PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Oleh :

MARVINA NOVITA
NPM : 10.1.02.02.0142

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2014

Skripsi oleh :

MARVINA NOVITA
NPM : 10.1.02.02.0142

Judul :

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
FE UNP Kediri

Tanggal : _____

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo, M.M.	**Amat Pintu Batu, S.E.,MM**
NIDN.1910301044	**NIDN. 0725075601**

Skripsi oleh :

MARVINA NOVITA
NPM : 10.1.02.02.0142

Judul :

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI

Telah dipertahankan didepan PanitiaUjian / SidangSkripsi

Program Studi Manajemen FE UNP Kediri

PadaTanggal: _____

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Dr. H. Samari
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono S.E.M.M

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sri Aliami, S.E., M.M.
NIDN. 0716086403

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI

MARVINA NOVITA
10.1.02.02.0142
Ekonomi – Manajemen
Marvinanovita@yahoo.com
Dr. Subagyo, M.M. dan Amat Pintu Batu, S.E.,MM
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

MARVINA NOVITA, NPM: 10.1.02.02.0142, PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK JATIM CABANG KEDIRI, PROGAM STUDI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI, UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI, 2014.

Kata kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan sumber daya penting. Oleh sebab itu, manajer perlu memperhatikan sumber daya manusianya dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor yang dominan yaitu stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja karyawannya. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri. (2) Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri.

Penelitian ini menggunakan penelitian survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data yang pokok. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 orang, adapun sampel terpilih sebanyak 60 orang, teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah menggunakan tehnik random sampling. Data yang terkumpul yang berasal dari data primer dianalisis secara deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS (Statitical Program For Social Science).

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data disimpulkan bahwa: (1) Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. (2) Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. (3) Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. (4) Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Semangat Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. Dari penjelasan di atas maka peneliti menyarankan untuk : (1) PT. Bank Jatim Cabang Kediri terus memperhatikan harapan – harapan dari karyawan, seperti memberikan reward kepada karyawan agar lebih semangat dalam bekerja. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memasukkan variabel lain selain variabel yang sudah dimasukkan dalam penelitian ini.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kekayaan yang paling utama bagi setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa karyawan perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik. Karyawan adalah modal utama bagi perusahaan. Sebagai modal, karyawan perlu dikelola agar tetap menjadi

produktif. Salah satu upaya untuk itu adalah menjaga ketenangan kerja jangan sampai timbul stres yang berlebihan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Sumber daya manusia merupakan sumber daya penting.
2. Karyawan adalah modal utama bagi perusahaan.
3. Turunnya kinerja karyawan disebabkan oleh faktor-faktor yang dominan yaitu stres kerja, konflik kerja dan semangat kerja karyawannya.
4. Stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Bank Jatim Cabang Kediri, jika hal tersebut tidak cepat diselesaikan.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah digunakan supaya pembahasan dalam penelitian lebih terfokus dan tidak melebar dari objek yang akan diteliti. Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri hanya dibatasi pada Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Semangat Kerja.

D. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang yang dikemukakan, maka penulis merumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri?
2. Adakah pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri ?
3. Adakah pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri?
4. Adakah pengaruh stres kerja, konflik kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri.
2. Untuk mengetahui Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri.
3. Untuk mengetahui Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jatim Cabng Kediri

4. Untuk mengetahui Stres kerja, Konflik Kerja, Semangat kerja Karyawan secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademik

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang bagaimana cara mengantisipasi permasalahan stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja yang berdampak pada kinerja karyawan, dengan bekal ilmu yang diperoleh selama kuliah dan diterapkan ke dalam aplikasi di lapangan dalam penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Melalui penelitian ini penulis berharap dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk memberikan sumbangan pikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi mengenai Pengaruh Stres kerja, Konflik Kerja, dan Semangat kerja terhadap Kinerja Karyawan pada penelitian-penelitian yang akan datang.

BAB II
METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

a. Variabel Bebas (X)

Dalam penelitian ini yang berkedudukan sebagai variabel bebas adalah :

1) Stres Kerja (X_1)
2) Konflik Kerja(X_2)
3) Semangat kerja (X3)

b. Variabel Terikat (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan.

B. Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Stres Kerja (X1)

Indikator Stres kerja adalah :

1) Psikologis
2) Fisiologis
3) Perilaku

b. Konflik Kerja (X2)

Indikator Konflik kerja adalah :

1) Konflik Fungsional
2) Konflik Disfungsional

c. Semangat Kerja (X3)

Indikator Semangat kerja adalah:

1) Naiknya produktivitas karyawan
2) Tingkat Absensi yang rendah
3) *Labour Turn-Over* yang menurun
4) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

d. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator Kinerja karyawan adalah :

1) Kuantitas output.
2) Kualitas output.
3) Jangka panjang.
4) Kehadiran ditempat kerja.
5) Sikap kooperatif.

C. Teknik Dan Pendekatan Penelitian

1. Teknik Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan).

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif.

D. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan di PT. Bank Jatim Cabang Kediri, Jalan PK. Bangsa No. 122 Kediri.

2. Waktu Penelitian

Waktu yang diperlukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1

Waktu Penelitian

Judul	Jun	Jul	Agt	Sep	Okt	Nov	Des
Bab 1							
Bab 2							
Bab 3							
Bab 4							
Bab 5							

E. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Dalam hal ini populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan yang ada pada PT. Bank Jatim Cabang Kediri yang berjumlah 150 karyawan.

2. Sampel dan Teknik Sampling

a. Besar Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Bank Jatim Cabang Kediri berjumlah 60 orang karyawan.

b. Teknik sampling

Sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan yang dipilih secara acak menggunakan *simple random sampling* pada pegawai di lingkungan PT. Bank jatim Cabang Kediri, yang artinya seluruh karyawan pada lingkup tersebut mempunyai peluang yang sama untuk dijadikan sampel.

F. Instrumen Penelitian

1. Pengembangan Instrumen

Yang dimaksud instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk memperoleh data dalam penelitian yaitu menggunakan angket atau kuesioner yang ditujukan untuk PT. Bank Jatim Cabang Kediri.

Tabel 3.2

Kisi-Kisi Angket Responden

Variabel	Indikator	Jumlah Item Pernyataan
X_1 Stres Kerja	1. Psikologis 2. Fisiologis 3. Perilaku	2 2 2
X_2	1. Fungsional	3

Konflik Kerja	2. Disfungsional.	2
X3 Semangat Kerja	1. Naiknya produktivitas 2. Rendahnya absensi 3. Labour turn over yang menurun 4. Berkurangnya kegelisahan	2 2 2 2
Y Kinerja Karyawan	1. Kuantitas output 2. Kualitas output 3. Jangka panjang 4. Kehadiran tepat waktu 5. Sikap kooperatif	2 2 2 2 2

Untuk mengetahui interval atau rentang skala untuk mengkategorikan rata-rata dari distribusi frekuensi menurut Simamora (2004:151) adalah sebagai berikut:

Tabel 3.3

Kategori Rata-Rata Distribusi Frekuensi

Rata-rata	Kategori
10,00 ≤ - ≤ 23,3	Rendah / Tidak Baik
23,3 < - ≤ 36,7	Sedang / Cukup Baik
36,7 < - ≤ 50,0	Tinggi / Baik

2. Validasi Instrumen

Menurut Sugiyono (2004:137), Validitas adalah tingkat keandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

a) Uji validitas

Menurut Ghazali (2001) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya sebuah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner.

b) Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas Ghozali, (2001) dapat dilakukan dengan bantuan SPSS

pengukuran reliabilitas yaitu dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Menurut Ghozali, (2001) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.600.

