

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT Soka Cipta Niaga adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi, perdagangan dan distribusi. Perusahaan ini didirikan di Bandung, tepatnya di Komplek Perkantoran Puteraco Gading Regency Blok B1 No. 11 – 12 Kel. Cisarenten Endah Kec. Arcamanik Soekarno-Hatta, Bandung 40292 pada tanggal 11 November 2011 pada saat itu berbadan hukum Perseroan Terbatas, yakni berdasarkan Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT Soka Cipta Niaga yang dibuat dihadapan notaris Gina Yulianti, S.H di Bandung. Seiring berjalannya waktu, PT Soka Cipta Niaga mengalami perkembangan pesat. Dengan jaringan luas dari mulai Aceh sampai Papua, nasional maupun internasional dan online maupun offline kini telah menjadi leader disegmen kaos kaki muslimah, lingkungan bisnis perusahaan kaos kaki ini terbentuk dari beberapa faktor yaitu kondisi wilayah, kebijakan pemerintah, tingkat persaingan dan perubahan - perubahan yang terjadi di dalam maupun di luar negeri.

##### **4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan**

Visi Perusahaan :

###### **1. Visi**

Sesuai dengan bentuk perusahaannya PT Soka Cipta Niaga yang berorientasi pada penyebarluasan jaringan perdagangan kaos kaki muslimah di seluruh

dunia maka PT Soka Cipta Niaga memiliki visi : menjadi perusahaan kaos kaki dan inner fashion terbesar di Indonesia.

Misi Perusahaan :

## 2. Misi

1. Membuat dan mendistribusikan produk berkualitas dan halal.
2. Membangun sumber daya manusia yang profesional.
3. Melakukan inovasi setiap saat dan memanfaatkan teknologi.
4. Menjalin kerjasama yang saling menguntungkan.
5. Memberikan keuntungan yang maksimal bagi stakeholder.
6. Senantiasa memberikan manfaat dan peduli terhadap masyarakat dan lingkungan.

### **4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi PT Soka Cipta Niaga menggambarkan tentang adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan - kegiatan yang berbeda tersebut dikordinasikan. Selain itu, struktur organisasi ini juga memiliki tiga elemen yang harus diterapkan, yaitu :

1. Adanya spesialisasi kegiatan kerja.

2. Adanya standarisasi kegiatan kerja.
3. Adanya koordinasi kegiatan kerja.

Adapun jenis struktur yang digunakan PT Soka Cipta Niaga Bandung adalah struktur organisasi lini dan staff. Untuk lebih jelasnya, struktur organisasi pada PT Soka Cipta Niaga dapat dilihat pada gambar berikut ini :



#### **4.1.4 Deskripsi Jabatan**

Rincian tugas pokok dan fungsi satuan organisasi PT Soka Cipta Niaga sebagai berikut :

##### **Direktur Utama :**

1. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan - kebijakan perusahaan.
2. Menentukan kebijakan dan strategi pemasaran perusahaan yang mencakup jenis produk yang akan dipasarkan, harga, pendistribusian dan promosi.
3. Merencanakan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan bagian pemasaran. kondisi penjualan yang mampu dilakukan perusahaan mencari pelanggan.
4. Mempunyai wewenang untuk menentukan keputusan penjualan produk.
5. Mengembangkan, melaksanakan dan memberikan input, sasaran jangka pendek dan strategi yang berkenaan dengan kegiatan pemasaran dan penjualan.
6. Membangun kerja sama yang baik dengan pihak management dalam menjalankan perusahaan.

##### **Sekretaris :**

1. Pengurusan hubungan kerja sama dengan pihak luar perusahaan.
2. Mengatur jadwal kegiatan operasional perusahaan.
3. Berkewajiban untuk mendapatkan laporan bulanan dan tahunan dan rekening yang diterbitkan oleh perusahaan.
4. Membimbing dan melatih staf atau karyawan baru dalam perusahaan.

##### **Manajer Keuangan :**

1. Menagih piutang pelanggan.

2. Mengecek laporan Bank dan kas.
3. Memastikan jumlah tagihan piutang lancar.
4. Menginput data transaksi keuangan harian, mingguan, bulanan, triwulan, semester, dan tahunan.
5. Menganalisa laporan keuangan.
6. Membuat budgeting/anggaran.
7. Membuat rencana penerimaan dan pengeluaran uang.

**Manajer Pemasaran :**

1. Melakukan perencanaan strategi pemasaran dengan memperhatikan trend pasar dan sumber daya perusahaan.
2. Melakukan perencanaan analisis peluang pasar.
3. Merumuskan target penjualan (merumuskan harga jual dengan koordinasi bersama *Operational Manager* serta divisi terkait).
4. Melakukan analisa perilaku pasar/konsumen sebagai dasar dalam menentukan kebijakan pemasaran.
5. Melakukan pengawasan efisiensi dan efektifitas kegiatan kerja di departemen pemasaran.

**Manajer Operasional :**

1. Melakukan perencanaan pengadaan barang dan kualitas hasil produksi.
2. Melakukan (SCM) *Supply Chain Management* perusahaan.
3. Mengelola semua proses barang masuk dan keluar barang.

4. Melakukan kontrol jadwal serta kegiatan pengadaan barang kemudian melakukan pengecekan secara langsung.
5. Memprediksi permintaan dari semua konsumen.
6. Membuat PO (*Purchase & Order*) kepada supplier dan memastikan pesanan barang datang sesuai dengan PO.
7. Melakukan evaluasi secara berkala tentang pengadaan barang di gudang.
8. Membuat berita acara bila terjadi selisih barang yang dijual maupun diterima.

**Manajer SDM dan Umum :**

1. Menyusun SOP, peraturan perusahaan, uraian pekerjaan, MOU (*Memorandum Of Understanding*), dan struktur organisasi.
2. Mewakili tugas managing director apabila tidak ada.
3. Melakukan koordinasi dengan setiap divisi.
4. Menjelaskan permasalahan yang muncul pada setiap divisi.
5. Memonitor kinerja/penampilan kerja staff.
6. Melakukan “*coaching*” dan memberikan umpan balik kepada staff.
7. Menegakkan disiplin.

**Staff Akunting :**

1. Membuat *invoice* penjualan.
2. Mengelola data akuntansi perusahaan.
3. Membuat laporan keuangan harian, mingguan, bulanan, semester, dan tahunan perusahaan.

4. Mengarsipkan dokumen transaksi keuangan perusahaan untuk ketertiban administrasi dan memudahkan penelusuran dokumen.
5. Memeriksa rangkuman kas kecil untuk memastikan penggunaan ketersediaan kas kecil yang efektif.

**Staff Pajak :**

1. Mengoperasikan eFaktur Pajak.
2. Membuat eSPT dan SPT masa PPh dan PPN.
3. Mengumpulkan bukti potong PPh.
4. Filling SPT masa.
5. Membuat pelaporan pajak.
6. Melakukan pelaporan pajak.
7. Membantu bagian keuangan dalam hal pengurusan perpajakan.
8. Membuat rekonsiliasi pajak.

**Staff Penjualan :**

1. Menerima orderan dari pelanggan dengan menyesuaikan ketersediaan stock barang di gudang.
2. Menyiapkan laporan penjualan harian, mingguan, bulanan, triwulan, semester, dan tahunan.
3. Menyampaikan usulan PO kepada bagian operasional & PPIC.
4. Menangani dan menginput pesanan barang dari pelanggan.
5. Menginformasikan barang yang tersedia dan melakukan komunikasi dengan pelanggan.



6. Melakukan koordinasi dengan pihak ekspedisi tentang pengiriman barang.
7. Menangani pertanyaan/keluhan dari pelanggan.

**Staff SDM :**

1. Merencanakan, mengembangkan dan mengimplementasikan strategi di bidang pengelolaan dan pengembangan SDM termasuk perekrutan dan pemilihan kebijakan/ *practices*, disiplin, keluhan, konseling, upah dan peryaratannya, kontrak-kontrak, pelatihan dan pengembangan, perencanaan sukses, moral dan motivasi, kultur dan pengembangan sikap dan moral kerja, manajemen penimbangan prestasi dan hal seputar manajemen mutu – dan lain-lain (ditambahakan selama masih relevan).
2. Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan HR.
3. Memonitor, mengukur dan melaporkan tentang permasalahan, peluang, rencana pengembangan yang berhubungan dengan SDM dan pencapaiannya dalam skala waktu dan bentuk/format yang sudah disepakati.
4. Mengatur dan mengembangkan staf langsung (yang melakukan *direct report* kepadanya).
5. Mengelola dan mengendalikan pembelanjaan SDM per departemen sesuai anggaran - anggaran yang disetujui.
6. Bertindak sebagai penghubung (*liason*) dengan para manajer *functional*/manajer *department* yang lain agar memahami semua aspek - aspek penting dalam pengembangan SDM, dan untuk memastikan mereka telah

mendapatkan informasi yang tepat dan mencukupi tentang sasaran, tujuan/objektif dan pencapaian - pencapaian dari pengembangan SDM.

7. Memelihara kesadaran dan pengetahuan tentang teori pengembangan HR yang sesuai zaman dan metode - metode dan menyediakan penafsiran yang pantas untuk para direktur, para manajer dan staf di dalam organisasi.
8. Berperan untuk evaluasi dan pengembangan strategi pengelolaan SDM dan kinerja dalam pengimplementasian strategi tersebut, dengan bekerja sama dengan tim eksekutif.
9. Memastikan setiap aktivitas mempunyai benang merah serta terintegrasikan dengan persyaratan - persyaratan organisasi (*organizational requirements*) untuk bidang - bidang manajemen mutu, kesehatan dan keselamatan kerja, syarat - syarat hukum, kebijakan - kebijakan dan tugas umum kepedulian lingkungan.
10. Jika merupakan jabatan direktur formal, melaksanakan tanggung jawab dari seorang direktur utama/*Board of Director* (BOD) menurut patokan - patokan etis dan hukum yang berlaku, seperti yang tuangkan di dalam kebijakan direktur atau dokumen standar (lain) yang biasa digunakan.

**Staff Legal :**

1. *Mensupport* dan mengelolah dokumen perusahaan khususnya yang berhubungan dengan perjanjian kerjasama maupun *legal contract*.
2. *Mereview legal contract*, perjanjian kerjasama dan dokumen legal lain yang berhubungan dengan *project* perusahaan dimana ditempatkan.

3. Membuat surat permintaan, penawaran dan negosiasi harga.
4. Mengelola administrasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang telah dilakukan.
5. Melakukan tugas *clerical* secara umum termasuk, tetapi tidak terbatas pada fotocopy, fax, surat menyurat dan filling dokumen.
6. Menguasai pembuatan dan *review* surat perjanjian beserta monitoring validitasnya.

**Staff Logistik :**

1. Melaksanakan tata administrasi penerimaan dan pengeluaran barang dari dan ke gudang sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan.
2. Melaksanakan tata administrasi penerimaan dan pengeluaran barang dari dan ke gudang sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan.
3. Memberikan pengarahan kepada kepala bagian gudang, seperti melaksanakan tata penyimpanan barang di gudang, menjaga keamanan, kebersihan dan ketertiban gudang serta melakukan *stock opname* secara berkala sesuai yang telah ditetapkan.
4. Memeriksa dan memonitor terus menerus hasil pelaksanaan tugas bawahannya dan memberikan pengarahan kepada bawahannya.
5. Mencocokkan tingkat *stock* yang tertera dalam kartu meja dengan yang ada pada kartu gudang.

