BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

Sejarah perkeretaapian di Indonesia merupakan bagian dari perjalanan hidup bangsa Indonesia. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak di bidang transportasi umum. Perusahaan kereta api saat ini tengah mengalami kemajuan pesat dikarenakan infrastruktur perusahaannya yang baik. Layanan PT Kereta Api Indonesia meliputi angkutan penumpang dan barang. Pada akhir Maret 2007, DPR mengesahkan revisi UU No. 13/1992, yang menegaskan bahwa investor swasta maupun pemerintah daerah diberi kesempatan untuk mengelola jasa angkutan kereta api di Indonesia. Pada tanggal 14 Agustus 2008 PT Kereta Api Indonesia melakukan pemisahan Divisi Jabodetabek menjadi PT KAI Commuter Jabodetabek (KCJ) untuk mengelola kereta api penglaju di daerah Jakarta dan sekitarnya. selama tahun 2008 jumlah penumpang melebihi 197 juta. Pemberlakuan UU Perkeretaapian No. 23/2007 secara hukum mengakhiri monopoli PT Kereta Api Indonesia dalam mengoperasikan kereta api di Indonesia. Pada tanggal 28 September 2011, bertepatan dengan peringatan ulang tahunnya yang ke-66, KAI meluncurkan logo baru. Pada 29 Oktober 2014 PT KAI ini dipimpin oleh Edi Sukmoro yang sebelumnya menjabat

sebagai Direktur pengelolaan aset nonproduksi Railways di PT KAI (Persero), menggantikan Direktur sebelumnya Ignasius Jonan.

Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan KA di desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 Km). Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamir-kan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan KA yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasa-an perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah tersebut terjadi pada tanggal 28 September 1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperbolehkan campur tangan lagi urusan perkeretaapian di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI). Kecuali DKA, ada operator KA lain yaitu Kereta Api Soematra Oetara Negara Repoeblik Indonesia dan Kereta Api Negara Repoeblik Indonesia, yang semuanya beroperasi di Sumatera. Nama DKA pun berubah menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA), semasa Orde Lama. Lalu, pada tanggal 15 September 1971 berubah menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA, Perjanka). Kemudian, pada tanggal 2 Januari 1991, PJKA berubah menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka), dan semenjak tanggal 1 Juni 1999, Perumka mulai menunjukkan

keterbukaannya dan berubah menjadi PT Kereta Api (Persero) (PT KA). Pada bulan Mei 2010, nama PT KA berubah menjadi PT Kereta Api Indonesia (Persero) (KAI), hingga saat ini.

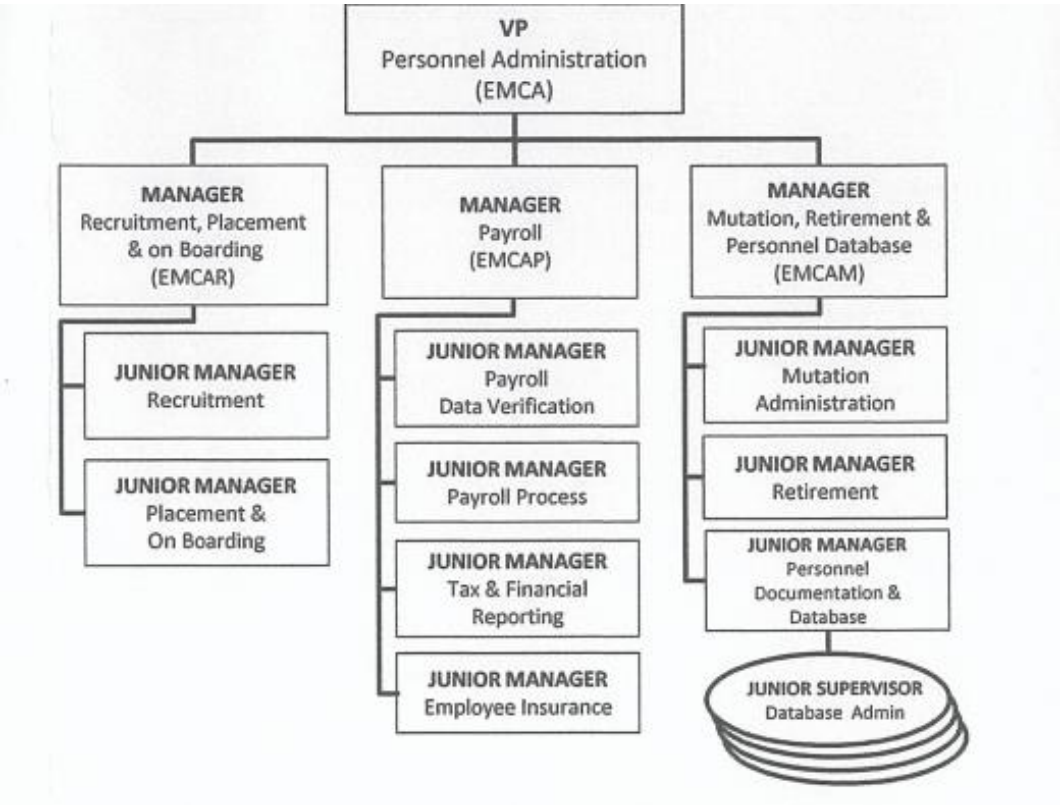
Tabel 4.1
Ringkasan Sejarah Perkeretaapian Indonesia

