PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA,DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (KURIR) PTNUSANTARA CARD SEMESTAKEDIRI

SKRIPSI

Diajukan untuk Penulisan Skripsi Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

OLEH :

YUDA OJI KURNIAWAN
NPM : 12.1.02.02.0222
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI
2016

Skripsi Oleh:

YUDA OJI KURNIAWAN
NPM : 12.1.02.02.0222

Judul:

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUSANTARA CARD SEMESTA KEDIRI

Telah disetujui untuk diajukan Kepada Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 28 Juli 2016

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Subagyo, M.M.	Poniran Yudho Leksono, S.E.M.M.
NIDN. 0717 066601	NIDN. 0704 047301

ii

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT NUSANTARA CARD SEMESTA KEDIRI

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal : 13 Agustus 2016

dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. Subagyo, M.M.
2. Penguji I : Bambang Agus Sumantri, S.IP., M.M.
3. Penguji II : Poniran Yudho Leksono, S.E,M.M.

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 0717 066601

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PTNUSANTARA CARD SEMESTA KEDIRI

YUDA OJI KURNIAWAN

NPM : 12.1.02.02.0222

Falkutas Ekonomi Progam Studi Manajemen

E-mail :yuda_oji@yahoo.co.id

Dr. Subagyo, M.M., Poniran Yudho L,.S.E,M.M.

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Yuda Oji Kurniawan. **12.1.02.02.0222**: "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nusantara Card Semesta Kediri, Skripsi, Manajemen, Fakultas Ekonomi UN PGRI Kediri tahun 2016.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan.Karyawan sebagai aset perusahaan berperan dalam memajukan serta mengembangkan perusahaan ke arah yang lebih baik. Dewasa ini semakin banyak perusahaan yang tumbuh seiiring dengan berkembangnya teknologi dan komunikasi, untuk itu kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dalam proses tercapainya tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam hal kinerja karyawan diantaranya, yaitu stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja. Seorang karyawan yang puas dengan pekerjaan akan memberikan prestasi dan kinerja yang baik untuk perusahaan, sehingga tujuan bisa tercapai.

Seorang karyawan yang merasa tertekan dengan pekerjaan, akan mengalami stres kerja dengan berbagai masalah yang ada. Munculnya konflik akan mempengaruhi individu itu sendiri dan kepuasan kerja yang tidak sesuai dengan apa yang diharapkan akan membuat hilangnya semangat kerja dan kinerja karyawan yang baik tidak akan bisa tercapai. Atas dasar hal tersebut penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausalitas.Teknik pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner.Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 40 orang.Hasil penelitian sekaligus kesimpulan adalah stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dari peneliti memberikan saran terhadap perusahaan agar menyesuaikan beban kerja dengan kepuasan kerja yang ada sehingga karyawan bisa bekerja sesuai tujuan dan tetap bertahan memberikan sumbangsih terhadap majunya perusahaan dan karyawan bisa mencapai kinerja yang baik.

Kata Kunci: stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut para pelaku usaha untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan kualitas perusahan, baik peningkatan dari segi pelayanan terhadap konsumen maupun dari segi sumber daya manusia, apalagi dalam perusahaan yang bergerak di bidang jasa kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan.

Sumber daya manusia tentunya sangat berperan dalam proses perbaikan dan evaluasi kerja terhadap kelancaran serta kemajuan perusahaan supaya tidak kalah dan tertinggal dengan para pesaing. Menurut Wuisan (2007:128) sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menetukan dalam aktivitas suatu perusahaan.Meningkatkan dan memperbaiki kemampuan dan kecakapan yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh perusahaan. Manajemen harus memberikan perhatian penting terhadap kenyamanan dan kelancaran kinerja karyawan karena hal ini akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja.

PT Nusantara Card Semesta Kediri adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman.Dalam bekerja, karyawan merasa dituntut dengan kinerja tinggi serta loyalitas yang maksimal terhadap perusahaan, namun tidak diimbangi dengan pemberian reward atau bonus yang optimal.Konsekuensi kegagalan yang diterima karyawan berupa potongan atau denda yang pasti.Kondisi kerja yang tidak mendukung dan tuntutan dengan kinerja tinggi karyawan diperlukan dalam pekerjaannya.

Tuntutan pekerjaan secara tidak langsung akan memberikan beban kerja karyawan,seperti kebutuhan untuk bekerja dengan keras dan cepat, jumlah pekerjaan yang banyak dan waktu yang terbatas sehingga akan menimbulkan stres. Menurut Robbins (2008:368) bahwa stres sebagai suatu kondisi dinamis, dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Dengan menurunnya stres

yang diberikan perusahaan merupakan salah satu keluhan yang dirasakan karyawan.