6. Mengajukan permintaan penambahan *stock* kepada direktur utama. Menjamin kerjasama yang konstruktif dengan bawahan, atasan, rekan kerja dan pihak luar yang relevan.

**Staff Pemasaran :**

1. Mengelola media sosial PT Soka Cipta Niaga yaitu website, facebook, twitter, instagram dan lain – lain.
2. Menangani pertanyaan/order customer via online/telepon dengan informatif, efektif, persuasif dan profesional.
3. Mengkoordinasi dan meningkatkan penjualan melalui chanel online atau offline.
4. Mengkoordinasikan semua media, *organizer* acara dan rekan bisnis untuk keperluan promosi dan meningkatkan penjualan.
5. Menjaga efektifitas dari *inventory level* dengan penjualan.
6. Mengevaluasi pencapaian target sales.
7. Melakukan strategi pemasaran yang efektif serta berorientasi pada pencapaian dan peningkatan target sales.
8. Memberikan pengarahannya serta *problem solving* terhadap masalah yang berkaitan dengan pencapaian sales.
9. Membangun serta menjaga hubungan dengan mitra bisnis, klien dan vendor.
10. Melakukan pembinaan dan penilaian terhadap perilaku dan prestasi bawahan.
11. Mengembangkan produk atau jasa dari perusahaan.

**Staff IT :**

1. Melakukan *maintenance* dan perbaikan jika ada yang rusak, memastikan semua hardware dan komputer berfungsi maksimal.
2. Updating/memperbarui website.
3. Merancang tata letak halaman website.
4. Menulis dan mengedit konten website.
5. Membuat atau implementasi semua sistem dan aplikasi.

**Bagian Pengiriman :**

1. Mengirim barang ke pelanggan melalui ekspedisi.
2. Membuat *form checker* barang keluar.
3. Membuat laporan pengiriman dari ekspedisi.
4. Mempersiapkan kelayakan kendaraan operasional.
5. Mengantar surat – surat yang berhubungan dengan perusahaan.

**4.1.5 Aspek Kegiatan Perusahaan**

PT Soka Cipta Niaga yaitu bergerak di bidang produksi, distribusi, dan perdagangan kaos kaki, manset, ciput, sarung tangan secara offline maupun online di pasar perdagangan. Sebagai perusahaan bisnis utama kaos kaki, perusahaan ini berusaha untuk bisa mempunyai karakteristik dengan cara menciptakan atau mendesain kaos kaki dan produk lainnya dengan desain yang unik dan cocok untuk semua kalangan.

## 4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi, berikut disajikan karakteristik responden berdasarkan usia dan pendidikan terakhir. Data penelitian yang dikumpulkan pada penelitian ini adalah 150 responden.

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| Usia          | Frek       | %           |
|---------------|------------|-------------|
| <20 tahun     | 0          | 0%          |
| 20 – 30 tahun | 95         | 64%         |
| 30 – 40 tahun | 35         | 23%         |
| 40 – 50 tahun | 20         | 13%         |
| <b>Total</b>  | <b>150</b> | <b>100%</b> |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019*

Tabel 4.1 di atas merupakan rekapitulasi karakteristik responden berdasarkan usia, terlihat bahwa sebagian besar dari responden berusia antara 20 – 30 tahun yakni 95 orang atau sebanyak 64%. Hal tersebut dikarenakan PT Soka Cipta Niaga Bandung lebih banyak memperkerjakan orang – orang yang berusia muda karena biasanya lebih produktif dan memiliki semangat dalam bekerja sehingga memiliki kemungkinan yang besar untuk memaksimalkan produktivitas pekerjaan.

Robbins dan Coutler (2010:63) menyatakan sebagian orang berasumsi bahwa semakin bertambahnya usia maka produktivitas akan menurun, tetapi ada kajian lain menyatakan bahwa antara usia dan kinerja tidak ada hubungan, sebab usia

yang bertambah biasanya akan dapat ditutupi dengan pengalaman yang cukup lama.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

| Pendidikan   | Frek       | %          |
|--------------|------------|------------|
| SD           | 0          | 0%         |
| SMP          | 0          | 0%         |
| SMA          | 100        | 67%        |
| D3/S1        | 50         | 33%        |
| <b>Total</b> | <b>150</b> | <b>100</b> |

*Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019*

Dan jika dilihat berdasarkan pendidikan sesuai tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa sebagian besar dari responden berpendidikan terakhir SMA yakni 100 orang atau sebanyak 67%. Hal tersebut dikarenakan PT Soka Cipta Niaga Bandung bergerak di bidang produksi dan distribusi, sehingga lebih banyaknya karyawan yang dibutuhkan di bagian gudang dan produksi juga operator packing di bandingkan bagian staff.

Robert Kreitner, Angelo Kinicki, (2003:277) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan mempengaruhi pola pikirnya yang nantinya berdampak pada tingkat kepuasan kerja.

### 4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk melihat gambaran hasil penelitian mengenai variabel Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Stress Kerja, dengan responden penelitian sebanyak 150 orang. Sedangkan untuk melihat jawaban atau penilaian responden terhadap setiap pernyataan yang diajukan dalam kuesioner,

maka dilakukan analisis deskriptif dengan pendekatan distribusi frekuensi dan persentase, dan untuk melihat penilaian responden terhadap setiap variabel yang diteliti dapat dilihat dari nilai persentase dari hasil skor aktual dan ideal yang diperoleh. Adapun untuk keperluan analisis distribusi jawaban responden disajikan dalam bentuk garis kontinum. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap persentase skor tanggapan responden yang diperoleh dengan menggunakan kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Kriteria Pengklasifikasian Presentase Skor Tanggapan Responden**

| No | Rentang Interval | Kriteria    |
|----|------------------|-------------|
| 1  | 20.00% - 36.00%  | Tidak Baik  |
| 2  | 36.01% - 52.00%  | Kurang Baik |
| 3  | 52.01% - 68.00%  | Cukup Baik  |
| 4  | 68.01% - 84.00%  | Baik        |
| 5  | 84.01% - 100%    | Sangat Baik |

*Sumber : Umi Narimawati (2007:85)*

Berikut disajikan tanggapan responden pada setiap variabelnya masing-masing berdasarkan variabel penelitian sebagai berikut.

#### **4.3.1 Deskriptif Konflik Interpersonal pada PT Soka Cipta Niaga Bandung**

Berdasarkan hasil kuesioner dari 150 responden, variabel Konflik Interpersonal akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel Konflik Interpersonal diukur menggunakan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan untuk mengetahui gambaran mengenai



mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, berikut diperoleh hasil rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Konflik Interpersonal**

| No           | Indikator   | Item      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria          |
|--------------|---|-----------|-------------|-------------|---------------|-------------------|
| 1            | Perbedaan pendapat antar individu                                 | 2         | 999         | 1500        | 66,60%        | Cukup Baik        |
| 2            | Perbedaan pemikiran karena latar belakang kebudayaan yang berbeda | 2         | 1008        | 1500        | 67,20%        | Cukup Baik        |
| 3            | Perbedaan kepentingan antar individu                              | 2         | 1002        | 1500        | 66,80%        | Cukup Baik        |
| 4            | Perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri                        | 2         | 1034        | 1500        | 68,93%        | Baik              |
| 5            | Perbedaan kesalahan diri sendiri                                  | 2         | 1039        | 1500        | 69,27%        | Baik              |
| <b>Total</b> |   | <b>10</b> | <b>5082</b> | <b>7500</b> | <b>67,76%</b> | <b>Cukup Baik</b> |

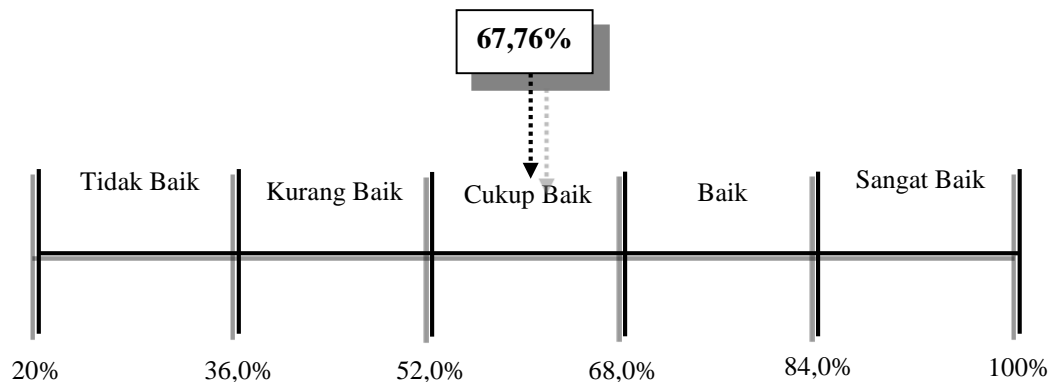
Sumber : data olah kuisioner 2019

Tabel 4.4 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Konflik Interpersonal yang di ukur menggunakan lima indikator dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator perbedaan kesalahan diri sendiri dengan persentase 69,27%, artinya karyawan dapat menyadari baik dan tidak nya pilihan yang mereka tentukan dalam menangani pekerjaan, meskipun tidak semua karyawan merasa seperti itu. Sedangkan nilai persentase skor terendah berada pada indikator perbedaan pendapat antar individu dengan persentase sebesar 66,60%, artinya karyawan merasa bahwa masih terdapatnya perbedaan pendapat yang menyebabkan perselisihan sehingga dapat merugikan diri sendiri maupun perusahaan misalnya kesalahan dalam pembuatan keputusan. Secara keseluruhan

dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Konflik Interpersonal sebesar 67,76%. Nilai 67,76% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong **cukup baik**.

Arti **cukup baik** disini yaitu Konflik Interpersonal pada PT Soka Cipta Niaga Bandung belum sepenuhnya dapat dikelola secara maksimal, seperti halnya masih ada perbedaan pendapat antar individu yang menjadi penyebab perdebatan antar karyawan, masih ada perbedaan pemikiran karena latar belakang kebudayaan yang berbeda yang menyebabkan banyaknya ketidak selarasan pemikiran dikarenakan mereka berasal dari daerah yang berbeda oleh karena itu adat dan kebiasaan karyawan juga sudah pasti berbeda, masih ada perbedaan kepentingan antar individu yang menjadi penyebab terjadinya selisih paham antar karyawan satu dengan lainnya dikarenakan pemberian solusi dari masing – masing karyawan untuk mencapai tujuannya bermacam - macam. Oleh karena, itu hal – hal tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap terjadinya Konflik Interpersonal pada PT Soka Cipta Niaga Bandung. Sebagaimana yang dikatakan oleh Tommy (2010) bahwa Konflik Interpersonal terjadi karena pertentangan antara seseorang dengan oranglain atas ketidakcocokan kondisi yang dirasakan oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja.

Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.2**  
**Garis Kontinum Konflik Interpersonal**

Berdasarkan garis kontinum di atas terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 67,76% yang termasuk kedalam kriteria **cukup baik** sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 32,24%. Sehingga secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Konflik Interpersonal karyawan di PT Soka Cipta Niaga Bandung secara keseluruhan tergolong **cukup baik**, yang menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai Konflik Interpersonal.