Periode	Status	Dasar Hukum
Th. 1864	Pertama kali dibangun Jalan Rel sepanjang 26 km antara Kemijen Tanggung oleh Pemerintah Hindia Belanda	
1864 s.d 1945	Staat Spoorwegen (SS) Verenigde Spoorwegenbedrijf (VS) Deli Spoorwegen Maatschappij (DSM)	IBW
1945 s.d 1950	DKA	IBW
1950 s.d 1963	DKA – RI	IBW
1963 s.d 1971	PNKA	PP. No. 22 Th. 1963
1971 s.d.1991	PJKA	PP. No. 61 Th. 1971
1991 s.d 1998	PERUMKA	PP. No. 57 Th. 1990
1998 s.d. 2010	PT. KERETA API (Persero)	PP. No. 19 Th. 1998 Keppres No. 39 Th. 1999 Akte Notaris Imas Fatimah
Mei 2010 s.d sekarang	PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO)	Instruksi Direksi No. 16/OT.203/KA 2010

sumber: www.kereta-api.co.id

4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada dalam satu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Struktur organisasi menjelaskan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara yang satu dengan yang lain. Berikut adalah struktur organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) :



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

4.1.3 Deskripsi Jabatan

1. **VP Personnel Administration**

   Mempunyai tugas dan tanggung jawab mengkoordinasikan program pengadaan pekerja, pengelolaan administrasi SDM antara lain;

mutasi, penggajian kepegawaian pension, system informasi pekerja, dan pembuatan laporan SDM.

2. **Manager "Recruitment, Placement & on Boarding (EMCAR)**

   Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pengadaan pekerja baik maupun pekerja tetap maupun pekerja perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), penempatan kerja baru, dan surat perintah pelaksanaan tugas (SPPT).

   a. **Junior Manager "Recruitment"**

      Membantu membuat pelaksanaan dan menyelenggarakan pengadaan pekerja atau organic maupun pekerja kontrak tenaga ahli.

   b. **Junior Manager "Placement & On Boarding"**

      Bertugas membantu membuat kontrak – kontrak perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan surat perintah pelaksanaan tugas (SPPT).

3. **Manager "Payroll (EMCAP)"**

   Bertanggung jawab atas pengelolaan system penggajian SDM Kereta Api termasuk penjagaan dan verifikasi data payroll melakukan proses penggajian dan pembayaran kompensasi.

   a. **Junior Manager "Payroll data verification"**

      Bertugas melakukan penjagaan sistem database gaji, pengolahan transaksi perubahan penerimaan gaji dan kompensasi.

   b. **Junior Manager "Payroll Procces"**

      Bertugas melakukan proses penggajian, pembayaran kompensasi pension dini.

c. Junior Manager "Tax & Financial Reporting"

Bertugas melakukan pembayaran pajak dan pelaporan laporan keuangan.

d. Junior Manager "Employee Insurance"

Bertugas melakukan pembayaran dan pelaporan iuran BPJS kesehatan, dan iuran pensiun.

