JURNAL

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG

THE EFFECT OF WORK STRESS, CONFLICTS AND THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES MOTIVATION FACTORY DIAMOND CIGARETTE DAWN TULUNGAGUNG

OLEH:

DENNY RIZKYANTO

NPM. 12.1.02.02.0305

Dibimbing oleh:

1. Dr. Subagyo, M.M.
2. Amat Pintu Batu Silalahi, SE., MM

.

FAKULTAS EKONOMI (FE)
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI

2017

SURAT PERNYATAAN
ARTIKEL SKRIPSI TAHUN 2017

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap	: **DENNY RIZKYANTO**
NPM	: 12.1.02.02.0305
Telepon / HP	: 08563678016
Alamat surel (Email)	: denyy_anto@yahoo.com
Judul Artikel	: PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG
Fakultas – Program Studi	: FE - Manajemen
Alamat Perguruan Tinggi	: UN PGRI Kediri

Dengan ini menyatakan bahwa:

a. Artikel yang saya tulis merupakan karya saya pribadi (bersama tim penulis) dan bebas plagiarism;
b. Artikel telah diteliti dan disetujui untuk ditertibkan oleh Dosen Pembimbing I dan II

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian data dengan pernyataan ini dan atau ada tuntutan dari pihak lain, saya bersedia bertanggungjawab dan diproses sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Mengetahui		Kediri, 1 Januari 2017
Pembimbing I	**Pembimbing II**	**Penulis,**
Dr. Subagyo, M.M NIDN. 0717066601	**Amat Pintu Batu Silalahi, SE., MM** NIDN. 0725075601	**Denny Rizkyanto** NPM : 12.1.02.02.0305

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK ROKOK FAJAR BERLIAN TULUNGAGUNG

DENNY RIZKYANTO
NPM. 12.1.02.02.0305
FE - Manajemen
Dr. Subagyo, M.M..[1] dan Amat Pintu Batu Silalahi, SE., MM [2]
Email: denyy_anto@yahoo.com
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

ABSTRAK

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri.

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerjanya. Stres adalah suatu respon adaptif oleh perbedaan individu dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa terhadap seseorang. Konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (*intrapersonal* atau *interpersonal*) yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai. Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 97 responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis 1) ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 0,028. 2) ada pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 0,021. 3) ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-t sebesar 0,039. 4) ada pengaruh stres kerja, konflik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Hal itu ditunjukkan dengan hasil uji-F sebesar 0,002.

Berdasarkan hasil kesimpulan penelitian ini, diharapkan dapat dijadikan masukan bagi pihak-pihak terkait lainnya seberapa pentingnya pengaruh variabel-variabel stres kerja, konflik, dan motivasi terhadap kinerja karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.

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

I. LATAR BELAKANG

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri. Adanya perkembangan tersebut, mengakibatkan karyawan harus mengubah pola dan sistem kerjanya sesuai dengan tuntutan yang ada sekarang.

Menurut Mangkunegara (2012: 9) "Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Setelah Stres dan konflik yang dihadapi oleh karyawan dapat di atasi dengan memberikan motivasi kepada mereka, maka kinerja mereka selanjutnya akan lebih baik dan memberikan yang terbaik bagi organisasi/perusahaan, karena kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pabrik Rokok Fajar Berlian yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi rokok yang mempunyai komitmen untuk mengembangkan potensi usahanya. Pabrik Rokok Fajar Berlian selalu melakukan perubahan arah pada perusahaannya yang mengakibatkan organisasi dan manajemennya juga berubah. Hal tersebut menjadi sumber stres bagi karyawannya.

Efektivitas proses komunikasi dua arah di antara manajer dan pekerja adalah penting untuk mengidentifikasikan penyebab stres yang potensial dan pemecahannya, karena stres akan selalu dialami oleh karyawan.

Dari beberapa penomena yang terjadi pada Pabrik Rokok Fajar Berlian, hal yang berpengaruh bagi karyawan sehingga mengalami stres adalah konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan, dimana apabila pimpinan dapat bersikap bijak dan mendengarkan aspirasi dari karyawan kemungkinan karyawan yang mengalami stres dalam bekerja akan sedikit berkurang, walaupun ada faktor eksternal yang lain juga mempengaruhi stres karyawan. Jika karyawan mengalami stress kerja dan ditambah dengan konflik yang ada membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Hal ini pula yang membuat karyawan menjadi kurang termotivasi dalam pekerjaannya, dan pada akhirnya ada berapa karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karena tidak sesuai dengan apa yang karyawan tersebut harapkan dari kebijakan yang ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Oleh karena itu, peneliti tertarik ingin melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung**".

II. METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif maka akan diperoleh deskripsi masing-masing mengenai tanggapan responden terhadap stres kerja, konflik dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan untuk analisis data menggunakan analisis kuantitatif. Analisis ini dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner berupa data yang berbentuk angka-angka. Data tersebut diklasifikasikan dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu untuk memudahkan dalam menganalisis, untuk itu akan digunakan program analisis SPSS. Dalam penelitian ini akan menggunakan program SPSS for Windows versi 17.0.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung sebanyak 97 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono, (2011: 84). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2011: 84) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 97 orang.