3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2011:187), Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal juga dengan sebutan angket. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tulis kepada responden untuk diisi. Dan untuk pemberian nilai dari jawaban angket adalah :

1) Sangat tidak setuju Skor 1
2) Tidak setuju Skor 2
3) Ragu- ragu Skor 3
4) Setuju Skor 4
5) Sangat Setuju Skor 5

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi Linier Berganda dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2005:110) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas adalah:

a) Jika nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF <10, maka tidak ada multikolinearitas
b) Jika nilai tolerance < 0,1 dan nilai VIF >10, maka ada multikolinearitas

2) Uji Autokorelasi

Menurut Algifari (2000:89) pengambilan keputusan ada tidaknya autokorelasi disajikan sebagai berikut:

a) Jika angka D-W < 1.10, maka ada autokorelasi
b) Jika angka D-W 1,10 s.d 1.54, maka tanpa kesimpulan
c) Jika angka D-W 1.55 s.d 2.46, tidak ada autokorelasi
d) Jika angka D-W 2.46 s.d 2.90, tanpa kesimpulan
e) Jika angka D-W >2.91, maka ada autokorelasi

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil penafsiran akan menjadi kurang dari semestinya. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan *Glefser Rule of Thumb* dimana apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti terjadi heteroskedastisitas atau sebaliknya.

4) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi secara normal atau tidak. Pedoman pengambilan untuk uji ini adalah jika nilai P-P lot terletak di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi secara normal, jika nilai P-P lot menyimpang jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

b. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Arikunto (2002:264), analisis persamaan regresi linier berganda adalah suatu perluasan dari teknik regresi, apabila terdapat lebih dari satu variabel bebas mengadakan predeksi terdapat variabel terikat. Secara manual teknik analisis persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini dapat dihitung menggunakan rumus :

$$\mathbf{Y = a + b1X_1 + b2X_2 + b1X3 + e}$$

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 diantara nol dan satu, dimana nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai R^2 yang memberikan hampir semua informasi adalah yang dibutuhkan dalam memprediksi variasi variabel dependen.

B. Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh masing–masing variabel bebas pada variabel terikat.

a. Uji Statistik Parsial (t-test)

1) Jika t hitung > t tabel atau jika probabilitas $\alpha < 0.05$ maka Ho diterima
2) Jika t hitung < t tabel atau jika probabilitas $\alpha > 0.05$ maka Ho ditolak

b. Uji Statistik Simultan (F-test)

1. Jika F hitung > F tabel atau jika probabilitas t < 0.05 maka Ho diterima.
2. Jika F hitung < F tabel atau jika probabilitas t > 0.05 maka Ho ditolak

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN KESIMPULAN

A. Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berikut pengujian validitas disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Nomor Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Stres Kerja (X_1)	1	0,568	0,254	0,000	Valid
	2	0,557	0,254	0,000	Valid
	3	0,654	0,254	0,000	Valid
	4	0,461	0,254	0,000	Valid
	5	0,737	0,254	0,000	Valid
	6	0,555	0,254	0,000	Valid
Konflik Kerja (X_2)	1	0,725	0,254	0,000	Valid
	2	0,813	0,254	0,000	Valid
	3	0,938	0,254	0,000	Valid
	4	0,871	0,254	0,000	Valid
	5	0,852	0,254	0,000	Valid
Semangat Karyawan (X_3)	1	0,745	0,254	0,000	Valid
	2	0,784	0,254	0,000	Valid
	3	0,846	0,254	0,000	Valid
	4	0,876	0,254	0,000	Valid
	5	0,850	0,254	0,000	Valid
	6	0,570	0,254	0,000	Valid
	7	0,893	0,254	0,000	Valid
	8	0,867	0,254	0,000	Valid
Kinerja (Y)	1	0,741	0,254	0,000	Valid
	2	0,801	0,254	0,000	Valid
	3	0,822	0,254	0,000	Valid
	4	0,813	0,254	0,000	Valid
	5	0,718	0,254	0,000	Valid
	6	0,769	0,254	0,000	Valid
	7	0,785	0,254	0,000	Valid

	8	0,894	0,254	0,000	Valid
	9	0,740	0,254	0,000	Valid
	10	0,638	0,254	0,000	Valid

Sumber : Output SPSS 2014

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas antara variabel stres kerja, konflik kerja, semangat kerja, dan kinerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Nomor Item	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1.	Stres Kerja (X_1)	6	0,622	Reliabel
2.	Konflik Kerja (X_2)	5	0,885	Sangat Reliabel
3.	Semangat Kerja (X_3)	8	0,917	Sangat Reliabel
4.	Kinerja (Y)	10	0,919	Sangat Reliabel

Sumber : Output SPSS 2014

Dari tabel 4.8 di atas, diketahui bahwa masing-masing variabel (stres kerja, konflik kerja, semangat kerja, dan kinerja) memiliki nilai r alpha hitung (Cronch's Alpha) lebih besar daripada nilai r alpha tabel. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel reliabel.

B. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai sebagai berikut:

Tabel 4.9

Pengujian Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	1.856	2.464		.753	.454		
	Stres kerja	.242	.112	.097	2.166	.035	.727	1.375
	Konflik Kerja	.152	.159	.085	.959	.342	.189	5.294
	Semangat Kerja	.929	.103	.827	9.039	.000	.176	5.694

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 4.9 di atas, diketahui bahwa dalam produk regresi tidak terjadi multikolinearitas atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas, karena nilai faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan VIF lebih kecil dari 10 dan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1.

2) Uji Autokorelasi

Berikut ini hasil uji *Durbin-Watson* (DW) yang nilainya akan dibandingkan dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, ditunjukkan pada tabel 4.10 di bawah ini :

Tabel 4.10

Pengujian Autokorelasi

Model Summary[b]

Change Statistics					Durbin-Watson
R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
.918	208.243	3	56	.000	2.631

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres kerja, Konflik Kerja

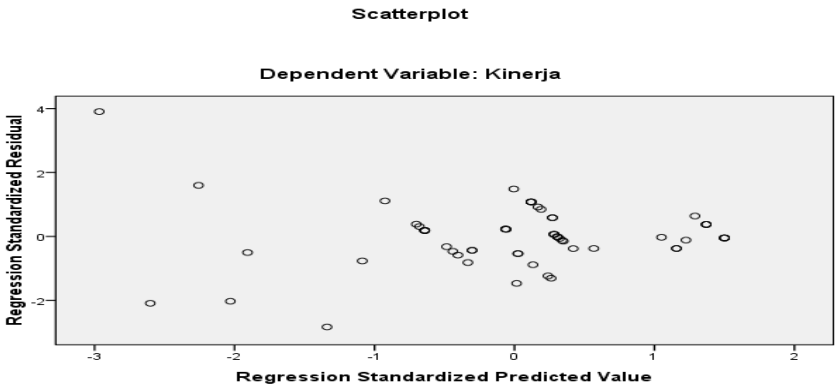
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 2014

Menurut Algifari (2000:96) dalam tabel *Durbin-Watson test* adalah jika nilai DW diantara 1,55 sampai dengan 2,46, maka tidak ada autokorelasi. Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai Uji DW sebesar 2,631. Nilai tersebut berada diantara nilai 1,55 sampai dengan 2,46. Dengan demikian model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelasi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berikut uji heteroskedastisitas disajikan dalam tabel di bawah ini :



Gambar 4.2

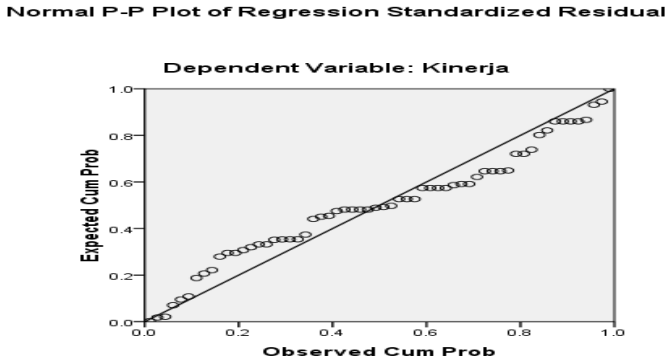
Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Output SPSS 2014

Hal ini dapat diartikan bahwa data dari hasil jawaban responden tentang stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja tidak mempunyai standar deviasi atau penyimpangan data yang sama terhadap kinerja karyawan.

4) Uji Normalitas

Berikut uji normaliitas disajikan dalam tabel di bawah ini :



Hasil Uji Normalitas

Sumber: Output SPSS 2014

Berdasarkan hasil analisis data di atas, maka dapat diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi asumsi normalitas, karena data dari hasil jawaban responden tentang stres kerja, konflik kerja, semangat kerja, dan kinerja karyawan adalah menyebar diantara garis diagonal.

2. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.11

Ringkasan Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	1.856	2.464
	Stres kerja	.242	.112
	Konflik Kerja	.152	.159
	Semangat Kerja	.929	.103

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat dinotasikan dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$Y = 1{,}856 + 0{,}242\ X_1 + 0{,}152\ X_2 + 0{,}929\ X_3$

Artinya:

1. a = 1,856 : Apabila stres kerja (X_1), konflik kerja (X_2), semangat kerja (X_3), diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali (=0), maka kinerja adalah sebesar 1,856
2. b_1 = 0,242 : Artinya apabila stres kerja (X_1) naik 1 (satu) satuan dan konflik kerja (X_2) juga semangat kerja (X_3) tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,242satuan.
3. b_2 = 0,152 : Artinya apabila f (X_2) konflik kerja naik 1 (satu) stres kerja (X_1) juga semangat kerja (X_3) tetap, maka kinerja akan naik sebesar 0,152 satuan.
4. b_3 = 0,929 : Apabila semangat kerja(X_3) naik 1 (satu) satuan danstres kerja (X_1) juga konflik kerja (X_2) tetap, maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0,929 satuan.

3. Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Korelasi dan Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.958[a]	.918	.913	2.079	2.631

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai *R* adalah sebesar 0,958. Hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan variabel bebas dan variabel terikat adalah hubungan yang sangat tinggi atau kuat sekali. Sementara itu, diketahui nilai *adjusted Rsquare* yang diperoleh sebesar 0,913. Hal ini berarti 91,3% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja. Sedangkan sisanya yaitu8,7% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Berikut uji parsial disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.13

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.856	2.464		.753	.454		
	Stres kerja	.242	.112	.097	2.166	.035	.727	1.375
	Konflik Kerja	.152	.159	.085	.959	.342	.189	5.294
	Semangat Kerja	.929	.103	.827	9.039	.000	.176	5.694

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.856	2.464		.753	.454		
	Stres kerja	.242	.112	.097	2.166	.035	.727	1.375
	Konflik Kerja	.152	.159	.085	.959	.342	.189	5.294
	Semangat Kerja	.929	.103	.827	9.039	.000	.176	5.694

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Variabel stres kerja memperoleh nilai t_{hitung}sebesar 2,166 dengan tingkat signifikasi 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,673 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya **H_0 ditolak dan H_1 diterima**. Berdasarkan perhitungan di atas, terbukti bahwa stres kerja (X_1) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Variabel konflik kerja memperoleh nilai t_{hitung}sebesar 0,959dengan tingkat signifikasi 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,673 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$. Artinya **H_0 diterima dan H_2 ditolak.** Berdasarkan perhitungan di atas, terbukti bahwa konflik kerja (X_2) secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

c. Variabel semangat kerja memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,039dengan tingkat signifikasi 0,05 didapat t_{tabel} sebesar 1,673 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$. Artinya **H_0 ditolak dan H_3 diterima**. Berdasarkan perhitungan di atas, terbukti bahwa semangat kerja (X_3) secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Berikut uji simultan disajikan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2700.758	3	900.253	208.243	.000[a]
	Residual	242.092	56	4.323		
	Total	2942.850	59			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Stres kerja, Konflik Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 208,243 dengan batas signifikasi 0,05 Sementara F_{tabel} dengan batas signifikasi 2,769. Nilai Fhitung (208,243) > Ftabel (2,769) **H_0 ditolak dan H_a diterima**. Dari perhitungan tersebut terbukti bahwa secara serempak (simultan) stres kerja (X_1), konflik kerja (X_2), dan semangat kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

C. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri.
2. Tidak ada pengaruh yang signifikan antarakonflik kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara semangat kerjaterhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri.
4. Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja, konflik kerja, dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Jatim Cabang Kediri.

DAFTAR PUSTAKA

Algifari. 2000.*Analisa Regresi*. CV. BPFE, Yogyakarta.

De Dreu, Bianca B. 2005. ”Conflict in Organization : Beyond Effectiveness and Performance. European Journal Of Work And Organizational Psychology”. Volume 14 (2); pp. 105-117

Diansyah, Denny Nur. 2010."*Pengaruh job stressor dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta".* Surakarta; Skripsi Universitas Sebelas Maret.