4. Manager "Mutation, Retirement & Personnel Database (EMCAM)"

Bertanggung jawab atas penyelenggaraan proses administrasi mutasi jabatan (rotasi, promosi, demosi). Proses administrasi database pekerja secara manual dan pembuatan kartu identitas bagi pekerja dan keluarganya.

a. Junior Manager "Mutation Administration"

Bertugas membantu melaksanakan administrasi proses mutasi pekerja antara lain mutasi jabatan (rotasi, promosi dan demosi).

b. Junior Manager "Retirement"

Bertugas untuk melaksanakan masa pensiun pekerja.

c. Junior Manager " Personell Documentation & Data Base"

Bertugas melaksanakan proses administrasi database pekerja secara manual antara lain pembuatan dan penyimpanan arsip fisik karyawan kantor pusat.

d. Junior Supervisor "Database Admin"

Bertugas melaksanakan penyimpanan dan pengolahan dokumen atau database karyawan di PT. Kereta Api Persero.

4.2 Karakteristik Responden

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data-data yang diperoleh dari data primer dan sekunder penelitian. Data primer penelitian ini adalah hasil kuesioner yang disebarkan kepada 53 orang. Data tersebut merupakan data pokok dimana analisisnya ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam hasil analisis. Data yang diperoleh dari hasil kuisioner terdiri dari dua macam, yaitu data responden dan data penelitian.

Data responden adalah seluruh identitas responden yang dipandang relevan dengan permasalahan yang diidentifikasi. Sedangkan data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel penelitian. Variabel tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dan analisis verifikatif.

Data-data responden yang diperoleh melalui kuesioner dianalisis secara deskriptif. Data lain yang diperoleh dari studi pustaka akan digunakan sebagai data sekunder untuk melengkapi dan mendukung data primer. Analisis data deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai objek penelitian berdasarkan data dan variabel yang diperoleh dari kelompok subjek yang diteliti.

4.2.1 Data Responden

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	F	%
1	Laki-laki	36	67,92
2	Perempuan	17	32,07
Jumlah		53	100

Tabel di atas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. Dari tabel tersebut dapat dilihat mayoritas berjenis kelamin Laki-laki. Hal ini disebabkan karena pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung lebih banyak membutuhkan tenaga teknisi mesin dan fisik yang lebih kuat untuk ditempatkan di lapangan daripada di kantor pusat. Oleh sebab itu tenaga laki-laki lebih diutamakan daripada perempuan.

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia	F	%
1	<20	3	5,66
2	20-25	16	30,18
3	**26-30**	**19**	**35,84**
4	31-40	13	24,52
5	41-50	2	3,77
Jumlah		53	100

Sumber : HRD PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung 2016

Dari data diatas menggambarkan karakteristik responden berdasarkan usia, dapat dilihat bahwa responden pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung lebih banyak berusia diantara 26-30 tahun. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut merupakan usia yang lebih produktif yang mampu melahirkan ide-ide baru & lebih inovatif yang membuat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung selalu berkembang pesat setiap tahunnya.

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	F	%
1	SMA/SMK	4	7.54
2	D3	11	20.75
3	**S1**	**23**	**43.39**
4	S2	15	28,30
Jumlah		53	100

Tabel di atas menunjukan bahwa tingkat pendidikan responden yang paling tinggi adalah S1 sebanyak 23 orang atau (43.39%). Hal ini disebabkan

karena PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung membutuhkan calon pekerja yang memiliki pengetahuan serta kompetensi yang tinggi agar dapat mengembangkan perusahaan dengan lebih baik dari tahun ke tahun.

4.3 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif data penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui analisis ini dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, makadilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Analisis deskripif ini dilakukan dengan mengacu pada setiap variabel yang diteliti dengan hasil sebagai berikut.