Dengan tuntutan kerja yang tinggi dari perusahaan, jika tidak didukung oleh kondisi kerja yang ada, maka akan menimbulkan suatu masalah atau konflik. Konflik sendiri terjadi karena perselisihan dan perbedaan pendapat antar karyawan baik secara langsung maupun konflik batin. Menurut Rahim (2011:16) konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interitas sosial seperti individu, kelompok, ataupun organisasi.

Dalam hal ini, tuntutan perusahaan mengakibatkan stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja dan memberikan sumbangsih daya pikiran, waktu dan tenaga demi memajukan dan mengembangkan perusahaan.Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat.Menurut Fathoni (2006:174) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagaai berikut :

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Card Semesta Kediri.
2. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Card Semesta Kediri.
3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Card Semesta Kediri.
4. Pengaruh simultan antara stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nusantara Card Semesta Kedir**i.**

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Sudarmanto (2009:7) Kinerja merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan

manajemen pekerjaan serta karakteristik individu. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.Selama ini masih sering terjadi perbedaan pemahaman mengenai konsep kinerja.

Stres Kerja

Stres yang dialami oleh karyawan merupakan masalah bagi perusahaan yang perlu diperhatikan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia.Berikut definisi stres menurut beberapa ahli.Menurut Robbins (2008:368) bahwa stres sebagai suatu kondisi dinamis, dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan.

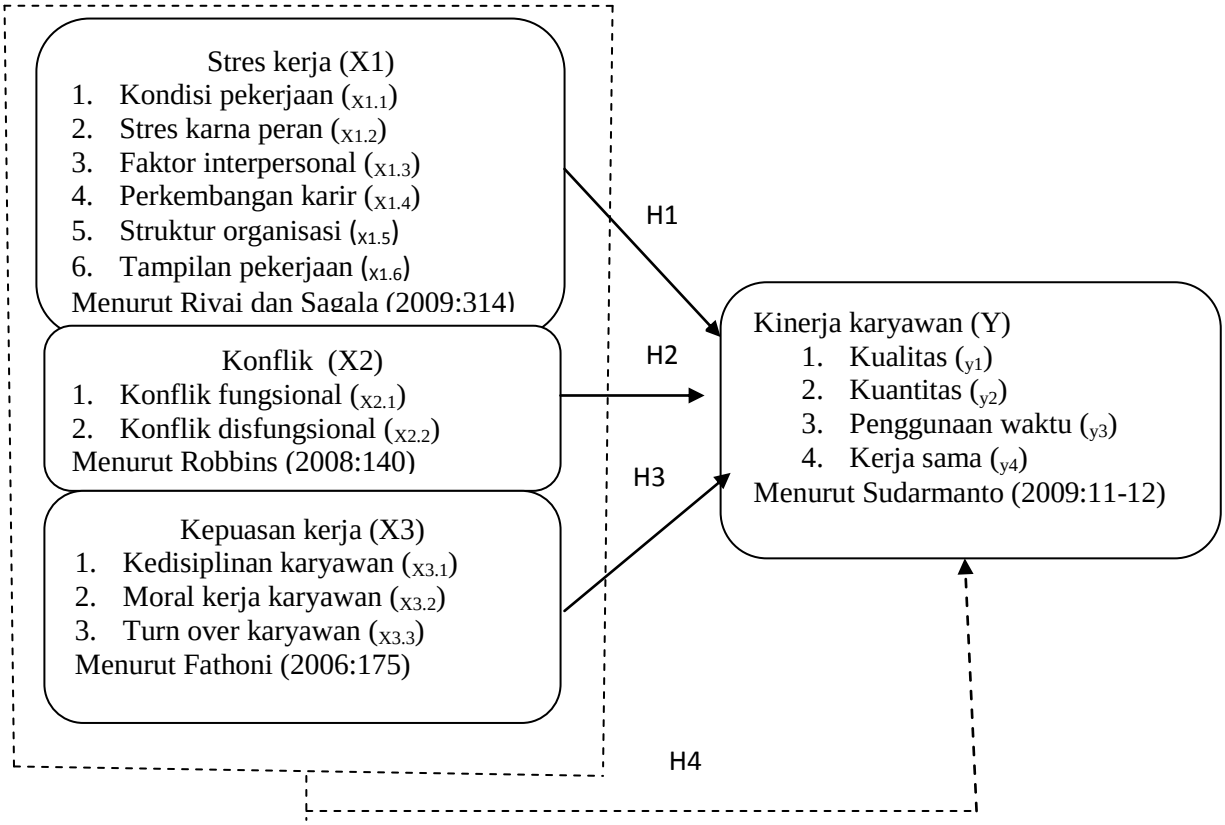
Konflik Kerja

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan karakteristik pada individu dalam suatu interaksi.Perbedaan tersebut menyangkut pengetahuan, *skill*, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya.Konflik sering muncul dalam dunia kerja dapat memicu kondisi-kondisi terjadinya stres.Konflik dalam pekerjaan seseorang dapat menimbulkan stres terhadap pihak yang terlibat. Menurut Robbins (2008:57) Konflik adalah suatu proses yang dimulai satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif atau akan segera mempengaruhi secara negatif pihak lain.

Kepuasan Kerja

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan.Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap perusahaan. Menurut Fathoni (2006:174) Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kerangka Konsep



Gambar 2.1

Kerangka Konsep

Keterangan :

⟶ = secara parsial

- - - - - - - - ⟶ = secara simultan/bersama-sama

Hipotesis Penelitian

Pengertian Hipotesis menurut Sanusi (2013:44), "hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan".Hipotesis termasuk salah satu proposisi disamping proposisi-proposisi lainnya. Hipotesis dapat juga berupa pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran.

Berdasarkan landasan teori serta kajian penelitian yang dijelaskan diatas, hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

H2: Ada pengaruh yang signifikan konflik kerja terhadap kinerjakaryawan.

H3: Ada pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

H4: Ada pengaruh yang signifikan secara simultan antara stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerjaterhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kausalitas.Menurut Sanusi (2013:14) penelitian kausalitas adalah desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel.Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Tempat dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Nusantara Card Semesta Jalan Penanggungan 114 Lirboyo, Kota Kediri. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan pada bulan Mei-Juni 2016 di PT NCS Kediri.

Populasi dan sampel

Menurut Sanusi (2013:87), populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi kesimpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT NCS kediri yang berjumlah 40 orang. Menurut Sanusi (2013:88) sampel adalah contoh yang representatif dari populasi yang tersedia.Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh.Sampel jenuh adalah pengambilan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel dan hal ini ditempuh bila jumlah populasi relatif kecil.Karena jumlah populasi dalam penelitian ini 40 .karyawan, maka sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan PT NCS kediri.

Instrumen Penelitian dan Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi seperangkat pertanyaan/pertanyaan yang tertulis kepada responden. Jawaban responden akan diberi skor dan

jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur pada tabel 3.1 adalah sebagai berikut.

Variabel	indikator	Jumlah
Stres Kerja (X1)	1. Kondisi pekerjaan 2. Stres karena peran 3. Faktor interpersonal 4. Perkembangan karir 5. Struktur organisasi 6. Tampilan pekerjaan	1 2
Konflik Kerja(X2)	1. Konflik fungsional 2. Konflik disfungsional	4
Kepuasan Kerja (X3)	1. Kedisiplinan karyawan 2. Moral kerja karyawan 3. Turnover (keluar masuk) karyawan	6
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Penggunaan waktu kerja 4. Kerjasama	8
TOTAL		3 0

Pertanyaan kuesioner dengan menngunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat dari responden. Nilai yang diberikan pada setiap jawaban responden adalah :

1. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
2. Setuju (S) dengan skor 4
3. Netral (N) dengan skor 3
4. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS) dengan skor 1

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Angket atau Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi serangkaian pernyataan tentang suatu hal atau suatu bidang. Kuesioner sejumlah 30 item akan dibagikan kepada responden untuk diisi

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing butir pertanyaan pada tiap-tiap variabel dengan skor totalnya. Rumus yang digunakan adalah korelasi product moment, yaitu :

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

keterangan :

r = koefisien korelasi

n= jumlah sampel

X = nilai skor butir pertanyaan

Y = nilai skor total

Uji validitas digunakan untuk mengukur keterkaitan item pernyataan dalam suatu variabel.Cara mengukur validitas adalah dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada tabel 3.2.