Ghozali, I. 2001. "*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS".*

Handoko. T. Hani. 2001."Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia", Edisi kedua, Yogyakarta; Penerbit Andi.

Hartati, Anis Siti. 2006. "*Pengaruh Stressor dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Studi Empiris pada PT. Pertamina (Persero) UP IV Cilacap".* Jurnal Eksekutif. Volume 3; No. 2; pp. 115-121.

Hasibuan, Malayu, S. P. 2008. "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". edisi revisi. Jakarta; Penerbit Bumi Aksara.

Hermita. 2011. "Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tonasa (Persero) Pangkep". Makassar; Skripsi Universitas Hasanudin.

Ivancevich, et al. 2005 *"Organisasi".* Edisi Ketujuh, peneterjemah Gina Gania. Jakarta; Erlangga

Joyce, Bruce & Marshal Weil. 2000, "*Model Of Teaching". Amerika; A. Pearson Education Company.*

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. "*Evaluasi Kinerja SDM".* cetakan pertama.Jakarta; Penerbit : Refika Aditama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan".Bandung; PT. Remaja Rosolakarya Offset.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008."Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Bandung;Remaja RosdaKarya.

Meilitza, T. 2009. "Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja Karyawan ATC Makassar Air Traffic Service Center PT. Angkasa Pura 1 (Persero)".Tesis Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar

Moh. Nazir, 2003. "Metode Penelitian". Jakarta; Ghalia Indonesia.

Mulyadi. 2012."Pengaruh Stres Terhadap Semangat Kerja Karyawan BAPPEDA Provinsi Nangroe Aceh Darussalam".

Murdiarta Utama, Wayan, Ardana, I Komang, dan Muljiati, Wayan. 2001."Manajemen Sumber Daya Manusia". Denpasar; Universitas Udayana.

Newstrom, John W & Keith Davis. 2005. *"Human Berhavior at work, Edition".* New York : MC. Graw-Hill, inc.

Nitisemito, Alex S. 2002."Manajemen Personalia", Jakarta; Ghalia Indonesia.

Nurhayati, S. 2003. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating". Tesis Manajemen Universitas GadjahMada.

Raharjo, Dwi Sihono. 2005. *"*Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia".Jurnal Manajemen, ThIX/01/Feb/2005, Hal19-26.

Rahim, A. 2011. *"Managing Conflict in Organizations", 4th Edition (New Jersey: Transaction Publishers*)

Rivai, V. 2009. "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan"*. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.

Robert L. Malthis dan John H. Jackson, 2005, *"Human Resource Management", (Manajemen Sumber Daya Manusia),* edisi kesepuluh terjemahan Jana Angelica. Jakarta; Penerbit : Salemba Empat.

Robbin, S. P. & Timothy A. Judge (2008), Perilaku Organisasi, alih basasa oleh Hadyana Pujaatmaka Salembat Empat, Jakarta.

Ruky S, Achmad. 2006.*"Sistem Manajemen Kinerja"*, cetakan keempat. Jakarta; Penerbit : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Sekaran, U. 2003. "*Research Methods for Business",* 4th Ed. Terjemahan oleh Kwan Men Yon, Jakarta; Salemba Empat.

Simona G., Arie S., Yitzhak F. dan Cary C. 2008. "A Meta-Analysis of Work Demand *Stressors* and Job Performance : Examining Main and Moderating Effects". Personnel Psychology. Durham. Volume 61, Iss. 2; pp. 227-271.

Sugiyono, 2004. "*Metode Penelitian Bisnis"*, Cetakan Ke-7. Bandung; CV. Alphabeth.

Tobing, Carolina. 2007. "Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja: Studi Pada Para Tenaga Perawat Bagian Rawat Inap (IRNA) RS Bethesda Yogyakarta". Skripsi Manajemen Universitas Gadjah Mada.

Umar, H. 2003.*"Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi"*. Jakarta; Penerbit : Gramedia Pustaka Utama.

Wandik, Lakim. 2011. "Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Binterbusih Semarang". Skripsi Ilmu Admisnistrsi Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran".