilihat dari hasil perhitungan T-statistik sebesar 1,975 yang mana lebih besar sari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Surya Cipta Internusa Gresik, sehingga H1 diterima.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dari jawaban responden memperlihatkan bahwa pada variabel stres kerja memperoleh nilai mean variabels sebesar 3,12. Hasil dari mean variabel tersebut mengindikasikan bahwa stres kerja pada karyawan PT.Surya Cipta Internusa Gresik tergolong sedang. Sementara itu, dari hasil analisis deskriptif jawaban responden memperlihatkan bahwa variabel kinerja karyawan memperoleh nilai mean variabel sebesar 3,43. Hasil mean variabel tersebut mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada karyawan PT Surya Cipta Internusa Gresik tergolong tinggi.

Hasil dari *path coefficients* menunjukkan adanya pengaruh negatif variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien -0,214 yang berarti ketika stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Hasil perhitungan T statistik yang menunjukkan nilai sebesar 1,975 yang nilainya lebih besar daripada 1,96 membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik.

Menurut hasil penelitian dari Nart (2014) menjelaskan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dilihat dari seberapa besar beban stress yang dipikul oleh setiap karyawan. Kegelisahan menjadi salah satu faktor dimana individu mengalami stress atau tidak. Hasil penelitian juga menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dimana semakin mereka mengalami stres pada saat bekerja akan berdampak buruk pada kinerja para karyawan.

Gejala psikologis yang dimiliki karyawan dapat dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda. Para karyawan mengeluhkan bahwa mereka mengalami ketegangan dan kecemasan sewaktu berada di lapangan, hasil nilai rata-rata dari indikator ini 3,07 termasuk dalam kategori sedang.

Gejala fisiologis yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung. Para karyawan yang ada dilapangan sering mengeluhkan bahwa mereka mengalami sakit kepala atau gangguan pencernaan ketika melaksanakan tugas. Hasil nilai rata-rata dari indikator ini 3,16 termasuk dalam kategori sedang

Selain gejala psikologis juga terdapat Gejala perilaku, dimana dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluarga masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok, bicara cepat, gelisah, dan adanya gangguan tidur. Hal ini dapat mempengaruhi seberapa besar kinerja karyawan yang dimiliki oleh PT.Surya Cipta Internusa Gresik. Hasil nilai rata-rata dari indikator ini 3,13 termasuk dalam kategori sedang dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karunanithy dan Ponampalan (2013), Bashir dan Ramay (2010), dan Iresa, dkk (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari tabel *path coefficients* menunjukkan adanya pengaruh positif variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,348 yang menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan begitu juga sebaliknya, dilihat dari hasil perhitungan T-statistik sebesar 2,502 yang mana lebih

besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Surya Cipta Internusa Gresik, sehingga H2 diterima.

Fenomena dilapangan juga memperkuat hasil tersebut bahwa ketika karyawan mengalami konflik justru membuat karyawan semakin tertantang untuk memecahkan masalah yang ada di perusahaan sehingga kinerja mereka semakin meningkat. Tuntutan pekerjaan yang membuat mereka menghasilkan kinerja yang baik. Perbedaan pendapat membuat karyawan PT.Surya Cipta Internusa Gresik semakin luas berfikir untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kualitas dalam bekerja. Serta konflik kerja juga dapat meningkatkan pribadi seseorang dalam memahami pemikiran orang lain dan menjadikannya sebuah koreksi agar mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Robbins (1999 : 58) menjelaskan bahwa jika tingkat konflik berada pada level rendah ataupun tinggi dengan sifat konflik yang disfungsional maka akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan. Namun, jika tingkat konflik berada pada level optimal dan bersifat fungsional maka akan berdampak pada tingginya kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Hal ini sesuai kondisi yang ada dilapangan dimana para karyawan rentan terjadi konflik atau perbedaan pendapat akan tetapi kinerja para karyawan tergolong baik atau tidak bermasalah. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik tidak memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Adanya perbedaan persepsi menurut hasil wawancara yang dilkaukan oleh salah satu staf senior bapak Rizky memaparkan bahwa karyawan memiliki perbedaan pendapat dalam suatu masalah ketika berada dilapangan untuk mengambil sebuah keputusan. Selain itu para karyawan juga memiliki perbedaan dalam memahami tujuan serta adanya ketergantungan tugas antar masing-masing karyawan yang membuat kinerja mereka menjadi lamban dan terkesan tidak baik di perusahaan. Adanya perbedaan status atau jabatan juga menjadi indikasi yang penting bahwa konflik yang ada di PT.Surya Cipta Internusa Gresik dapat mempengaruhi kinerja para karyawanya.