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai variabel tersebut berdasarkan indikatornya masing - masing dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Perbedaan Pendapat Antar Individu**

| No | Butir Kuesioner  | Alternatif Jawaban |      |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal | (%)    | Kriteria |
|----|--|--------------------|------|------|------|------|-------------|------------|--------|----------|
|    |  | SS                 | S    | CS   | TS   | STS  |             |            |        |          |
| 1  | Saya tidak merasa terjadinya perselisihan antara saya dengan rekan kerja | F                  | 18   | 57   | 48   | 27   | 516         | 750        | 68,80% | Baik     |
|    |  | %                  | 12,0 | 38,0 | 32,0 | 18,0 |             |            |        |          |

|                        |  |   |     |      |      |      |     |            |             |               |                   |
|------------------------|--|---|-----|------|------|------|-----|------------|-------------|---------------|-------------------|
| 2                      | Saya merasa banyak terjadinya perbedaan pemikiran antara saya dengan rekan kerja | F | 1   | 20   | 80   | 43   | 6   | 483        | 750         | 64,40%        | Cukup Baik        |
|                        |  | % | 0,7 | 13,3 | 53,3 | 28,7 | 4,0 |            |             |               |                   |
| <b>Total Akumulasi</b> |  |   |     |      |      |      |     | <b>999</b> | <b>1500</b> | <b>66,60%</b> | <b>Cukup Baik</b> |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.5 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator perbedaan pendapat antar individu pada variabel Konflik Interpersonal yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Saya tidak merasa terjadinya perselisihan antara saya dengan rekan kerja” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa perselisihan yang terjadi antar karyawan mulai membaik. Hal tersebut dikarenakan perbedaan pendapat antar individu sudah bisa di toleransi oleh sebagian karyawan. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Saya merasa banyak terjadinya perbedaan pemikiran antara saya dengan rekan kerja” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 80% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar dari karyawan yang merasa berbeda pemikiran dengan karyawan lainnya. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pendapat antar individu antara satu dengan lainnya yang tidak dapat ditoleransi oleh sebagian besar karyawan yang menimbulkan perdebatan antara karyawan satu dengan lainnya.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 66,60%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **cukup baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 33,40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih

ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator perbedaan pendapat antar individu pada variabel Konflik Interpersonal seperti halnya masih adanya perdebatan antar individu yang berkepanjangan sehingga membuat aktivitas kerja menjadi terganggu.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Kartika (2000) yang mengatakan bahwa konflik terjadi karena adanya kegagalan interaksi (komunikasi) yang disebabkan oleh persepsi individu yang berbeda – beda dan masih banyak lagi faktor lain yang menyebabkannya, namun yang jelas apabila konflik tersebut tidak segera dikelola, kerjasama karyawan dalam bekerja akan terganggu dan motivasi karyawan untuk berprestasi akan menurun.

**Tabel 4.6**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Perbedaan Pemikiran Karena Latar Kebudayaan Yang Berbeda**

| No                     | Butir Kuesioner  | Alternatif Jawaban |     |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria          |            |
|------------------------|--|--------------------|-----|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------------|------------|
|                        |  | SS                 | S   | CS   | TS   | STS  |             |             |               |                   |            |
| 3                      | Semua rekan kerja dapat menerima masukan dari karyawan yang lain                     | F                  | 13  | 70   | 42   | 21   | 4           | 517         | 750           | 68,93%            | Baik       |
|                        |  | %                  | 8,7 | 46,7 | 28,0 | 14,0 | 2,7         |             |               |                   |            |
| 4                      | Saya merasakan ketegangan karena prinsip yang berbeda antara saya dengan rekan kerja | F                  | 0   | 30   | 57   | 55   | 8           | 491         | 750           | 65,47%            | Cukup Baik |
|                        |  | %                  | 0,0 | 20,0 | 38,0 | 36,7 | 5,3         |             |               |                   |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |  |                    |     |      |      |      | <b>1008</b> | <b>1500</b> | <b>67,20%</b> | <b>Cukup Baik</b> |            |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.6 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator perbedaan pendapat antar individu pada variabel Konflik Interpersonal

yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Semua rekan kerja dapat menerima masukan dari karyawan yang lain” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46,7% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan sebagian karyawan dapat menerima masukan dari karyawan lainnya. Hal tersebut dikarenakan perbedaan pemikiran karena latar kebudayaan yang berbeda dapat di toleransi oleh sebagian karyawan. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Saya merasakan ketegangan karena prinsip yang berbeda antara saya dengan rekan kerja” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38,0% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar dari karyawan yang merasa berbeda prinsip dengan karyawan lainnya. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan pemikiran karena latar belakang kebudayaan yang berbeda yang tidak dapat ditoleransi oleh sebagian besar karyawan yang menimbulkan ketidak selarasan pemikiran antara karyawan satu dengan lainnya.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 67,20%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **cukup baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 32,80%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator perbedaan pemikiran karena latar belakang kebudayaan yang berbeda pada variabel Konflik Interpersonal seperti halnya adanya ketidakselarasan pemikiran sehingga menyebabkan kesalahpahaman antara karyawan satu dengan lainnya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Jehn (dalam Hung *et al.*, 2013) yang mengatakan bahwa Konflik Interpersonal telah didefinisikan secara luas sebagai persepsi yang terjadi ketika pihak yang berbeda terus berbeda pandangan atau konflik ketika adanya ketidakcocokan antara individu satu dengan yang lainnya.

**Tabel 4.7**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Perbedaan Kepentingan Antar Individu**

| No                     | Butir Kuesioner   | Alternatif Jawaban |     |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria          |            |
|------------------------|---|--------------------|-----|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------------|------------|
|                        |   | SS                 | S   | CS   | TS   | STS  |             |             |               |                   |            |
| 5                      | Saya merasa antara saya dan rekan kerja tidak mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan | F                  | 6   | 69   | 61   | 12   | 2           | 515         | 750           | 68,67%            | Baik       |
|                        |   | %                  | 4,0 | 46,0 | 40,7 | 8,0  | 1,3         |             |               |                   |            |
| 6                      | Saya merasa antara saya dan rekan kerja mempunyai pandangan yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan                | F                  | 3   | 26   | 63   | 47   | 11          | 487         | 750           | 64,93%            | Cukup Baik |
|                        |   | %                  | 2,0 | 17,3 | 42,0 | 31,3 | 7,3         |             |               |                   |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |                    |     |      |      |      | <b>1002</b> | <b>1500</b> | <b>66,80%</b> | <b>Cukup Baik</b> |            |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.7 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator perbedaan kepentingan antar individu pada variabel Konflik

Interpersonal yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Saya merasa antara saya dan rekan kerja tidak mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46,0% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa tidak memiliki perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan dalam pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan perbedaan kepentingan antar individu bisa di toleransi oleh sebagian karyawan. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Saya merasa antara saya dan rekan kerja mempunyai pandangan yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 42% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar dari karyawan yang merasa berbeda pandangan dengan rekan kerja lainnya mengenai pengelolaan dari pekerjaan. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kepentingan antar individu antara satu dengan lainnya yang tidak dapat ditoleransi oleh sebagian besar karyawan yang menimbulkan selisih paham antara karyawan satu dengan lainnya.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 66,80%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **cukup baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 33,20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator perbedaan kepentingan antar individu pada variabel Konflik Interpersonal seperti halnya masih adanya selisih paham antar individu karena maksud dan tujuan yang



berbeda sehingga memicu terjadinya perselisihan antara karyawan satu dengan lainnya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Dwijanti (2000) yang mengatakan bahwa manusia merupakan makhluk individu dan makhluk sosial. Manusia sebagai makhluk sosial berinteraksi dengan orang lain dalam memenuhi kebutuhannya. Manusia seringkali mengalami konflik yang didefinisikan sebagai interaksi antara pihak – pihak yang saling memiliki ketergantungan dan mempersepsikan adanya maksud, tujuan dan nilai yang bertentangan serta melihat bahwa pihak lain yang berpotensi untuk menghalangi tercapainya tujuan, maksud atau nilai tersebut.

**Tabel 4.8**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Perbedaan Kepribadian**  
**Tekanan Diri Sendiri**

| No                     | Butir Kuesioner                                   | Alternatif Jawaban |     |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria    |            |
|------------------------|---|--------------------|-----|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------|------------|
|                        |   | SS                 | S   | CS   | TS   | STS  |             |             |               |             |            |
| 7                      | Saya cepat menyesuaikan diri dengan rekan kerja   | F                  | 14  | 65   | 53   | 18   | 0           | 525         | 750           | 70,00%      | Baik       |
|                        |   | %                  | 9,3 | 43,3 | 35,3 | 12,0 | 0,0         |             |               |             |            |
| 8                      | Saya melibatkan konflik pribadi kedalam pekerjaan | F                  | 1   | 19   | 62   | 56   | 12          | 509         | 750           | 67,87%      | Cukup Baik |
|                        |   | %                  | 0,7 | 12,7 | 41,3 | 37,3 | 8,0         |             |               |             |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |                    |     |      |      |      | <b>1034</b> | <b>1500</b> | <b>68,93%</b> | <b>Baik</b> |            |

*Sumber : data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.8 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri pada variabel Konflik Interpersonal yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Saya cepat menyesuaikan diri dengan rekan kerja” dapat

diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 43,3% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan dapat cepat menyesuaikan diri dengan rekan kerjanya. Hal tersebut dikarenakan perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri dapat di kelola dengan baik oleh sebagian besar karyawan sehingga karyawan tidak sulit berinteraksi dengan karyawan lainnya. Dan berdasarkan pernyataan kedua “Saya melibatkan konflik pribadi kedalam pekerjaan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 80% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar dari karyawan yang merasa melibatkan konflik pribadi kedalam pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri yang tidak dapat dikelola dengan baik oleh karyawan sehingga dapat membuat semangat kerja menurun.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 68,93%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 31,07%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan dari indikator perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri sudah lebih baik dari indikator lainnya pada variabel Konflik Interpersonal, akan tetapi masih ada permasalahan yang perlu diperhatikan kembali seperti halnya masih ada sebagian karyawan yang tidak dapat mengontrol permasalahan di luar pekerjaannya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Rue dan Byars (2007) yang mengatakan bahwa konflik interpersonal atau konflik antara dua atau lebih individu diakibatkan oleh banyak faktor, yang sering terjadi adalah karena adanya perbedaan kepribadian.