4.3.1 Variabel Konflik Kerja (X_1)

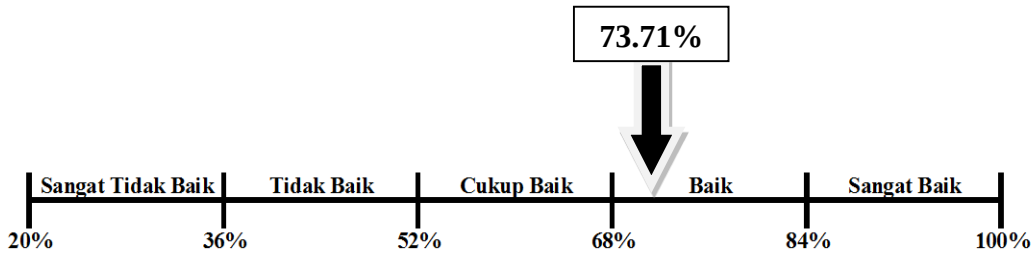
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel Konflik Kerja (X_1). Dari 53 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Konflik Kerja (X_1) sebagai berikut.

Tabel 4.5
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel Konflik Kerja
(X_1)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Konflik disfungsional	568	795	71,44%	Baik
Konflik fungsional	604	795	75,97%	Baik
Jumlah	**1172**	**1590**	**73.71%**	**Baik**

Pada variabel Konflik Kerja (X_1) dengan jumlah item pernyataan 6 butir dan jumlah responden 53 orang, diperoleh total skor aktual sebesar 1172 atau

dengan persentase sebesar 73.71%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 6 butir pernyataan mengenai Konflik Kerja (X_1) diperoleh rentang sebagai berikut.



Melalui tabel diatas menunjukan bawa hasil presentase total skor jawaban responden pada variabel konflik kerja sebesar 73,71 berada pada interval 67 – 76%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung berada pada kategori Tinggi.

Menurut Christine W (2010), konflik pekerjaan adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan. Dalam konflik pekerjaan, seseorang dapat mengalami konflik dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasakan ketidakjelasan dalam melakukan pekerjaan baik yang harus dipilih atau didahulukan. Konflik seperti ini dapat juga terjadi antar kelompok dimana masingmasing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompok masing-masing.

Agar lebih jelas, maka berikut secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada Konflik Kerja (X_1) yang dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
"Saya terkadang merasa malas untuk melakukan pekerjaan saya"
1

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	4	7.54
2	Setuju	22	41.50
3	Kurang Setuju	24	45.28
4	Tidak Setuju	3	5.66
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas tanggapan responden adalah yang menyatakan "Kurang Setuju", maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden tidak merasa malas dalam melakukan pekerjaannya. Karena PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung memiliki banyak pegawai dengan usia produktif sehingga semangat kerjanya tinggi.

Menurut Edy Zaqeus (2008), Rasa malas diartikan sebagai keengganan seseorang untuk melakukan sesuatu yang seharusnya atau sebaiknya dia lakukan. Malas juga merupakan salah satu bentuk perilaku negatif yang merugikan. Pasalnya pengaruh malas ini cukup besar terhadap produktivitas. Karena malas, seseorang seringkali tidak produktif bahkan mengalami stag.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Adanya persaingan kerja memicu kreatifitas dan inovasi dalam diri saya "
2

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	12	22.64
2	**Setuju**	**24**	**45.28**
3	Kurang Setuju	12	22.64
4	Tidak Setuju	5	9.43
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		53	100

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden adalah yang menyatakan “setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa persaingan kerja membawa dampak positif bagi pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung karena mendorong inovasi & kreatifitas semakin berkembang.