Dari pembahasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Giovanni dkk, (2015) , Wibowo dkk (2015), Mamahit (2016) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Stres Kerja dan Konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui uji R yang diperoleh nilai R Square Adjusted sebesar $0,184 = 18,4\%$. Dari nilai tersebut menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan sebesar 18,4%.

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah dari hasil kerja yang diselesaikan oleh pegawai. Para karyawan selalu menghasilkan kinerja yang baik, terbukti dari terselesaikannya tugas-tugas yang diberikan atasan, salah satu karyawan menjelaskan bahwa mereka memiliki citra yang baik mengenai hasil kerja.

Selain kuantitas hasil kerja juga terdapat Kualitas hasil kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang sesuai dengan syarat-syarat ketentuan. Bapak Rizky menjelaskan bahwa hasil kerja yang diselesaikan selama ini tidak terdapat hambatan mereka sangat baik dalam menyelesaikan tugas-tugas yang ada. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PT. Surya Cipta Internusa Gresik sudah sangat baik

Hasil penilitan tidak bisa dikatakan simultan karena adanya perbedaan hasil pada Hipotesis 1 dan Hipotesis 2, oleh sebab itu penelitian ini tidak bisa dinyatakan simultan atau variabel X1 dan X2 tidak dapat secara bersama-sama berpengaruh terhadap Y.

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dan konflik kerja tidak dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel independen berbeda dengan arah positif dan negatif. Temuan-temuan studi ini dapat membantu PT.Surya Cipta Internusa Gresik dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui stres kerja dan konflik kerja pada PT.Surya Cipta Internusa Gresik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Cipta Internusa Gresik yang artinya apabila stres kerja naik maka kinerja karyawan akan menurun begitu juga sebaliknya. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Surya Cipta Internusa Gresik yang artinya apabila konflik kerja tinggi maka kinerja karyawan akan meningkat begitu juga sebaliknya.

Rekomendasi penelitain ini adalah harus adanya *rolling shift* kerja pada karyawan sehingga ketika karyawan sering terberatkan dalam tugas yang menumpuk dapat meningkatkan semangat kerja mereka juga dapat membantu karyawan dalam hal kesehatan tubuh serta meningkatkan kualitas hasil kerja secara maksimal. Selain diberlakukannya *rolling shift* kerja PT.Surya Cipta Internusa Gresik sebaiknya memberikan fasilitas lebih baik bagi karyawan yang bekerja lembur seperti ruang karyawan yang lebih nyaman untuk bekerja maupun istirahat atau memperbaiki ruang kerja yang sudah ada. Hal tersebut akan membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja setiap hari maupun ketika sedang lembur. Konflik kerja karyawan merupakan perihal yang sangat harus diperhatikan oleh perusahaan pada PT. Surya Cipta Internusa Gresik perlu adanya pertimbangan untuk menghitung beban kerja pada karyawan yang kebanyakan kerjanya di lapangan seperti pada PT.Surya Cipta Internusa Gresik. Beban kerja yang terlalu besar pada karyawan akan berakibat pada menurunnya kepuasan kerja mereka. Bila beban kerja terlalu tinggi, dapat dilakukan solusi tertentu seperti rotasi kerja atau penambahan jumlah karyawan kontrak maupun tetap. Bagi Peneliti Selanjutnya : Penelitian ini dilakukan di perusahaan swasta dalam bidang distribusi gas bumi. Peneliti menyarankan agar untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian di bidang manufaktur atau perusahaan galangan. Penelitian ini menggunakan responden yang mayoritas berjenis kelamin laki-laki. Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti dengan responden yang lebih beragam.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal Poun.dra Rizky , Moch.ammad Al Musadieq , Ika Ruhana 2014. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan Pt. Taspen (Persero) Cabang Malang. *Jurnal JAB*. Vol. 8 No. 1
- Anyadighibe, Joseph A, Nsobiari Festus Awara, Ezikel, and Maurice Sunday. 2014. Problems Affecting Managers Job Performance in Government Parastatals: Cross River State Water Board. *European Journal of Business and Management* ISSN: 2222-1905 . Vol 6, No 6, pp 87-97
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bashir Usman, Muhammad Ismail Ramay 2010 . Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Paki.stan. *International Journal of Marketing Studies* Vol. 2, No. 1; May 2010 .