**Tabel 4.9**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Perbedaan Kesalahan Diri**  
**Sendiri**

| No                     | Butir Kuesioner                                       | Alternatif Jawaban |     |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria    |            |
|------------------------|---|--------------------|-----|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------|------------|
|                        |   | SS                 | S   | CS   | TS   | STS  |             |             |               |             |            |
| 9                      | Saya seorang yang teliti dalam mengerjakan sesuatu    | F                  | 13  | 81   | 37   | 18   | 1           | 537         | 750           | 71,60%      | Baik       |
|                        |   | %                  | 8,7 | 54,0 | 24,7 | 12,0 | 0,7         |             |               |             |            |
| 10                     | Saya tidak percaya diri dengan kemampuan diri sendiri | F                  | 1   | 21   | 62   | 57   | 9           | 502         | 750           | 66,93%      | Cukup Baik |
|                        |   | %                  | 0,7 | 14,0 | 41,3 | 38,0 | 6,0         |             |               |             |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |                    |     |      |      |      | <b>1039</b> | <b>1500</b> | <b>69,27%</b> | <b>Baik</b> |            |

*Sumber : data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.9 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator perbedaan kesalahan diri sendiri pada variabel Konflik Interpersonal yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Saya seorang yang teliti dalam mengerjakan sesuatu” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 54% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa cukup teliti dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan perbedaan kesalahan diri sendiri dapat di kelola dengan baik oleh sebagian karyawan sehingga karyawan tidak ceroboh dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan berdasarkan pernyataan kedua “Saya tidak percaya diri dengan kemampuan diri sendiri” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 41,3% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa

masih ada sebagian besar dari karyawan yang merasa kurang percaya diri dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan kesalahan diri sendiri yang tidak dapat dikelola dengan baik oleh karyawan sehingga dapat membuat kualitas pekerjaannya menurun.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 69,27%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 30,73%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan dari indikator penerimaan informasi sesuai target sudah lebih baik dari indikator lainnya pada variabel Konflik Interpersonal, akan tetapi masih ada permasalahan yang perlu diperhatikan kembali seperti halnya masih ada sebagian karyawan yang harus terus diberikan motivasi agar yakin dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga harus terus diberikan motivasi agar yakin dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Wirawan (2010:151) yang mengatakan bahwa seseorang yang mengalami situasi konflik baik konflik interpersonal maupun konflik intrapersonal emosinya bisa meningkat. Emosinya seringkali negatif, marah, tidak percaya diri, kecewa, bingung, khawatir dan takut. Ia menjadi irasional dan tidak bisa berpikir dengan jernih.

#### **4.3.2 Deskriptif Beban Kerja pada PT Soka Cipta Niaga Bandung**

Berdasarkan hasil kuesioner dari 150 responden, variabel Beban Kerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan - pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel

Beban Kerja diukur menggunakan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, berikut diperoleh hasil rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut :

**Tabel 4.10**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja**

| No           | Indikator                          | Item      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria          |
|--------------|------------------------------------|-----------|-------------|-------------|---------------|-------------------|
| 1            | Menangani pekerjaan dengan baik    | 2         | 1015        | 1500        | 67,67%        | Cukup Baik        |
| 2            | Penerimaan informasi sesuai target | 2         | 1031        | 1500        | 68,73%        | Baik              |
| 3            | Mengambil keputusan dalam bekerja  | 2         | 1022        | 1500        | 68,13%        | Baik              |
| 4            | Waktu dalam menyelesaikan tugas    | 2         | 939         | 1500        | 62,60%        | Cukup Baik        |
| 5            | Standar kerja yang sudah sesuai    | 2         | 957         | 1500        | 63,80%        | Cukup Baik        |
| <b>Total</b> |                                    | <b>10</b> | <b>4964</b> | <b>7500</b> | <b>66,19%</b> | <b>Cukup Baik</b> |

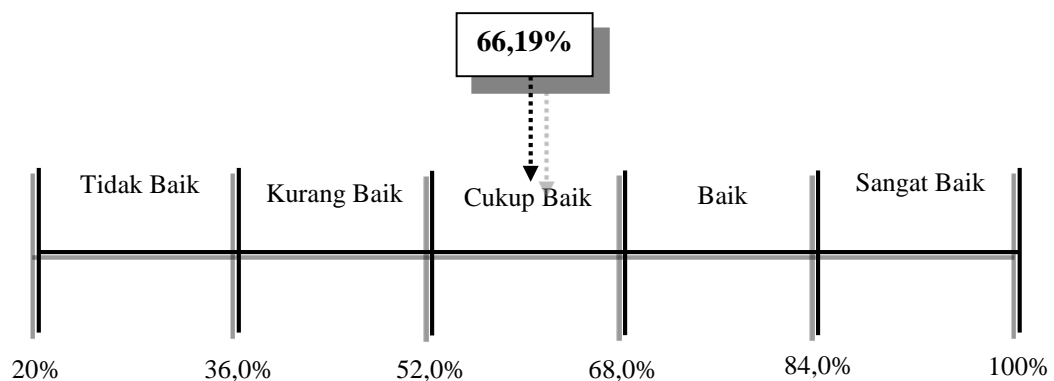
*Sumber : data olah kuisioner 2019*

Tabel 4.10 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Beban Kerja yang di ukur menggunakan lima indikator dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator penerimaan informasi sesuai target dengan persentase 68,73 %, artinya karyawan merasa bahwa informasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik itu terlihat dari kecakapan mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya, meskipun masih ada karyawan yang merasa tidak sependapat dengan hal tersebut. Sedangkan nilai persentase skor terendah berada pada indikator waktu dalam menyelesaikan tugas dengan persentase sebesar 62,60%, artinya karyawan merasa bahwa waktu yang diberikan perusahaan tidak

cukup optimal sehingga mereka tidak dapat berkontribusi dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Beban Kerja sebesar 66,19%. Nilai 66,19% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong **cukup baik**.

Arti **cukup baik** disini yaitu Beban Kerja pada PT Soka Cipta Niaga Bandung belum sepenuhnya dapat dikelola secara maksimal, seperti halnya masih adanya permasalahan dalam menangani pekerjaan dikarenakan karyawan tidak cukup menguasai pekerjaan yang diberikan sehingga karyawan merasa tertekan dan menyebabkan produktivitas kerja menurun, masih adanya permasalahan waktu dalam menyelesaikan tugas dikarenakan tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dengan waktu yang singkat sehingga karyawan tidak dapat mengelola pekerjaannya dengan baik dan akhirnya kelelahan, belum sesuai standar kerja yang ada dikarenakan pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas kemampuan karyawan sehingga menjadi penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Oleh karena, itu hal – hal tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap terjadinya Beban Kerja pada PT Soka Cipta Niaga Bandung. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Manuaba dalam (Tarwaka 2011:107) bahwa Beban Kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal misalnya tugas – tugas yang dilakukan bersifat fisik, organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, lingkungan kerja serta faktor internal yaitu reaksi tubuh dari reaksi beban kerja eksternal.

Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.3**  
**Garis Kontinum Beban Kerja**

Berdasarkan garis kontinum di atas terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 66,19% yang termasuk kedalam kriteria **cukup baik** sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 33,81%. Sehingga secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Beban Kerja karyawan di PT Soka Cipta Niaga Bandung secara keseluruhan tergolong **cukup baik**, yang menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali seperti halnya dalam menangani pekerjaan, waktu dalam menyelesaikan tugas, dan standar kerja yang belum sesuai.

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai variabel tersebut berdasarkan indikatornya masing - masing dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 4.11**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Menangani Pekerjaan Dengan Baik**

| No                     | Butir Kuesioner                                       | Alternatif Jawaban |      |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria          |            |
|------------------------|---|--------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------------|------------|
|                        |   | SS                 | S    | CS   | TS   | STS  |             |             |               |                   |            |
| 11                     | Saya tidak pernah menunda dalam mengerjakan pekerjaan | F                  | 22   | 59   | 61   | 8    | 0           | 545         | 750           | 72,67%            | Baik       |
|                        |   | %                  | 14,7 | 39,3 | 40,7 | 5,3  | 0,0         |             |               |                   |            |
| 12                     | Saya kurang menguasai pekerjaan yang diberikan        | F                  | 4    | 28   | 67   | 46   | 5           | 470         | 750           | 62,67%            | Cukup Baik |
|                        |   | %                  | 2,7  | 18,7 | 44,7 | 30,7 | 3,3         |             |               |                   |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |                    |      |      |      |      | <b>1015</b> | <b>1500</b> | <b>67,67%</b> | <b>Cukup Baik</b> |            |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.11 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator menangani pekerjaan dengan baik pada variabel Beban Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Saya tidak pernah menunda dalam mengerjakan pekerjaan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 40,7% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan tidak pernah menunda pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan sudah dapat menangani pekerjaannya dengan baik seperti halnya sebagian karyawan cukup tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Saya kurang menguasai pekerjaan yang diberikan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 44,7% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar dari karyawan yang merasa tidak dapat menguasai pekerjaan yang diberikan. Hal tersebut dikarenakan masih minimnya pengetahuan dalam menguasai bidang tersebut.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 67,67%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian



termasuk kategori **cukup baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 32,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator menanggapi pekerjaan dengan baik pada variabel Beban Kerja seperti halnya masih adanya karyawan yang merasa tidak dapat menguasai pekerjaannya sehingga harus diberikan pelatihan.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Handoko (2000:64) yang mengatakan bahwa suatu pekerjaan dapat mempengaruhi keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Loyal terhadap pekerjaan mencerminkan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

**Tabel 4.12**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Penerimaan Informasi Sesuai Target**

| No                     | Butir Kuesioner  | Alternatif Jawaban |      |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria    |            |
|------------------------|--|--------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------|------------|
|                        |  | SS                 | S    | CS   | TS   | STS  |             |             |               |             |            |
| 13                     | Informasi yang diberikan sudah cukup tersampaikan dengan baik  | F                  | 17   | 70   | 52   | 11   | 0           | 543         | 750           | 72,40%      | Baik       |
|                        |  | %                  | 11,3 | 46,7 | 34,7 | 7,3  | 0,0         |             |               |             |            |
| 14                     | Ketika saya melakukan kesalahan tidak ada toleransi dari perusahaan sedangkan penerimaan informasi tidak cukup jelas | F                  | 5    | 20   | 62   | 58   | 5           | 488         | 750           | 65,07%      | Baik       |
|                        |  | %                  | 3,3  | 13,3 | 41,3 | 38,7 | 3,3         |             |               |             | Cukup Baik |
| <b>Total Akumulasi</b> |  |                    |      |      |      |      | <b>1031</b> | <b>1500</b> | <b>68,73%</b> | <b>Baik</b> |            |

*Sumber : data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.12 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator penerimaan informasi sesuai target pada variabel Beban Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Informasi yang diberikan sudah cukup tersampaikan dengan baik” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46,7% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa informasi yang diberikan perusahaan sudah cukup baik. Hal tersebut dikarenakan sebagian karyawan sudah dapat menerima informasi sesuai target seperti halnya sebagian karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya tanpa bertanya – tanya lagi. Dan berdasarkan pernyataan kedua “Ketika saya melakukan kesalahan tidak ada toleransi dari perusahaan sedangkan penerimaan informasi tidak cukup jelas” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 62% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian besar dari karyawan yang tidak mendapatkan toleransi ketika melakukan kesalahan padahal pemberian informasi tidak cukup jelas itu berarti kesalahan tidak sepenuhnya berada pada pihak karyawan. Hal tersebut terjadi dikarenakan kurangnya komunikasi antara atasan dengan karyawan sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan informasi.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 68,73%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 31,27%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan dari indikator penerimaan informasi sesuai target sudah lebih baik dari indikator

lainnya pada variabel Beban Kerja, akan tetapi masih ada permasalahan yang perlu diperhatikan kembali seperti halnya masih ada sebagian karyawan yang tidak cukup cepat tanggap dalam menerima informasi dan terjadinya kesalahan komunikasi antara atasan dengan karyawannya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Hariyono dkk (2009) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu penerimaan informasi yang sesuai target, hal ini diukur dari tanggapan responden yang menganggap layak atau tidaknya informasi itu diterima.