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomer item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Stres kerja	1	0,478	0,312	Valid
	2	0,783	0,312	Valid
	3	0,843	0,312	Valid
	4	0,833	0,312	Valid
	5	0,708	0,312	Valid
	6	0,603	0,312	Valid
	7	0,478	0,312	Valid
	8	0,833	0,312	Valid
	9	0,783	0,312	Valid
	10	0,316	0,312	Valid
	11	0,833	0,312	Valid
	12	0,391	0,312	Valid
Konflik kerja	1	0,435	0,312	Valid
	2	0,490	0,312	Valid
	3	0,435	0,312	Valid
	4	0,470	0,312	Valid
Kepuasan kerja	1	0,703	0,312	Valid
	2	0,729	0,312	Valid
	3	0,835	0,312	Valid
	4	0,803	0,312	Valid

	5	0,672	0,312	Valid
	6	0,703	0,312	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,590	0,312	Valid
	2	0,842	0,312	Valid
	3	0,807	0,312	Valid
	4	0,643	0,312	Valid
	5	0,629	0,312	Valid
	6	0,344	0,312	Valid
	7	0,590	0,312	Valid
	8	0,842	0,312	Valid

Sumber : Data yang diolah

Berdasarkan tabel 3.2 dapat diketahui bahwa nilai r hitung dari semua item lebih besar dari pada r tabel.Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel sudah valid.

1. **Uji Reliabilitas**

Dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas dilakukan dengan menghitung *cronbach alpha* dari masing-masing instrument dalam satu variabel. Instrument yang dipakai dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6.

Hasil uji reliabilitas antara variabel stres kerja,konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.3

Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nitem	Nilai r alpha Tabel	Nilai r alpha hitung	Keterangan
1	Stres kerja	12	0,6	0,900	Reliabel
2	Konflik kerja	4	0,6	0,924	Reliabel
3	Kepuasan kerja	6	0,6	0,838	Reliabel
4	Kinerja Karyawan	8	0,6	0,812	Reliabel

Sumber : Data primer di olah peneliti, 2016

Dari tabel 3.3 diketahui bahwa masing-masing variabel (stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan)

memiliki nilai r alpha hitung (croanbach's Alpha) lebih besar dari nilai r alpha tabel.Dengan demikian, hasil uji reliabilitas semua variabel adalah reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 17.0. adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Ringkasan Hasil Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.350	3.067		6.962	.000		
	Stres kerja	-.524	.247	-.517	-2.117	.041	.238	4.196
	Konflik kerja	-.082	.826	-.016	-.099	.922	.515	1.942
	Kepuasan kerja	1.040	.229	1.105	4.531	.000	.238	4.194

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas menunjukkan persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$\mathbf{Y = 21{,}350 - 0{,}524\ X_1 - 0{,}082X_2 + 1{,}040\ X_3}$$

Persamaan regresi tersebut memiliki makna sebagai berikut :

a. a = 21,350

Apabila variabel stres kerja(X_1), konflik kerja(X_2), dan kepuasan kerja (X_3) = 0, maka kinerja karyawan sebesar 21,350.

b. b1 = -0,524

Apabila variabel stres kerja(X_1) naik 1 (satu) satuan dan konflik kerja (X_2) juga kepuasan kerja(X_3) tetap maka

kinerja karyawan akan turun sebesar 0,524satuan.

c. b2 = -0,082

Apabila variabel konflik kerja (X_2) naik 1 (satu) satuan dan stres kerja (X_1) juga kepuasan kerja (X_3) tetap maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,082satuan.

d. b3 = 1,040

Apabila variabel kepuasan kerja(X_3) naik 1 (satu) satuan dan stres kerja (X_1) juga konflikkerja (X_2) tetap maka kinerja karyawanakan naik sebesar 1,040 satuan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.11

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.350	3.067		6.962	.000		
	Stres kerja	-.524	.247	-.517	-2.117	.041	.238	4.196
	Konflik kerja	-.082	.826	-.016	-.099	.922	.515	1.942
	Kepuasan kerja	1.040	.229	1.105	4.531	.000	.238	4.194

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas diketahui :

1. Stres kerja

   Nilai signifikasi stres kerja = 0,041< 0,05 maka H_0 ditolak, artinya stres kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Konflik kerja

   Nilai signifikasi konflik kerja = 0,922 > 0,05 makaH_0 diterima, artinya konflik kerja (X_2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Kepuasan kerja

   Nilai signifikasi kepuasan kerja = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak, artinya kepuasan

kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.12

Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	254.246	3	84.749	11.498	.000[a]
	Residual	265.354	36	7.371		
	Total	519.600	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 11,498> F tabel2,870 dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05, artinya H_0 ditolak, dengan demikian kinerja dipengaruhi secara bersama-sama dan signifikan oleh variabel stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja.

