بِسْمِ اللهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ



Assalamu'alaikum Warohmatullohi Wabarokatuh



SKRIPSI

ANALISIS STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA KANTOR DINAS PERMUKIMAN DAN PERUMAHAN PROVINSI JAWA BARAT

Oleh :

Cahaya Panji Sampurna

21208032

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA

BANDUNG

2012



Latar Belakang Penelitian

- Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan maka manajemen dituntut untuk dapat mengelola stres kerja yang dialami oleh karyawannya.
- Dengan berkurangnya stres kerja karyawan, maka konflik kerja yang terjadi di dalam organisasi akan bersifat fungsional. Kemudian mampu memberikan hasil yang maksimal kepada perusahan, dan tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan dari perusahaan tersebut akan tercapai karena stres kerja yang dialami oleh pegawai berkurang dan konflik kerja yang optimal akan tetap bertahan di dalam perusahaan itu sendiri.
- perusahaan harus mampu mengatur konflik kerja yang ada agar tetap berada tingkat optimal dan bersifat fungsional yang akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja.



Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat merupakan suatu organisasi pemerintahan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa pembangunan permukiman dan perumahan untuk masyarakat wilayah provinsi Jawa Barat.

Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat telah berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya dengan mengurangi tingkat stres dan juga menjaga kondisi konflik kerja yang terdapat pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat tetap bersifat fungsional sehingga dapat mencapai prestasi kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Maka penulis pun melakukan survei awal mengenai stres dan konflik kerja seperti yang terlihat pada tabel berikut ini :



Tabel 1.1
Hasil survei awal stres kerja dan konflik kerja

Tabel 1
Perbandingan tingkat absensi karyawan
Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat

No	Tahun	Bagian						
		Sekretairat	Bid. tarkaw	Bid.kim	Bid.rum	Jasa kontruksi	BPMKL	BPSR
1	2009	85%	88,87%	90,20%	89,20%	82,25%	90%	90%
2	2010	83,25%	88,50%	90,35%	90,15%	80%	90,20%	90%
3	2011	81,25%	88,25%	88,65%	89%	77,25%	90,50%	91,25%

Sumber : bag kepegawaian Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat (data diolah)



Tabel 2
Penilaian kinerja berdasarkan bagian
Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat

TAHUN	BAGIAN							JUMLAH
	SEKERTARIAT	BID. TARKAW	BID. KIM	BID RUM	JASA KONTRUKSI	BPMKL	BPSR	
2009	13,5%	11,0%	15,0%	15,0%	12,5%	13,0%	8,92%	88,92%
2010	13,0%	11,5%	14,0%	17,5%	13,0%	12,5%	7,7%	89,20%
2011	14,0%	10,5%	12,5%	17,5%	12,0%	12,0%	9,91%	88,41%

Sumber : Karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat (data diolah)



Tabel 3
Penilaian Prestasi Kerja Karyawan

NO	FAKTOR YANG DINILAI	JUMLAH
1	Mengutamakan pelayanan terhadap masyarakat	5
2	Orientasi pada kualitas hasil kerja	5
3	Usaha untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan	5
4	Inisiatif untuk melakukan perbaikan	4
5	Kemampuan dalam pemecahan masalah	4
6	Kemampuan memanajemen kelompok	3
7	Sikap kerja sama	3
Nilai pengamatan target prestasi kerja = Total Nilai : Max Nilai x 100 = 29 : 35 x 100 = 82,85 =		83

Sumber : Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Prov. Jawa Barat (data diolah)



Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena pada latar belakang penelitian, maka penulis membuat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Terjadi kejenuhan dalam mengerjakan tugas sehingga berdampak pada stres kerja pada karyawannya
2. Terlihat adanya konflik kerja yang bersifat disfungsional sehingga turunnya presentase kinerja perusahaan
3. Belum optimalnya prestasi kerja karyawan yang menyebabkan tidak tercapainya tujuan perusahaan



Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana stres kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat
2. Bagaimana konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat
3. Bagaimana Prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat
4. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat



Tujuan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Stres kerja yang terjadi pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat
2. Konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat
3. Prestasi kerja karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat
4. Besarnya pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat



Keterkaitan Antar Variabel

- **HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN KONFLIK KERJA**

  Menurut Frone (2000) dalam triaryati (2003:86) konflik pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu.