**Tabel 4.13**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Mengambil Keputusan Dalam Bekerja**

| No                     | Butir Kuesioner   | Alternatif Jawaban |     |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria    |            |
|------------------------|---|--------------------|-----|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------|------------|
|                        |   | SS                 | S   | CS   | TS   | STS  |             |             |               |             |            |
| 15                     | Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam mengambil keputusan yang dapat merugikan perusahaan | F                  | 10  | 63   | 52   | 25   | 0           | 508         | 750           | 67,73%      | Cukup Baik |
|                        |   | %                  | 6,7 | 42,0 | 34,7 | 16,7 | 0,0         |             |               |             |            |
| 16                     | Keputusan yang saya ambil terkadang tidak melalui persetujuan atasan                            | F                  | 2   | 27   | 45   | 57   | 19          | 514         | 750           | 68,53%      | Baik       |
|                        |   | %                  | 1,3 | 18,0 | 30,0 | 38,0 | 12,7        |             |               |             |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |                    |     |      |      |      | <b>1022</b> | <b>1500</b> | <b>68,13%</b> | <b>Baik</b> |            |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.13 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator penerimaan informasi sesuai target pada variabel Beban Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama

“Saya tidak pernah melakukan kesalahan dalam mengambil keputusan yang dapat merugikan perusahaan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 42,0% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tidak pernah melakukan kesalahan dalam mengambil keputusan. Hal tersebut dikarenakan karyawan sangat berhati – hati. Dan berdasarkan pernyataan kedua “Keputusan yang saya ambil terkadang tidak melalui persetujuan atasan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38% menjawab Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan selalu mengambil keputusan melalui persetujuan atasan. Hal tersebut terjadi dikarenakan karyawan selalu melibatkan atasan dalam setiap keputusan yang diambilnya karena tidak mau mengambil resiko yang nantinya akan merugikan dirinya dan perusahaan.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 68,13%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 31,87%. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator mengambil keputusan dalam bekerja pada variabel Beban Kerja sudah dapat dikelola dengan baik, dilihat dari karyawan yang selalu melibatkan atasan dalam setiap pengambilan keputusannya dan selalu berhati – hati dalam mengambil keputusan akan tetapi masih ada hal yang harus di perhatikan kembali karena ada sebagian karyawan yang tidak satu pendapat dengan hal tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Hariyono dkk (2009) bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu pengambilan keputusan dalam

bekerja, hal ini diukur dari tanggapan responden mengambil keputusan secara layak dalam bekerja.

**Tabel 4.14**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Waktu Dalam Menyelesaikan Tugas**

| No                     | Butir Kuesioner  | Alternatif Jawaban |     |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria          |            |
|------------------------|--|--------------------|-----|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------------|------------|
|                        |  | SS                 | S   | CS   | TS   | STS  |             |             |               |                   |            |
| 17                     | Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan waktu yang singkat | F                  | 11  | 48   | 57   | 34   | 0           | 486         | 750           | 64,80%            | Cukup Baik |
|                        |  | %                  | 7,3 | 32,0 | 38,0 | 22,7 | 0,0         |             |               |                   |            |
| 18                     | Terkadang saya merasa kelelahan saat bekerja                               | F                  | 3   | 43   | 62   | 32   | 10          | 453         | 750           | 60,40%            | Cukup Baik |
|                        |  | %                  | 2,0 | 28,7 | 41,3 | 21,3 | 6,7         |             |               |                   |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |  |                    |     |      |      |      | <b>939</b>  | <b>1500</b> | <b>62,60%</b> | <b>Cukup Baik</b> |            |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.14 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator waktu dalam menyelesaikan tugas pada variabel Beban Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Tugas yang diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan waktu yang singkat” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38,0% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa tugas yang diberikan terkadang bersifat mendadak dan dengan waktu yang singkat. Hal tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang harus merelakan jam istirahatnya

untuk menyelesaikan pekerjaan. Dan berdasarkan pernyataan kedua “Terkadang saya merasa kelelahan saat bekerja” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 41,3% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian dari karyawan merasa kelelahan saat bekerja. Hal tersebut terlihat dari sebagian besar karyawan yang keteteran dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kondisi fisiknya pun terganggu dan menyebabkan kinerja menurun.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 62,60%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **cukup baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 37,40%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan dari indikator waktu dalam menyelesaikan tugas dalam variabel Beban Kerja masih perlu diperbaiki, seperti halnya penggunaan jam kerja.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Hariyono dkk., (2009) yang mengatakan bahwa beban kerja merupakan jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan kelelahan.

**Tabel 4.15**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Standar kerja yang sudah sesuai**

| No | Butir Kuesioner   | Alternatif Jawaban |     |      |      |     | Skor Aktual | Skor Ideal | (%) | Kriteria |      |
|----|---|--------------------|-----|------|------|-----|-------------|------------|-----|----------|------|
|    |   | SS                 | S   | CS   | TS   | STS |             |            |     |          |      |
| 19 | Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki | F                  | 13  | 48   | 77   | 12  | 0           | 512        | 750 | 68,27%   | Baik |
|    |   | %                  | 8,7 | 32,0 | 51,3 | 8,0 | 0,0         |            |     |          |      |
| 20 | Pekerjaan yang di   | F                  | 5   | 43   | 57   | 42  | 3           | 445        | 750 | 59,33%   |      |

|   |   |     |      |      |      |     |            |             |               |                   |
|---|---|-----|------|------|------|-----|------------|-------------|---------------|-------------------|
| berikan terkadang melebihi kapasitas kemampuan karyawan | % | 3,3 | 28,7 | 38,0 | 28,0 | 2,0 |            |             |               | <b>Cukup Baik</b> |
| <b>Total Akumulasi</b>                                  |   |     |      |      |      |     | <b>957</b> | <b>1500</b> | <b>63,80%</b> | <b>Cukup Baik</b> |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.15 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator standar kerja yang sudah sesuai pada variabel Beban Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 51,3% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa pembagian kerja sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Hal tersebut terlihat dari kesesuaian pembagian kerja melalui jenjang pendidikan terakhir. Dan berdasarkan pernyataan kedua “Pekerjaan yang di berikan terkadang melebihi kapasitas kemampuan karyawan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38,0% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan merasa tugas yang diberikannya melebihi kapasitas kemampuan karyawan. Hal tersebut terlihat dari sebagian besar karyawan yang cenderung lebih banyak mengeluh, sehingga menyebabkan kinerja menurun.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 63,80%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **cukup Baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 36,20%. Hal tersebut menunjukkan bahwa

pengelolaan dari indikator standar kerja yang sudah sesuai dalam variabel Beban Kerja masih perlu diperbaiki, seperti halnya pembagian pekerjaan.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Dhania (2010) yang mengatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik atau psikis.

#### 4.3.3 Deskriptif Stress Kerja pada PT Soka Cipta Niaga Bandung

Berdasarkan hasil kuesioner dari 150 responden, variabel Stress Kerja akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan - pernyataan yang diajukan peneliti dalam kuesioner yang diberikan kepada responden. Variabel stress kerja diukur menggunakan 10 item pernyataan yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan untuk mengetahui gambaran mengenai variabel tersebut secara menyeluruh, berikut diperoleh hasil rekapitulasi tanggapan responden sebagai berikut :

**Tabel 4.16**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stress Kerja**

| No           | Indikator  | Item      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria          |
|--------------|--|-----------|-------------|-------------|---------------|-------------------|
| 1            | Stress Kerja cenderung membuat kinerja menurun menyelesaikan tugas         | 2         | 971         | 1500        | 64,73%        | Cukup Baik        |
| 2            | Kinerja tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja | 2         | 1015        | 1500        | 67,67%        | Cukup Baik        |
| 3            | Informasi yang kurang jelas mengenai pekerjaan dari atasan                 | 2         | 1031        | 1500        | 68,73%        | Baik              |
| 4            | Stress kerja karena tidak harmonis dengan rekan kerja                      | 2         | 1019        | 1500        | 67,93%        | Cukup Baik        |
| 5            | Stress kerja yang membuat rekan kerja tidak mendapatkan pekerjaan          | 2         | 1056        | 1500        | 70,40%        | Baik              |
| <b>Total</b> |  | <b>10</b> | <b>5092</b> | <b>7500</b> | <b>67,89%</b> | <b>Cukup Baik</b> |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

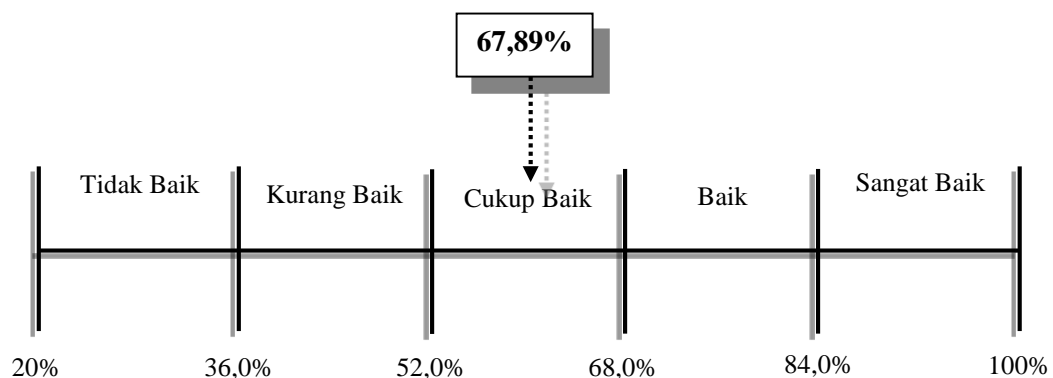


Tabel 4.16 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada variabel Stress Kerja yang di ukur menggunakan lima indikator dengan 10 item pernyataan. Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai persentase skor tertinggi berada pada indikator Stress Kerja yang membuat rekan kerja tidak mendapatkan pekerjaan dengan persentase 70,40%, artinya karyawan tidak merasa bahwa mereka merugikan rekan kerja yang lain atas ambisinya, mereka bersaing secara sehat dalam melakukan aktivitas – aktivitas kerjanya. Sedangkan nilai persentase skor terendah berada pada indikator Stress Kerja cenderung membuat kinerja menurun dengan persentase sebesar 64,73%, artinya karyawan merasa kinerja mereka menurun dikarenakan mengalami stress dalam bekerja karena memiliki banyak tuntutan pekerjaan. Secara keseluruhan dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai persentase yang didapat pada variabel Stress Kerja sebesar 67,89%. Nilai 67,89% tersebut jika mengacu pada kriteria menurut Umi Narimawati (2007:85) tergolong **cukup baik**.

Arti **cukup baik** disini yaitu Stress Kerja pada PT Soka Cipta Niaga Bandung belum sepenuhnya dapat dikelola secara maksimal, seperti halnya masih terdapat permasalahan dalam kinerja karyawan terlihat dari menurunnya semangat dalam melaksanakan pekerjaan karena terlalu banyak pekerjaan yang harus segera diselesaikan, masih terdapat permasalahan tekanan dalam bekerja terlihat dari masih banyaknya karyawan yang merasa keteteran karena tugas yang diberikan melebihi kapasitas kemampuannya dan terdapat permasalahan adanya ketidakharmonisan antara rekan kerja karena perbedaan pendapat dan pemikiran sehingga memicu perselisihan antara satu dengan karyawan lainnya. Oleh karena,

itu hal – hal tersebut memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap terjadinya Stress Kerja pada PT Soka Cipta Niaga Bandung. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Rivai dan Jauvani (2009:108) bahwa Stress Kerja merupakan dampak ketegangan fisik dan pikiran yang mengakibatkan terjadinya kondisi yang tidak seimbang dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Jika disajikan dalam bentuk gambar garis kontinum, nilai persentase skor tersebut adalah sebagai berikut:



**Gambar 4.4**  
**Garis Kontinum Stress Kerja**

Berdasarkan garis kontinum di atas terlihat bahwa nilai persentase yang didapat sebesar 67,89% yang termasuk kedalam kategori **cukup baik** sedangkan sisa persentase kesenjangan (*gap*) sebesar 32,11%. Sehingga secara keseluruhan tanggapan responden terhadap Stress Kerja karyawan di PT Soka Cipta Niaga Bandung secara keseluruhan tergolong **cukup baik**, yang menunjukkan bahwa masih ada permasalahan di lapangan yang perlu diperbaiki kembali seperti halnya kinerja dalam menyelesaikan tugas, tekanan dalam menyelesaikan pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja.

Agar lebih jelas maka peneliti menyajikan gambaran mengenai variabel tersebut berdasarkan indikatornya masing-masing dengan uraian sebagai berikut:

**Tabel 4.17**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Stress Kerja Cenderung Membuat Kinerja Menurun**

| No                     | Butir Kuesioner   | Alternatif Jawaban |      |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria          |            |
|------------------------|---|--------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------------|------------|
|                        |   | SS                 | S    | CS   | TS   | STS  |             |             |               |                   |            |
| 21                     | Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang diharapkan        | F                  | 16   | 51   | 59   | 24   | 0           | 509         | 750           | 67,87%            | Cukup Baik |
|                        |   | %                  | 10,7 | 34,0 | 39,3 | 16,0 | 0,0         |             |               |                   |            |
| 22                     | Saya mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera di selesaikan | F                  | 4    | 32   | 70   | 36   | 8           | 462         | 750           | 61,60%            | Cukup Baik |
|                        |   | %                  | 2,7  | 21,3 | 46,7 | 24,0 | 5,3         |             |               |                   |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |                    |      |      |      |      | <b>971</b>  | <b>1500</b> | <b>64,73%</b> | <b>Cukup Baik</b> |            |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.17 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator Stress Kerja cenderung membuat kinerja menurun pada variabel Stress Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan yang diharapkan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 39,3% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa pekerjaan yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan. Hal tersebut terlihat dari kesesuaian pembagian kerja yang diberikan. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Saya mengerjakan banyak pekerjaan yang harus segera di selesaikan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 46,7% menjawab Cukup Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan merasa terlalu banyak

pekerjaan yang harus segera diselesaikan. Hal tersebut terlihat dari sebagian besar karyawan yang cenderung lebih banyak menghabiskan jam makan siang dengan menyelesaikan pekerjaan sehingga karyawan merasa kelelahan dan menyebabkan kinerja menurun.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 64,73%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **cukup baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 35,27%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator Stress Kerja cenderung membuat kinerja menurun seperti halnya perusahaan memberikan kelonggaran waktu, karyawan harus memiliki kesadaran akan batas waktu tersebut dan karyawan harus dapat mengontrol konflik yang terjadi baik diluar maupun di dalam pekerjaan.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Pujiastuti (2013) yang mengatakan bahwa stress kerja bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi, lingkungan keluarga. Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja.

**Tabel 4.18**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Kinerja Tidak Akan Optimal**  
**Jika Mengalami Tekanan Yang Berat Dalam Bekerja**

| No | Butir Kuesioner                              | Alternatif Jawaban |     |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal | (%)    | Kriteria   |
|----|--|--------------------|-----|------|------|------|-------------|------------|--------|------------|
|    |  | SS                 | S   | CS   | TS   | STS  |             |            |        |            |
| 23 | Target yang harus saya capai dalam pekerjaan | F                  | 10  | 56   | 40   | 43   | 481         | 750        | 64,13% | Cukup Baik |
|    |  | %                  | 6,7 | 37,3 | 26,7 | 28,7 |             |            |        |            |

|                        |   |          |     |     |      |      |     |             |             |               |                   |
|------------------------|---|----------|-----|-----|------|------|-----|-------------|-------------|---------------|-------------------|
|                        | terlalu tinggi  |          |     |     |      |      |     |             |             |               |                   |
| 24                     | Atasan maupun rekan kerja sangat mengapresiasi apa yang sudah saya kerjakan | <b>F</b> | 1   | 12  | 46   | 84   | 7   | <b>534</b>  | <b>750</b>  | <b>71,20%</b> | <b>Baik</b>       |
|                        |   | <b>%</b> | 0,7 | 8,0 | 30,7 | 56,0 | 4,7 |             |             |               |                   |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |          |     |     |      |      |     | <b>1015</b> | <b>1500</b> | <b>67,67%</b> | <b>Cukup Baik</b> |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.18 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator kinerja tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja pada variabel Stress Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 37,3% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa pencapaian target kerja terlalu tinggi. Hal tersebut terlihat dari banyaknya karyawan yang mengeluh dan bolos kerja karena terlalu kelelahan. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Atasan maupun rekan kerja sangat mengapresiasi apa yang sudah saya kerjakan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 56,0% menjawab Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan merasa kurangnya apresiasi yang diberikan oleh rekan kerja maupun atasan. Hal tersebut terlihat dari sebagian besar karyawan yang meluapkan rasa kekecewannya dengan tidak memberikan kualitas kerja yang baik terhadap perusahaan dan lebih individual.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 67,67%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **cukup baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari

perolehan skor tersebut sebesar 32,33%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator kinerja tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja pada variabel Stress Kerja seperti halnya pencapaian target kerja dan pemberian reward untuk karyawan yang berprestasi.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Paille (2011) yang mengatakan bahwa stress kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja dan menyebabkan kelelahan yang berlebihan.

**Tabel 4.19**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Informasi Yang Kurang Jelas**  
**Mengenai Pekerjaan Dari Atasan**

| No                     | Butir Kuesioner                                | Alternatif Jawaban |      |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria    |            |
|------------------------|--|--------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------|------------|
|                        |  | SS                 | S    | CS   | TS   | STS  |             |             |               |             |            |
| 25                     | Saya cepat tanggap saat mendapatkan informasi  | F                  | 19   | 66   | 55   | 10   | 0           | 544         | 750           | 72,53%      | Baik       |
|                        |  | %                  | 12,7 | 44,0 | 36,7 | 6,7  | 0,0         |             |               |             |            |
| 26                     | Adanya kesalahpahaman saat pemberian informasi | F                  | 4    | 26   | 54   | 61   | 5           | 487         | 750           | 64,93%      | Cukup Baik |
|                        |  | %                  | 2,7  | 17,3 | 36,0 | 40,7 | 3,3         |             |               |             |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |  |                    |      |      |      |      | <b>1031</b> | <b>1500</b> | <b>68,73%</b> | <b>Baik</b> |            |

*Sumber : data olah kuisisioner 2019*

Tabel 4.19 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator informasi yang kurang jelas mengenai pekerjaan dari atasan pada variabel Stress Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Saya cepat tanggap saat mendapatkan informasi” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 44,0% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa

informasi yang berikan sudah sesuai. Hal tersebut terlihat dari karyawan yang langsung melaksanakan tugasnya setelah diberikan informasi. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Adanya kesalahpahaman saat pemberian informasi” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 40,7% menjawab Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan merasa tidak adanya kesalahan informasi yang diberikan. Hal tersebut terlihat dari minimnya kesalahan yang dilakukan karyawan dalam pengerjaan tugas.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 68,73%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 31,27%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan Stress Kerja atas tingkat kesalahan informasi sudah terkelola dengan baik hal itu terbukti dari minimnya kesalahan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Leka (2003) yang mengatakan bahwa stress kerja merupakan respon seseorang yang mungkin timbul saat tuntutan dan beban kerja tidak sebanding dengan pengetahuan serta kemampuan dan tantangan bagi mereka untuk melaluinya.

**Tabel 4.20**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Stress Kerja Karena Tidak Harmonis Dengan Rekan Kerja**

| No | Butir Kuesioner | F | Alternatif Jawaban |    |    |    |     | Skor Aktual | Skor Ideal | (%)    | Kriteria |
|----|-----------------|---|--------------------|----|----|----|-----|-------------|------------|--------|----------|
|    |                 |   | SS                 | S  | CS | TS | STS |             |            |        |          |
| 27 | Saya senang     | F | 12                 | 75 | 55 | 8  | 0   | 541         | 750        | 72,13% |          |

|                        |   |          |     |      |      |      |     |             |             |               |  |                   |
|------------------------|---|----------|-----|------|------|------|-----|-------------|-------------|---------------|--|-------------------|
|                        | berada di ruang lingkup pekerjaan                                       | %        | 8,0 | 50,0 | 36,7 | 5,3  | 0,0 |             |             |               |  | <b>Baik</b>       |
| 28                     | Terkadang saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaan yang ada | <b>F</b> | 0   | 35   | 55   | 57   | 3   | <b>478</b>  | <b>750</b>  | <b>63,73%</b> |  | <b>Cukup Baik</b> |
|                        |   | %        | 0,0 | 23,3 | 36,7 | 38,0 | 2,0 |             |             |               |  |                   |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |          |     |      |      |      |     | <b>1019</b> | <b>1500</b> | <b>67,93%</b> |  | <b>Cukup Baik</b> |

Sumber : data olah kuisioner 2019

Tabel 4.20 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator informasi yang kurang jelas mengenai pekerjaan dari atasan pada variabel Stress Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Saya senang berada di ruang lingkup pekerjaan” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 50,0% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasa senang dengan lingkungan kerjanya. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Terkadang saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan pekerjaan yang ada” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 38,0% menjawab Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan merasa nyaman dengan lingkungan pekerjaannya.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 67,93%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **cukup Baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 32,07%. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih ada permasalahan yang perlu diperbaiki kembali mengenai indikator tingkat keharmonisan dengan rekan kerja pada variabel Stress Kerja seperti halnya masih



ada sebagian dari responden yang tidak menyetujui terhadap pernyataan tersebut di karenakan masih terdapatnya perselisihan antar individu karena perbedaan pendapat, ketidakselarasan pemikiran karena perbedaan pemikiran serta selisih paham karena perbedaan kepentingan yang memicu tidak terjalinnya hubungan baik antara karyawan satu dengan lainnya.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Wijono (2006) yang mengatakan bahwa benturan – benturan, ketegangan, tekanan atau penyesuaian diri yang kurang harmonis dengan lingkungan akan menimbulkan stress.