III. HASIL DAN KESIMPULAN

Hasil

Tabel 4.1
Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.076	2.276		9.699	.000
	Stres Kerja (X1)	.105	.047	.215	2.238	.028
	Konflik Kerja (X2)	.066	.028	.227	2.357	.021
	Motivasi (X3)	.137	.065	.202	2.095	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 22.0

Tabel 4.2
Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	22.076	2.276		9.699	.000
	Stres Kerja (X1)	.105	.047	.215	2.238	.028
	Konflik Kerja (X2)	.066	.028	.227	2.357	.021
	Motivasi (X3)	.137	.065	.202	2.095	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Output SPSS 21.0

Tabel 4.3
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.693	3	11.898	5.338	.002[a]
	Residual	207.276	93	2.229		
	Total	242.969	96			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X3), Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: output SPSS 21.0

Pembahasan

Pembahasan diarahkan pada upaya menjawab permasalahan utama penelitian yaitu "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung".

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,028 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai stres kerja. Dalam tanggapan responden menyatakan bahwa stres kerja terjadi karena tuntutan tugas yang memberatkan dan selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik membuat karyawan mengalami stres dalam bekerja, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan stres kerja maka kinerja karyawan juga akan naik sebesar 0,105. Hasil penelitian ini sesuai menurut Anoraga (2011: 108) "Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam". Sedangkan menurut Mangkunegara (2012: 72) menyatakan bahwa "Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan".

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat terjadi karena perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, sehingga karyawan merasa tertekan dalam menghadapi pekerjaan. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Dini Kurniasari (2013) yang menyatakan bahwa Konflik Peran memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ahiruddin (2011) yang menyatakan bahwa stres memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

2. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,021 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai konflik kerja. Bahwa konflik kerja terjadi karena adanya kritikan langsung dari rekan kerja dan perbedaan visi dalam bekerja membuat timbulnya konflik kerja pada karyawan, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kenyataan ada pengaruh signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan konflik kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,066.

Hunt & Metcalf (2011: 97) "membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu konflik intrapersonal dan konflik interpersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu sendiri, sedangkan konflik interpersonal ialah konflik yang terjadi antar individu". Sedangkan menurut Antonius, dkk (2012: 175) "konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi". Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dini Kurniasari (2013) yang menyatakan bahwa konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-t diperoleh signifikansi 0,039 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai motivasi. Motivasi bagi karyawan karena adanya rekan kerja yang mudah diajak bekerja sama dan penghargaan dari pimpinan atas prestasi yang dicapai membuat para karyawan termotivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

Kenyataan ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat diperjelas oleh hasil analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda juga mengindikasikan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,137.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2010: 72) "motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki". Sedangkan menurut Malayu S. P Hasibuan, (2011: 141) "Pengertian motivasi kerja istilah motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan". Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat yang diajukan menyatakan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara parsial hal ini telah terbukti. Hasil uji-F diperoleh signifikansi 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.

Hal ini rasional karena sesuai dengan tanggapan responden mengenai kinerja karyawan. Kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Beberapa faktor yang berperan dalam kinerja antara lain adanya efektivitas keseimbangan antara pekerja dan lingkungan yang berada di dekatnya yang meliputi individu, sumber daya, kejelasan kerja dan umpan balik.

Menurut Marwansyah (2010: 229) "kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya". Sedangkan menurut August W. Smith yang dikutip oleh Suwatno (2011: 196) "Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia".

Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahiruddin (2011), Dini Kurniasari (2013), Rokhilah dan Susetyo Darmanto (2014) yang menyatakan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tentang: "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung". Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.
2. Konflik Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.

3. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.
4. Stres kerja, konflik kerja, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Rokok Fajar Berlian Tulungagung.

Saran

1. Bagi perusahaan

   Diharapkan bagi pihak perusahaan mampu meminimalisir adanya stres dan konflik kerja pada karyawan, tetapi mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan berkembang lebih pesat lagi.
2. Bagi peneliti selanjutnya

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan atau masukan bagi penelitian selanjutnya tentunya berkaitan dengan stres kerja, konflik kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

IV. DAFTAR PUSTAKA

Ahiruddin. 2011. *"Pengaruh Konflik dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung".* Jurnal Organisasi dan Manajemen, 1: 82-88. Bandar Lampung: Fakultas Ekonomi USBRJ.

Antonius, dkk, 2012. *Empowerment, Stress dan Konflik*. Jakarta: Ghalian.

Dini, Kurniasari. 2013. *Pengaruh konflik peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Glory Industrial Semarang II*. Skripsi, Fakultas Ekonomi & Bisnis. Fakultas ekonomi.

Hasibuan. Melayu S.P 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Hermita, 2011. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semen Tonasa (Persero) Pangkep.* Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.

Hunt and Metcalf. 2011. *Empowerment, stress dan konflik.* Tersedia online. http gotheblock.blogspot.com/empowerment-stress-dan-konflik-2.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama.

Mangkunegara, Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-2. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset.

Rokhilah dan Susetyo Darmanto. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Penyuluh Lapangan Program Keluarga Berencana (PLKB) Di Kabupaten Pemalang.* Jurnal Manajemen dan Bisnis. Vol. 29 No. 1 Januari 2014. Fakultas Ekonomi Untag Semarang.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Admisistrasi*. Bandung : CV Alfabeta