Menurut Wijono, (Indah Puji Hartatik : 2014), bila upaya penanganan dan pengelolaan konflik karyawan dilakukan secara efisien dan efektif maka dampak positif akan muncul melalui perilaku yang ditampakkan oleh karyawan sebagai sumber daya manusia yang kompeten.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Adanya perbedaan individu memicu persaingan
untuk meraih prestasi "
3

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	1	1.18
2	Setuju	22	41.50
3	**Kurang Setuju**	**27**	**50.94**
4	Tidak Setuju	3	5.66
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		53	100

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden berada pada jawaban “Kurang Setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden menyatakan perbedaan individu pada karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tidak memicu persaingan untuk meraih prestasi. Karena adanya perbedaan individu pada PT. Kereta Api indonesia (Persero) membuat adanya tekanan tersendiri bagi setiap individu dan membuat suasana kerja menjadi kurang kondusif.

Menurut Ghusyara Hilma (2015), Perilaku individu dalam organisasi merupakan bentuk interaksi antara karakterikstik individu dengan karakteristik

organisasi. Karakteristik yang dimiliki individu akan dibawa ketika individu tersebut memasuki lingkungan baru, yaitu organisasi, dan organisasi juga merupakan suatu lingkungan yang memiliki karakteristik tersendiri, jadi terkadang terjadi disconnect antara karakter individu dengan karakter organisasi.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
"Saya lebih suka untuk bekerja sendiri dibandingkan dengan berkelompok"
4

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	4	7.54
2	**Setuju**	**39**	**73.58**
3	Kurang Setuju	6	11.32
4	Tidak Setuju	4	7.54
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden adalah yang menyatakan "setuju", maka dapat disimpulkan bahwa pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung lebih suka bekerja sendiri dibandingkan dengan kelompok karena membutuhkan ketelitian dan tanggung jawab yang tinggi dan masing-masing pegawai mempunyai pekerjaan yang berbeda.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
"Saya terkadang merasa sulit untuk menerima saran atau pendapat oranglain"
5

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	10	18.88
2	**Setuju**	**26**	**49.05**
3	Kurang Setuju	14	26.41
4	Tidak Setuju	3	5.66
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden adalah yang menyatakan “setuju”, maka dapat disimpulkan pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung merasa kesulitan untuk menerima saran atau pendapat oranglain karena adanya perbedaan persepsi yang membuat karyawan harus negosiasi alot terlebih dahulu dalam mencapai sasaran perusahaan.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
“Saya dapat mengendalikan emosi dengan baik”
6

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	10	18.88
2	**Setuju**	**25**	**47.16**
3	Kurang Setuju	14	26.41
4	Tidak Setuju	4	7.54
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden adalah yang menyatakan “setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung tidak mudah terpancing emosi dalam menghadapi konflik yang muncul di pekerjaannya. Karena menyelesaikan masalah dengan emosi hanya akan menimbulkan permasalahan baru.

Menurut Daniel Goleman (2002:411), emosi merujuk pada suatu perasaan dan pikiran yang khas, suatu keadaan biologis dan psikologis dan serangkaian kecendrungan untuk bertindak.

4.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X_2)

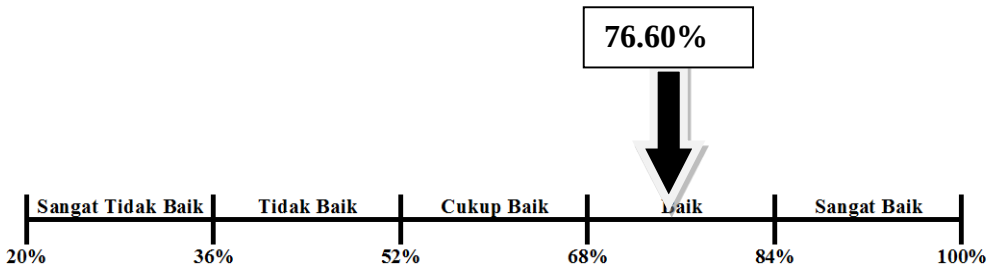
Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab Setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel Stres Kerja

(X_2). Dari 53 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Stres Kerja (X_2) sebagai berikut.

Tabel 4.12
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel Stres Kerja
(X_2)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Kondisi Pekerjaan	428	530	80,75	Baik
Stres Karena Peran	406	530	76,60	Baik
Faktor Interpersonal	384	530	72,45	Baik
Jumlah	**1218**	**1590**	**76.60%**	**Baik**

Pada variabel Stres Kerja (X_2) dengan jumlah item pernyataan 6 butir dan jumlah responden 53 orang, diperoleh total skor actual sebesar 1218 atau dengan persentase sebesar 76.60%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 6 butir pernyataan mengenai Stres Kerja (X_2) diperoleh rentang sebagai berikut.