**Tabel 4.21**  
**Tanggapan Responden Mengenai Indikator Stress Kerja Yang Membuat Rekan Kerja Tidak Mendapatkan Pekerjaan**

| No                     | Butir Kuesioner                         | Alternatif Jawaban |      |      |      |      | Skor Aktual | Skor Ideal  | (%)           | Kriteria    |            |
|------------------------|---|--------------------|------|------|------|------|-------------|-------------|---------------|-------------|------------|
|                        |   | SS                 | S    | CS   | TS   | STS  |             |             |               |             |            |
| 29                     | Terlalu saling berambisi                | F                  | 1    | 12   | 48   | 71   | 18          | 543         | 750           | 72,40%      | Baik       |
|                        |   | %                  | 0,7  | 8,0  | 32,0 | 47,3 | 12,0        |             |               |             |            |
| 30                     | Tidak pernah menjatuhkan satu sama lain | F                  | 16   | 56   | 54   | 23   | 1           | 513         | 750           | 68,40%      | Cukup Baik |
|                        |   | %                  | 10,7 | 37,3 | 36,0 | 15,3 | 0,7         |             |               |             |            |
| <b>Total Akumulasi</b> |   |                    |      |      |      |      | <b>1056</b> | <b>1500</b> | <b>70,40%</b> | <b>Baik</b> |            |

Sumber : data olah kuisisioner 2019

Tabel 4.21 di atas merupakan rekapitulasi jawaban responden pada indikator stress kerja yang membuat rekan kerja tidak mendapatkan pekerjaan pada variabel Stress Kerja yang diukur menggunakan dua item pernyataan. Berdasarkan pernyataan pertama “Terlalu saling berambisi” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 47,3% menjawab Tidak Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak saling berambisi. Hal tersebut terlihat dari cara para karyawan menghargai satu sama lain, meskipun memiliki

banyak perbedaan tetapi karyawan – karyawan tersebut berusaha untuk tidak merugikan rekan kerja yang lain, mereka bersaing secara sehat dalam mendapatkan keinginannya. Sedangkan berdasarkan pernyataan kedua “Tidak pernah menjatuhkan satu sama lain” dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 37,3% menjawab Setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari karyawan tidak merasa saling menjatuhkan satu sama lain. Hal tersebut terlihat dari kerjasama tim yang cukup baik.

Untuk indikator tersebut secara keseluruhan diperoleh skor presentase sebesar 70,40%, skor presentase tersebut jika mengacu pada kriteria penilaian termasuk kategori **baik**, dengan nilai presentase kesenjangan (*gap*) dari perolehan skor tersebut sebesar 29,60%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan Stress kerja atas tingkat keambisian sudah terkelola dengan baik, hal itu terbukti dari banyaknya karyawan yang cukup lama bekerja di perusahaan tersebut.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan dari Robbins (2008) yang mengatalan bahwa stress sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya.

#### **4.3.4 Hasil Analisis Verifikatif**

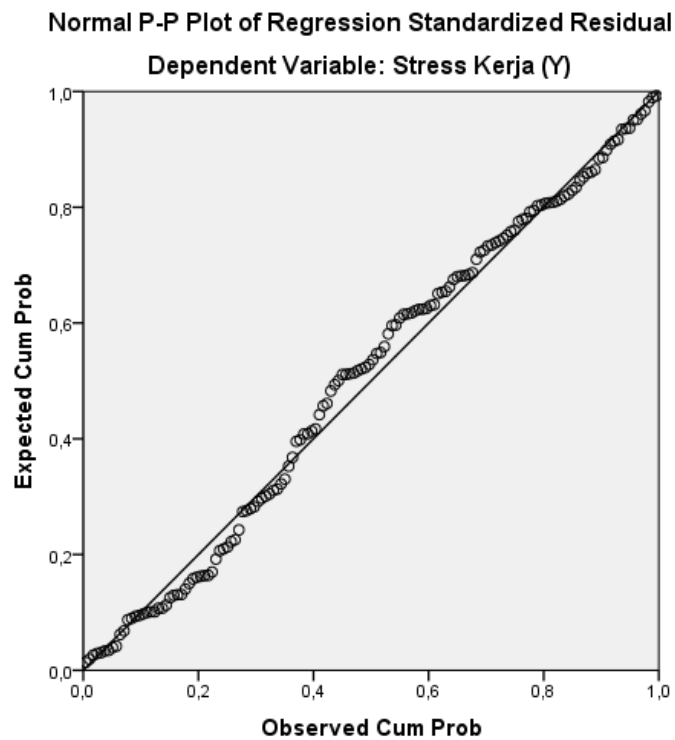
Analisis verifikatif dalam penelitian adalah untuk mengetahui analisis pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung, dengan menggunakan metode statistik Regresi Linier Berganda.

#### 4.3.4.1 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pembentukan model regresi, selanjutnya dilakukan pengujian asumsi terlebih dahulu supaya model yang terbentuk memberikan estimasi yang BLUE (*Best Linier Unbiased Estimated*). Pengujian asumsi ini terdiri atas tiga pengujian, yakni uji *normalitas*, uji *multikolinieritas*, dan uji *heteroskedastisitas*.

##### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas data dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *probability plot* (*P-P Plot of Regression Standardized residual*) dan *Kolmogorov-Smirnov*. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika titik - titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan nilai probabilitas (*asymtotic significance*) lebih besar dari 0,05 maka data residual tersebut telah normal.



**Gambar 4.5 Uji Normalitas**

Berdasarkan grafik normalitas menggunakan normal *p*-plot di atas, diketahui bahwa titik - titik menyebar mengikuti garis diagonal yang menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas terbukti dari normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut.

Tabel 4.22 Uji Normalitas

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 150                     |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | ,000                    |
|                                  | Std. Deviation | 4,043                   |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | ,064                    |
|                                  | Positive       | ,058                    |
|                                  | Negative       | -,064                   |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,789                    |
| <b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>    |                | <b>,562</b>             |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel output uji *kolmogorov smirnov* di atas, diperoleh nilai probabilitas (*Asymp. Sig. (2-tailed)*) sebesar 0,562. Nilai signifikansi (*p-value*) tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data model regresi sudah berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji *Multikolinieritas* bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat korelasi linier/ hubungan yang kuat antara variabel bebasnya. Jika dalam model regresi terdapat gejala *multikolinieritas*, maka model regresi tersebut tidak dapat menaksir secara tepat sehingga diperoleh kesimpulan yang salah tentang variabel yang diteliti. Uji *multikolinieritas* dilakukan dengan melihat *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria pengujian nilai *tolerance* harus lebih dari 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10.

**Tabel 4.23 Uji Multikolinieritas****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                        | Collinearity Statistics |       |
|------------------------------|-------------------------|-------|
|                              | Tolerance               | VIF   |
| 1 Konflik Interpersonal (X1) | ,345                    | 2,896 |
| Beban Kerja (X2)             | ,345                    | 2,896 |

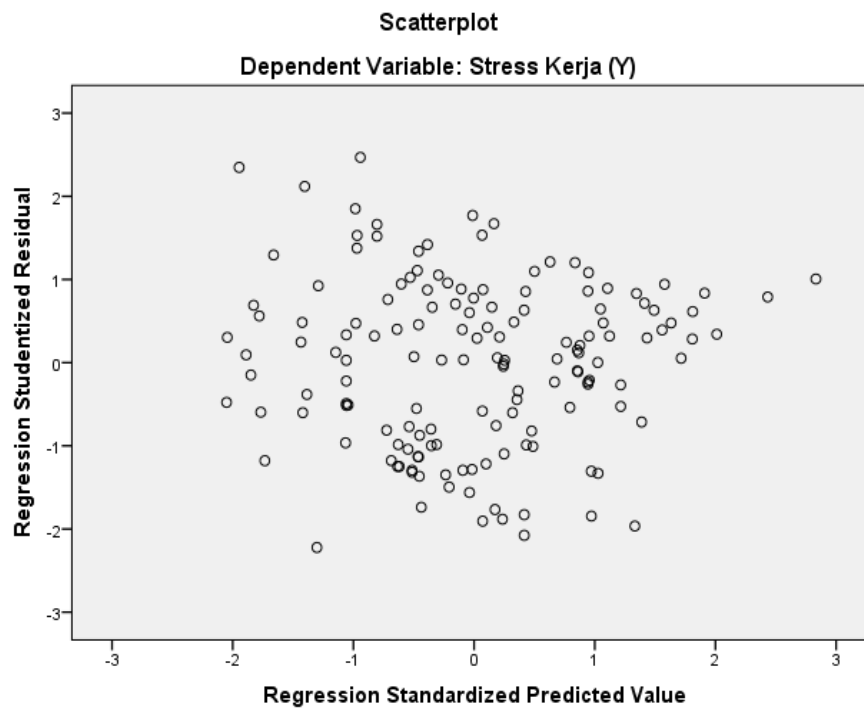
a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak memiliki masalah *multikolinieritas*.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi kesalahan atau ketidaksamaan *variance* pada residual (*error*) dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk menguji adanya gejala *heteroskedastisitas* digunakan pengujian dengan metode *scatter plot*, dengan kriteria hasil sebagai berikut :

1. Jika pola tertentu seperti titik - titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada yang jelas serta titik - titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan gambar di atas, diketahui titik - titik yang diperoleh menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data yang diteliti tidak ditemukan masalah *heteroskedastisitas*.

Berdasarkan uji asumsi klasik di atas, diketahui bahwa semua pengujian data tidak ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik, sehingga data dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.

#### 4.3.4.2 Persamaan Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah:

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Stress Kerja

$\beta_0$  = Konstanta

$X_1$  = Konflik Interpersonal

$X_2$  = Beban Kerja

$\beta_i$  = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

Dengan menggunakan bantuan *software SPSS v.21*, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

**Tabel 4.24**  
**Koefisien Regresi Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)               | 10,184                      | 1,756      |                           | 5,800 | ,000 |
| Konflik Interpersonal (X1) | ,346                        | ,082       | ,403                      | 4,223 | ,000 |
| Beban Kerja (X2)           | ,363                        | ,094       | ,368                      | 3,858 | ,000 |

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS di atas terlihat nilai koefisien regresi pada nilai *Unstandardized Coefficients* "**B**", sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 10,184 + 0,346X_1 + 0,363X_2$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta sebesar 10,184, memiliki arti bahwa jika semua variabel bebas yakni Konflik Interpersonal dan Beban Kerja bernilai 0 (nol) dengan kata lain tidak ada perubahan, maka diprediksikan Stress Kerja akan bernilai sebesar 10,184.



- b. Nilai Konflik Interpersonal sebesar 0,346, memiliki arti bahwa jika Konflik Interpersonal mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin tinggi sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan Stress Kerja akan meningkat sebesar 0,346.
- c. Nilai Beban Kerja sebesar 0,363, memiliki arti bahwa jika Beban Kerja mengalami peningkatan sebesar 1 atau semakin tinggi sedangkan variabel bebas lainnya konstan, maka diprediksikan Stress Kerja akan meningkat sebesar 0,363.

Sehingga dari persamaan tersebut dapat diprediksikan bahwa dimana ketika semakin tinggi Konflik Interpersonal dan Beban Kerja maka akan diikuti oleh semakin tingginya Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung.

#### 4.3.4.3 Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis korelasi bertujuan untuk melihat sejauh mana tingkat hubungan atau keeratan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berikut disajikan nilai koefisien korelasi dengan bantuan *Software SPSS v21.1*.

**Tabel 4.25**  
**Koefisien Korelasi Berganda**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,733 <sup>a</sup> | ,538     | ,532              | 4,070059                   |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Konflik Interpersonal (X1)

b. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara Konflik Interpersonal dan Beban Kerja dengan Stress Kerja

adalah sebesar 0,733. Nilai 0,733 menurut Syahri Alhusin dalam Umi Narimawati (2010:50) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup tinggi antara Konflik Interpersonal dan Beban Kerja dengan Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung. Berikut disajikan analisis korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikatnya masing-masing.