- Cooper, Donald R., dan Pamela S. Schindler. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Edisi 9. Jakarta: PT. Media Global Edukasi
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Flippo, B. Edwin. (2003). *Manajemen Personalialia* yang dialih bahasakan oleh Achmad S. Rukky. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. 2008. *Structural Equatin Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi analisis multiteoritas dengan program ibm SPSS 21 update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giovanni Tamauka Marsello, Christoffel Kojo, Victor. P.K Lengkong 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 3 No. 3.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. Yogyakarta : BPFE.
- Hendricks, William. 2006. *Bagaimana Mengelola Konflik : Petunjuk Praktis untuk Manajemen Konflik yang Efektif*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iresa Amelia Rahma, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* . Vol. 23 No. 1
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Isvandiari Any (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kusuma Satria Dinasasri Wisatajaya Batu-Malang (Kusuma Agrowisata). *JIBEKA* Volume 9 Nomor 1.
- Karunanithy Kamalakumati, Ambika Ponna.mpalam 2013. A study on the effect of Stres.s on perfo.rmanace of employees in Com.mercial Bank of Ceylon in the Eastern Province . *European Journal of Business and Management* ISSN : 2222-1905. Vol.5, No.27
- Kashif Ud Din Khan et al . 2011. Impact of Stress on Employees Job Perf.ormance in Business Sector of Pak.istan, *Global Journal of Management and Business Research* Volume XI Issue VI Version
- Leung, M.Y., Sham, J, & Chan, Y.S. 2007. Adjusting Stressors Job Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators, *Survening and Built Environment*. Vol 18 (1), 17-26.
- Lu, Lin, Zhou, Fan dan Leung, Kwok. 2011. Effects of task and relationship conflicts on individual work behaviors. *International Journal of conflict management*, vol. 22, no 2, pp. 131-150,
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumberd.aya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
- Mangku negara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, Robert. L dan Jacks.on John. H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jilid 1. Jakarta : Salemba Empat.
- Mamahit angela novita. 2016. Pengaruh gaya kepemimpinan, konflik kerja, dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *Jurnal JRBM*. Vol 4. No 3.
- Mohy, Ach. 2013, *Teori dan Perilaku Organisasi*. Malang. UMM Press
- Nart,Senem. 2014. The relation work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkis primary teachers. *European Journal of Research on Education*. ISSN : 2147-6284.
- Pickering, Peg. 2001. *How to Manage Conflict : Kiat Menangani Konflik*. Jakarta : Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan perusahaan dari teori ke Praktik*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1999.*Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.

- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi Jilid 2 Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : Prenhallindo.
- Said, M. mas'ud. 2010. *Kepemimpinan : Pengembangan Organisasi, Team Building dan Perilaku Inovatif*. Malang : UIN-Maliki Press.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Senem Nart, Qzgur Batur. 2013. The relation between work-family conflict, job stress, organizational commitment and job performance: A study on turkish primary teachers. *International Association of Social Science Research – IASSR*
- Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto, Sucipto . 2008. *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Malang: UIN-Malang Press.
- Sugiyono. 2010. *Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R & D*. Cetakan Kesebelas Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk penelitian* . Cetakan Keduapuluhan Tuju. Bandung: Alfabeta.
- Suryani Ni Kadek, I Wayan Gde Sarm.awa, Made Wardana 2014. Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance(Case Study Spa Employee In Bali). *European Journal of Business and Management* ISSN: 2222-1905). Vol.6, No.32
- Wirawan . 2010. *Konflik Dan Manajemen Konflik*. Jakarta: Salemba Humanika
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Perss.
- Yulianan, Eko. 2012. Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. PINDAD Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, Vol.2 (1).