- **HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PRESTASI KERJA**

  Stephen P. Robbins (2011:383) yang mengatakan bahwa : bukti menunjukkan bahwa stres dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap kinerja karyawan.

- **HUBUNGAN ANTARA KONFLIK KERJA DENGAN PRESTASI KERJA**

  Stephen P. Robbins (1999) dalam Sopiah (2008:63) menjelaskan bahwa jika tingkat konflik berada pada level rendah ataupun tinggi dengan sifat konflik yang disfungsional maka akan berdampak pada rendahnya kinerja karyawan.

- **HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA DENGAN PRESTASI KERJA**

  Sopiah (2008:95) mengemukakan bahwa "*stressor* merupakan penyebab stres, termasuk apa saja kondisi lingkungan fisik dan emosional seseorang. hubungan antarpribadi dan kondisi serta aktivitas organisasional yang dapat menimbulkan terjadinya konflik antara kewajiban pekerjaan dan kewajiban keluarga yang seringkali menunjukan sumber stres pegawai. Perilaku ini menunjukkan terdapat kinerja yang rendah".



Paradigma Penelitian

Stres Kerja :
- Faktor Organisasi
- Faktor Individual
- Faktor Lingkungan

Stephen P. Robbin, (2011:370)

Stephen P. Robbins (2011:383)

Frone (2000) dalam triaryati (2003:86)

Sopiah (2008:95)

Prestasi Kerja :
- Kemampuan teknis
- Kemampuan konseptual
- Kemampuan hubungan interpersonal

Veitzal Rivai (2011:563)

Konflik Kerja :
- Saling Bergantungan
- Perbedaan Tujuan
- Perbedaan Persepsi

Sopiah, (2008:60)

Stephen P. Robbins dalam Sopiah (2008:63)



Tabel 4
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Ukur	No. Item	Sumber Data
Stres Kerja (X1)	"Stres adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala atau tuntutan yang terkait dengan apa yang diinginkan nya." (Stephen P. Robbin, 2011:368)	1. Faktor Organisasi	• Tugas diluar kemampuan • Waktu yang terbatas • Tekanan dari tugas	Ordinal	1 2 3	Karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat
		2. Faktor Individual	• Kualitas berfikir • Sikap dan kepribadian • Sulit mengembangkan ide • Jenuh • Tanggung jawab terhadap tugas		4 5 6 7 8	
		3. Faktor Lingkungan	• Suara bising • Kondisi ruangan kerja		9 10	



Konflik kerja (X2)	"Konflik adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya" (Sopiah 2008:57)	1. Saling bergantungan 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan persepsi	• Setiap tugas dikerjakan dengan saling bergantung • Interaksi dengan pegawai lain • Mengulur waktu • Individualistis • Egoisme • Ketidakcocokan • Persaingan tidak sehat • Komunikasi dua arah • Selalu menghindar dalam mengerjakan tugas • Rekan kerja tidak cepat tanggap	Ordinal	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan provinsi jawa barat



Prestasi kerja (Y)	"Prestasi Kerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya". Veitzal Rivai (2011:549)	1. Kemampuan teknis 2. Kemampuan konseptual 3. Kemampuan hubungan interpersonal	• Penilaian kinerja • Kepribadian yang baik • Kreatif • Ketekunan • Tanggung jawab • Kemampuan kerja • Ketelitian • Ketepatan waktu • Taat terhadap perintah atasan • Aktif dalam bekerja	Ordinal	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	Karyawan Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat



Metodologi Penelitian

Unit Penelitian	**Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat**
Objek Penelitian	**Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y)**
Metode dan Desain Penelitian	**Deskriptif Dengan Verifikatif**
Sumber Data	**Data Primer dan Data Sekunder**
Teknik Penentuan Data	❖ **Populasi: 272 Orang Karyawan** ❖ **Sampel: 74 Orang Karyawan**
Teknik Pengumpulan Data	❖**Penelitian secara langsung** ❖ **Studi pustaka**
Rancangan Analisis	**Analisis deskriptif** **Analisis Verifikatif : Analisis korelasi, Analisis jalur, dan Analisis Determinasi**
Hipotesis	1. **Stres kerja berpengaruh terhadap konflik kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat** 2. **Stres kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat** 3. **Konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat** 4. **Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat.**
Pengujian hipotesis	**Uji F dan Uji t statistic**



Hasil Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja Pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat

NO	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	**Faktor Organisasi**	**918**	**1110**	**82,70**	**Baik**
2	Faktor Individual	1496	1850	80,86	Baik
3	Faktor Lingkungan	621	740	83,91	Baik
TOTAL		**3035**	**3700**	**82,02**	**Baik**

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel stres kerja sebesar 82,02% berada di antara interval 68.01 – 84.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja Pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat secara umum berada dalam kategori baik.



Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Kerja Pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat

NO	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Saling Bergantungan	**1177**	**1480**	**79,52**	**Baik**
2	Perbedaan Tujuan	1239	1480	83,71	Baik
3	Perbedaan Persepsi	608	740	82,16	Baik
TOTAL		**3024**	**3700**	**81,72**	**Baik**

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel konflik kerja sebesar 81,72% berada di antara interval 68.01 – 84.00. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja Pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat secara umum berada dalam kategori baik.



Hasil Analisis Deskriptif Variabel Konflik Kerja Pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat

NO	Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	%	Kriteria
1	Kemampuan Teknis	937	1110	84,41	Sangat Baik
2	Kemampuan Konseptual	1628	1850	88,00	Sangat Baik
3	Hubungan Interpersonal	645	740	87,16	Sangat Baik
TOTAL		3210	3700	86,75	Sangat Baik

Hasil perhitungan persentase total skor dari variabel prestasi kerja sebesar 86,75% berada di antara interval 84.01 – 100. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja Pada Kantor Dinas Permukiman dan Perumahan Provinsi Jawa Barat secara umum berada dalam kategori sangat baik.



Hasil Analisis Verifikatif

1. Analisis Korelasi
   - Korelasi antara stres kerja (X1) dengan konflik kerja (X2)

     r = 0,529

   - Korelasi antara stres kerja (X1) dengan prestasi kerja (Y)

     r = 0,606

   - Korelasi antara konflik kerja (X2) dengan prestasi kerja (Y)

     r = 0,878



2. Analisis Jalur

- **Nilai koefisien X_1 = 0,197**
- **Nilai koefisien X_2 = 0,774**

a. Pengaruh stres kerja terhadap Prestasi Kerja

- Pengaruh langsung stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan

  = $(Pyx_1)^2$ = $(0,197)^2$ = 0,039 = 3,9%

  Pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan

  = (Pyx_1) x (rx_1x_2) x (Pyx_2) = (0,197) x (0,529) x (0,774) = 0,080 = 8%
- Pengaruh total stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan

  = 3,9% + 8% = 11,9%



b. Pengaruh konflik kerja terhdap prestasi kerja

- Pengaruh langsung konflik kerja terhadap prestasi kerja

  = $(Pyx_2)^2 = (0{,}774)^2 = 0{,}600 = 60\%$

  Pengaruh tidak langsung konflik kerja terhadap prestasi kerja

  = (Pyx_2) x (rx_1x_2) x $(Pyx_1) = (0{,}774)$ x $(0{,}529)$ x $(0{,}197) = 0{,}080 = 8\%$

  Pengaruh total konflik kerja terhadap prestasi kerja karyawan

  = 60% + 8% = 68%

3. Analisis Koefisien Determinasi

Kd = 79,9%



Pengujian Hipotesis

1. **Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

   F hitung > F tabel yaitu 141,548 > 3,130

2. **Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji Statistik t)**

   - **Pengaruh Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja**

     T hitung > T tabel yaitu 3,143 > 1,993

   - **Pengaruh Konflik Kerja terhadap Prestasi Kerja**

     T hitung > T tabel yaitu 12,367 > 1,993



TERIMA KASIH

Wassalamualaikum Wr. Wb