**Tabel 4.26**  
**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>1</sub>**

**Correlations**

|                            |                     | Konflik Interpersonal (X1) | Stress Kerja (Y) |
|----------------------------|---------------------|----------------------------|------------------|
| Konflik Interpersonal (X1) | Pearson Correlation | 1                          | ,701**           |
|                            | Sig. (2-tailed)     |                            | ,000             |
|                            | N                   | 150                        | 150              |
| Stress Kerja (Y)           | Pearson Correlation | ,701**                     | 1                |
|                            | Sig. (2-tailed)     | ,000                       |                  |
|                            | N                   | 150                        | 150              |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara Konflik Interpersonal dengan Stress Kerja adalah sebesar 0,701. Nilai 0,701 menurut Syahri Alhusin dalam Umi Narimawati (2010:50) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara Konflik Interpersonal dengan Stress Kerja, dimana semakin tinggi Konflik Interpersonal maka akan diikuti semakin tingginya Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung begitupun sebaliknya.

**Tabel 4.27**  
**Koefisien Korelasi Parsial X<sub>2</sub>**

**Correlations**

|                               |                     | Beban Kerja (X <sub>2</sub> ) | Stress Kerja (Y) |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|------------------|
| Beban Kerja (X <sub>2</sub> ) | Pearson Correlation | 1                             | ,694**           |
|                               | Sig. (2-tailed)     |                               | ,000             |
|                               | N                   | 150                           | 150              |
| Stress Kerja (Y)              | Pearson Correlation | ,694**                        | 1                |
|                               | Sig. (2-tailed)     | ,000                          |                  |
|                               | N                   | 150                           | 150              |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diperoleh informasi bahwa nilai korelasi (R) yang diperoleh antara Beban Kerja dengan Stress Kerja adalah sebesar 0,694. Nilai 0,694 menurut Syahri Alhusin dalam Umi Narimawati (2010:50) berada pada interval 0,61-0,80 termasuk kategori cukup tinggi dengan arah positif. Sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang cukup tinggi antara Beban Kerja dengan Stress Kerja, dimana semakin tinggi Beban Kerja maka akan diikuti semakin tingginya Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung begitupun sebaliknya.

#### 4.3.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>)

Koefisien Determinasi (r<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel - variabel independen secara bersama - sama dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut:

**Tabel 4.28**  
**Koefisien Determinasi (R-square)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,733 <sup>a</sup> | ,538     | ,532              | 4,070059                   |

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Konflik Interpersonal (X1)

b. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Dari tabel hasil output SPSS di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R square* sebesar 0,538 atau 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung mampu dipengaruhi oleh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja mencapai 53,8%, sedangkan sisanya sebesar 46,2% merupakan pengaruh atau kontribusi dari variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini, contoh faktor internal yaitu motivasi, kompensasi, dan pemberian reward. Sedangkan contoh faktor eksternal yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan iklim organisasi.

Sedangkan untuk melihat besar kontribusi dari masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil perkalian antara nilai *beta* dengan *zero order* sebagai berikut :

**Tabel 4.29**  
**Koefisien Determinasi Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                            | Standardized Coefficients | Correlations |
|-------|----------------------------|---------------------------|--------------|
|       |                            | Beta                      | Zero-order   |
| 1     | Konflik Interpersonal (X1) | ,403                      | ,701         |
|       | Beban Kerja (X2)           | ,368                      | ,694         |

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

Berikut disajikan hasil pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan rumus *beta X zero order* :

1. Variabel Konflik Interpersonal =  $0,403 \times 0,701 = 0,282$  atau 28,2%
2. Variabel Beban Kerja =  $0,368 \times 0,694 = 0,256$  atau 25,6%

Dari hasil perhitungan di atas, diketahui bahwa dari total kontribusi sebesar 53,8% ternyata sebesar 28,2% diberikan oleh variabel Konflik Interpersonal dari Beban Kerja sebesar 25,6%. Sehingga dapat diketahui bahwa variabel Konflik Interpersonal memberikan kontribusi paling dominan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung.

#### 4.3.4.5 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dengan menggunakan program *Software SPSS v21*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.30**  
**Hipotesis Secara Parsial (Uji t)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model                      | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                            | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)               | 10,184                      | 1,756      |                           | 5,800 | ,000 |
| Konflik Interpersonal (X1) | ,346                        | ,082       | ,403                      | 4,223 | ,000 |
| Beban Kerja (X2)           | ,363                        | ,094       | ,368                      | 3,858 | ,000 |

a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

##### a. Hipotesis X<sub>1</sub>

H<sub>0</sub>:  $\beta_1 = 0$  Konflik Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung

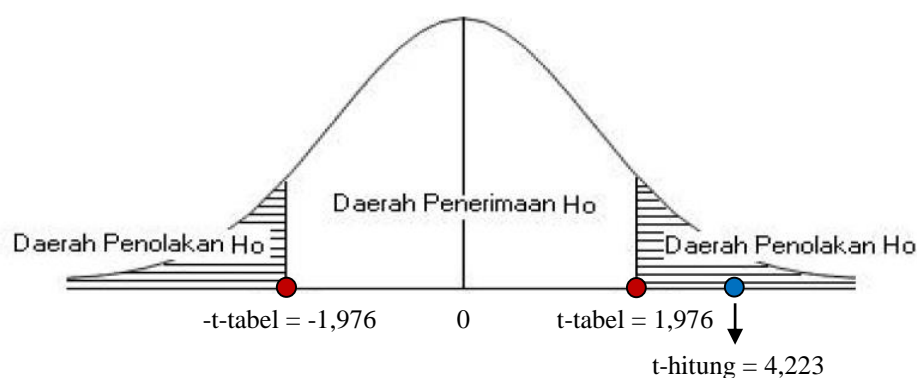
H<sub>1</sub>:  $\beta_1 \neq 0$  Konflik Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%,  $df = 147$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak sebesar -1,976 dan 1,976.

Kriteria : Tolak  $H_0$  jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , terima  $H_1$

Tolak  $H_1$  jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , terima  $H_0$

Dari tabel 4.33 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja karyawan sebesar 4,223 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $4,223 > 1,976$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka secara parsial Konflik Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung. Artinya, Konflik Interpersonal memiliki pengaruh yang kuat terhadap Stress Kerja. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan merasa banyaknya perbedaan yang menimbulkan perselisihan antar individu. Jika digambarkan, nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.7 Kurva Uji Hipotesis Parsial  $X_1$**

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial Konflik Interpersonal

berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan jurnal dari Nida Hasanati, Tulus Winarsunu dan Vironica Dwi Karina (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pada variabel Konflik Interpersonal terhadap Stress Kerja karyawan.

#### **b. Hipotesis X<sub>2</sub>**

H<sub>0</sub>:  $\beta_2 = 0$  Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung

H<sub>1</sub>:  $\beta_2 \neq 0$  Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung

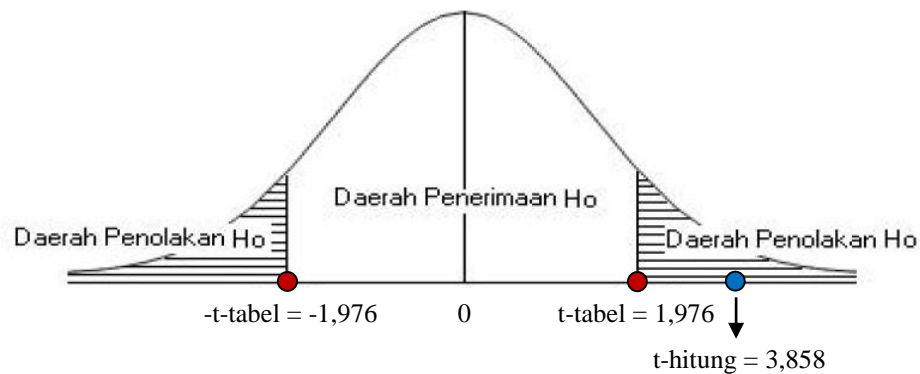
Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 5%,  $df = 147$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  untuk uji dua pihak sebesar -1,976 dan 1,976.

Kriteria : Tolak H<sub>0</sub> jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ , terima H<sub>1</sub>

Tolak H<sub>1</sub> jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ , terima H<sub>0</sub>

Dari tabel 4.33 hasil *output* SPSS diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Beban Kerja terhadap Stress Kerja karyawan sebesar 3,858 dan nilai *p-value* (*Sig.*) sebesar 0,000. Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,858 > 1,976$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, maka secara parsial Konflik Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung. Artinya, Beban Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Stress Kerja. Hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan merasa waktu yang diberikan perusahaan belum cukup optimal

sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal .  
Jika digambarkan, nilai  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$  untuk pengujian hipotesis tersebut maka tampak sebagai berikut:



**Gambar 4.8 Kurva Uji Hipotesis Parsial  $X_2$**

Berdasarkan kurva uji hipotesis di atas, dapat diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sehingga  $H_1$  diterima, yang menunjukkan bahwa dengan tingkat kesalahan 5% dapat diketahui bahwa secara parsial Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung, sehingga hipotesis penelitian diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan jurnal dari Denizia Rizky dan Tri Wulida Afrianty (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial pada variabel Beban Kerja terhadap Stress Kerja karyawan.

#### 4.3.4.6 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hipotesis yang akan diuji pada pengujian secara simultan ini adalah:

$H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$  Konflik Interpersonal dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung



$H_1: \beta_1: \beta_2 \neq 0$  Konflik Interpersonal dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung

Dengan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) sebesar 0,05 atau 5%

Kriteria : tolak  $H_0$  jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan terima  $H_1$

Dengan menggunakan *Software SPSS v.21*, diperoleh output sebagai berikut :

**Tabel 4.31**  
**Uji Signifikansi (Uji F)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df  | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 2834,590       | 2   | 1417,295    | 85,558 | ,000 <sup>b</sup> |
|       | Residual   | 2435,111       | 147 | 16,565      |        |                   |
|       | Total      | 5269,702       | 149 |             |        |                   |

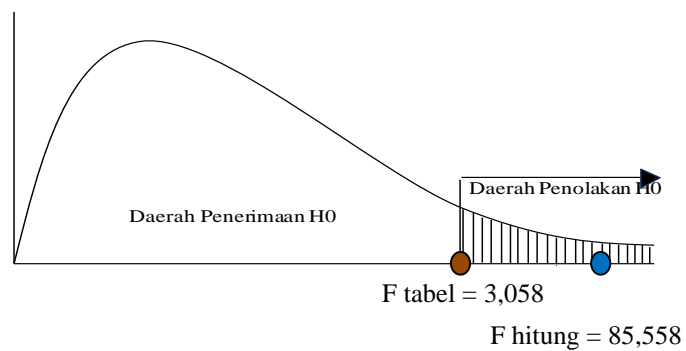
a. Dependent Variable: Stress Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja (X2), Konflik Interpersonal (X1)

Berdasarkan output SPSS di atas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 85,558 dengan  $p$ -value ( $sig.$ ) = 0,000. Dengan  $\alpha = 0,05$ ,  $df_1 = 2$ , dan  $df_2 = (n-k-1) = 147$ , maka di dapat  $F_{tabel} = 3,058$ . Dikarenakan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $85,558 > 3,058$ ) dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka secara simultan Konflik Interpersonal dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stress Kerja karyawan pada PT Soka Cipta Niaga Bandung. Artinya, Konflik Interpersonal dan Beban Kerja secara bersama - sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap Stress Kerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa Stress Kerja ditentukan oleh tingginya Konflik Interpersonal dan Beban Kerja yang terdapat di perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung dengan jurnal dari Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus dan Amri (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara parsial dan simultan pada variabel Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja pegawai.

Jika disajikan dalam gambar, maka nilai  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  tampak sebagai berikut :



**Gambar 4.9 Kurva Uji Hipotesis Simultan**