# PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA KEDIRI

**SKRIPSI**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S,E)

pada Program Studi Manajemen

OLEH :

**RISNAUL MAULIDA**

NPM. 12.1.02.02.0376

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

2016

SkripsiOleh:

**RISNAUL MAULIDA**

**12.1.02.02.0376**

Judul:

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA KEDIRI**

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

Tanggal : Juli 2016

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| **Dr. H. Samari M.M** | **Restin Meilina S.E M.M** |
| **NIDN. 0712026201** | **NIDN.0721058605** |

ii

Skripsi oleh :

**RISNAUL MAULIDA**

**NPM. 12.1.02.02.0376**

Judul :

**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA KEDIRI**

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

Pada tanggal : 08 Agustus 2016

**Dan dinyatakan telah memenuhi persyaratan**

Panitia Penguji :

1. Ketua : Dr. H. Samari M.M
2. Penguji I : Drs. Ec. Ichsannudin M.M
3. Penguji II : Restin Meilina S.E M.M

Mengetahui,
Dekan FE

**Dr. Ec. Subagyo M.M**

**NIDN. 0717066601**

iii

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

| | |
|---|---|
| Nama | : Risnaul Maulida |
| Jenis kelamin | : Perempuan |
| Tempat/tgl. Lahir | : Kediri, 08 Agustus 1993 |
| NPM | : 12.1.02.02.0376 |
| Fak/Jur./Prodi | : FE/ S1 Manajemen |

Menyatakan denga sebenar-benarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pedapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 2016

Yang Menyatakan

Risnaul Maulida

12.1.02.02.0376

iv

# PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOMISI PEMILIHAN UMUM KOTA KEDIRI

Risnaul Maulida
12.1.02.02.0376
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Risnaul.maulida@yahoo.com
Dr. H. Samari M.M dan Restin Meilina. S.E M.M
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisa stress kerja, konflik kerja dan disiplin kerja secara bersama–sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri, dan untuk mengetahui faktor yang paling signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri.

Sampel menggunakan metode purposive sampling yaitu dengan memilih langsung semua karyawan sebanyak 32 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 20 for windows.

Hasil penelitian dan uji hipotesis pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari 0,05. Berarti secara parsial stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan nilai signifikansi 0,034 yang lebih kecil dari 0,05. Berarti secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Saran dan Implikasi dari penelitian ini adalah di harapkan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri dapat memberikan terapi-terapi khusus terhadap karyawan yang cenderung sensitive dan cepet tersinggung berupa bantuan konseling oleh pimpinan itu sendiri. Dan diharapkan bagi instansi dalam menerapkan stress, konflik serta disiplin kerja supaya kinerja karyawan dapat maksimal dalam mencapai target yang diharapkan oleh Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri, serta memberikan informasi tentang pengaruh stress, konflik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri.

Kata kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

## I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaa, keingina, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi perusahaan itu untuk mencapai tujuannya.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang memperkerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kera dapat membuat seoarang karyawan dapat menduakan pekerjaannya. Stres yang dialami seseorang bisa dari dalam perusahaan atau luar perusahaan.

Selain stres kerja, konflik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak dikelola dengan baik akan memicu stres kerja yang akhirnya juga menurukan kinerja karyawan. Komisi Pemilihan Umum sendiri juga berperan dalam mengelola karyawan agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para karyawan bekerja dengan disiplin dan efektif. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

## II. METODE

Definisi operasional variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Stres Kerja

   Robbins dan Judge (2008:368), mengemukakan bahwa stress adalah : Suatu kondisi dinamis dinama sesorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu

dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting.

2. Konflik Kerja

Menurut S.P Robbin (2008:173) konflik adalah : Suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu atau seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama.

3. Disiplin Kerja

Menurut Edy Sutrisno (2009:85) , mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

4. Kinerja Karyawan

Sedarmayanthi (2010:260) menyatakan bahwa kinerja karyawan yaitu:Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan jenis penelitian ini merupakan penelitian survey dimana penelitian terjun langsung kelapangan untuk memperoleh data dengan cara observasi dan kuesioner. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi 32 responden karyawan.

Untuk mengetahui dan mengetahui apakah pengaruh stres kerja, konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri dibagian Sumber Daya Manusia (SDM) digunakan metode analisis regresi linier berganda.

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

### A. Hasil Penelitian

Pada penelitian ini dianalisis dengan uji validitas, uji realibilitas, tekhnik analisi data meliputi uji asumsi klasik, uji normalitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas, uji multikolinieritas, uji regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji f dengan menggunakan *Software SPSS* Versi 20. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini tidak menggunakan tehnik sampling karena yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan survey. Mengingat jumlah populasi 32

karyawan maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

**Tabel 3.1**

**Hasil Uji F (Uji Simultan)**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 3.682 | 1.692 | | 2.177 | .038 |
| | Konflik Kerja | -.361 | .151 | -.226 | -2.390 | .024 |
| | Stres Kerja | -.240 | .108 | -.229 | -2.223 | .034 |
| | Disiplin kerja | .497 | .122 | .557 | 4.081 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Output SPSS versi 20 data diolah sendiri, 2016

Berdasarkan tabel 3.1 di atas hal tersebut dapat dilihat pada nilai signifikan dari ketiga variabel independen/bebas yakni stres, konflik dan disiplin kerja dengan nilai sig. 0,000 < 0,5 (5%). Sehingga hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima. Artinya adalah secara simultan (bersama-sama) semua variabel independen/bebas secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 3.2**

**Hasil Uji t**

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 964.880 | 3 | 321.627 | 157.060 | .000[b] |
| | Residual | 57.338 | 28 | 2.048 | | |
| | Total | 1022.219 | 31 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja

Sumber : Output SPSS versi 20 data diolah sendiri 2016

Uji t digunakan untuk melihat secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Dari hasil pengujian menunjukkan besarnya probabilitas 0,000 (nilai signifikansi lebih kecil dari standar error 0,05) yang berarti bahwa secara parsial (masing-masing) variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

## B. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian mengenai peran Stres kerja, Konflik kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri adalah sebagai berikut : Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja

karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri, artinya bahwa setiap peningkatan stres kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan. Konflik Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri, artinya bahwa setiap peningkatan konflik maka akan menurunkan kinerja karyawan. Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri, artinya bahwa setiap peningkatan disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Secara simultan Stres kerja, konflik kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Komisi Pemilihan Umum Kota Kediri. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin kerja sangat memberi peranan penting terhadap kinerja karyawan.

## IV. DAFTAR PUSTAKA

Edy Sutrisno, 2009, *Sumber Daya Manusia* Kencana. Jakarta.

Robbin.S.P & Timothy A Judge, 2008, *Perilaku Organisasi* alih bahasa oleh Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt. Refika Aditama.