Simpulan

Penelitian ini pada dasarnya menitik beratkan pada masalah manajemen sumber daya manusia khususnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT NCS Kediri tahun 2016.Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT NCS Kediri.
2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT NCS Kediri.
3. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT NCS Kediri

.

4. Stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT NCS Kediri

DAFTAR PUSTAKA

Chandra Hadinata, Himawan. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen.* Skripsi.Yogyajarta : Universitas Negeri Yogyakarta.

Dihuma, ND. 2014. *Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai (suatu penelitian pada TVRI stasiun Gorontalo).*Skripsi. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo. (Online), tersedia: http://eprints.ung.ac.id, diunduh 19 April 2016.

Fathoni Abdurrahmat. 2006. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Rineka Cipta.

Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia.*Edisi Kedua.Yogyakarta : BPFE UGM.

Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisis Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.

Ivancevich, J.M., R. Konospake, dan M.T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi.* Alih Bahasa Gina Gania. Edisi Ketujuh. Jilid Kedua.Jakarta : Gelora Aksara Pratama.

LPPM. 2015. *Panduan Penulisan Karya Tulis Ilmiah.* Kediri : Universitas Nusantara PGRI.

Mangkunegara, A.A.P.2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Kesembilan. Bandung : PT. Remaja Rodaskarya Offset.

Marsello Giovanni, T., Kojo, C., P.K Lengkong, V. 2015.*Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja, dan Stres terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. Jurnal EMBA*, (Online), 3 (3): 90-98, tersedia: http://Portalgaruda.org, diunduh 19 April 2016.

Mauli, Tiyur. 2012. *Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Dosen Politeknik Negeri Bengkalis).*Jurnal Ilmiah Mahasiswa, (Online), 1 (1), tersedia: http://p3m.polbeng.ac.id, diunduh 28 April 2016.

Noviana, Marvina. 2014. *Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jatim Cabang Kediri.* Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.

Noviansyah.& Zunaidah.2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.* Jurnal Manajemen dan Bisnis

Sriwijaya, (Online), 9 (18), tersedia: http://eprints.unsri.ac.id, diunduh 19 April 2016.

Nur, Saina. 2013. *Konflik, Stres kerja dan Kepuasan Kerja pengaruhnya terhada Kinerja Pegawai pada Universitas Khairun Ternate.* Jurnal EMBA,(Online), 1 (3): 739-749, tersedia: http://ejournal.unsrat.ac.id, diunduh19 April 2016.

Rahim. 2011. *Managing Conflict in Organizations. Fourth Edition*. New Jersey : New Transaction.

Rahma Iresa, A. 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, (Online), 23 (1), tersedia: http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id, diunduh 28 April 2016.

Ramdan, D. 2012. *Indikator Konflik.* Skripsi Bab 2. (Online), tersedia: http://reposity.widyatama.ac.id, diunduh 19 April 2016.

Riduan. 2003. *Dasar-dasar statistika*. Bandung : Alfabeta.

Rivai, V. dan E.J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik.* Edisi 2.Jakarta : Rajawali Pers.

Rizal, Fitriana. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadapKepuasan Kerja Karyawan pada PT. Statika Mitrasarana Padang*.Jurnal.Padang : Universitas Tamansiswa.

Robbins, Stepehen. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.

Ruhana, Ika. 2014. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang).* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 8 (1) Februari 2014.

Sanusi, Anwar. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis.* Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.

Sari, Eka Meyta.2014. *Pengaruh Seleksi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada BPR Sumber Dhana Anda Tulungagung.*Skripsi. Kediri: Universitas Nusantara PGRI.

Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan 1.Yogyakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Wijiono, Sutarto. 2010. *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia.*Edisi Pertama. Jakarta : Kencana.

Wirawan. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Salemba Empat.

Wisudawati H, Okta., Dwijanto W, Andre. 2013. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja melalui Kepuasan Kerja.*Jurnal Ilmu Manajemen, (Online), 1 (2), tersedia: http://ejournal.unesa.ac.id, diunduh 19 April 2016.

Wuisan, Argo B. 2007. *Pengaruh Stres terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT (Persero) Angkasa Pura I Bandara Sam Ratulangi Manado.*Jurnal Ilmu Administrasi, (offline) 3 (2) 128-132, tersedia: http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/3207128132.pdf.

Yunita, Irma. 2011.*Analisis Stres Kerja dan Dispilin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Harja Gunatama Lestari Bandung.*Skripsi. Bandung: Universitas Komputer Indonesia. (Online), tersedia: http://elib.unikom.ac.id, diunduh 19 April 2016.