Dari tabel diatas memperlihatkan hasil total skor jawaban responden pada variabel stres kerja sebesar 76,60 berada pada interval 70 – 80. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung tergolong rendah.

Menurut Charles D Spielberger (llandoyo, 2011:63) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek – obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah

berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada Stres Kerja (X_2) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Saya merasa beban kerja saya terlalu banyak."
1

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	**Sangat Setuju**	**30**	**56.60**
2	Setuju	12	22.64
3	Kurang Setuju	11	20.75
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden yaitu sebanyak 30 atau dengan persetase sebesar 56.60% adalah yang menyatakan “sangat setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa, beban kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung terlalu banyak sehingga membuat pegawai merasa kelelahan.

Menurut penelitian Datzer & Kelley (Rini; 2002:1), stres dihubungkan dengan daya tahan tubuh yaitu berupa fisik, emosional dan perilaku. Pengaruh stres terhadap daya tahan tubuh ditentukan oleh jenis, lamanya, dan frekuensi stres yang dialami seseorang itu berjalan sangat lama membuat letih dan akhirnya melemahkan daya tahan itu sendiri.

Tabel 4.14
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Pengurangan fasilitas mengganggu kinerja saya di perusahaan "
2

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	4	7.54
2	**Setuju**	**30**	**56.60**
3	Kurang Setuju	19	35.84
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden yaitu sebanyak 30 atau dengan persetase sebesar 56.60% adalah yang menyatakan “setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung belum memenuhi harapan karyawan, sehingga mengganggu proses berjalannya kinerja pegawai.

Menurut Lupiyaodi (2006:150), fasilitas adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dengan yang lainnya.

Tabel 4.15
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya terkadang merasa kurang jelas dengan informasi dari perusahaan tentang peran/jabatan saya diperusahaan "
3

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	3	5.66
2	Setuju	23	43.39
3	**Kurang Setuju**	**27**	**50.94**
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden yaitu sebanyak 27 atau dengan persetase sebesar 50.94% adalah yang menyatakan “kurang setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung sudah merasa jelas dengan peranan mereka dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya. Karena dapat menghasilkan produktifitas optimal dalam setiap pekerjaannya.

Menurut soekanto (2009), peran adalah proses dinamis kedudukan (status). Apabila seseorang melaksanakan hak dan keawajibannya sesuai dengan kedudukannya, dia menjalankan suatu peranan.

Tabel 4.16
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan monoton dan hanya itu-itu saja "
4

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	17	32.07
2	**Setuju**	**25**	**47.16**
3	Kurang Setuju	11	20.75
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden adalah yang menyatakan “setuju”, maka dapat disimplkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung merasa jenuh dengan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena perlunya pemahaman yang baik akan setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai.

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya mendapat banyak tugas pekerjaan yang tak mungkin dapat diselesaikan dalam satu hari."
5

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	3	5.66
2	Setuju	23	43.39
3	**Kurang Setuju**	**27**	**50.94**
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden adalah yang menyatakan “kurang setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dapat melesaikan pekerjaan mereka dengan cepat. Hal ini disebabkan karena pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung masih banyak yang berusia produktif sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya merasa kerja keras saya tidak sesuai dengan hasil atau keuntungan yang saya dapatkan "
6

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase
1	Sangat Setuju	3	5.66
2	**Setuju**	**31**	**58.49**
3	Ragu-ragu	19	35.84
4	Kurang Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden adalah yang menyatakan “setuju”, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung merasa kerja kerasnya tidak sesuai dengan hasil yang didapatkan. Karena banyak tenaga Pekerja Kontrak

Waktu Tertentu (PKWT) yang sudah bekerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung, tetapi tidak semua dapat langsung menjadi pegawai tetap perusahaan.

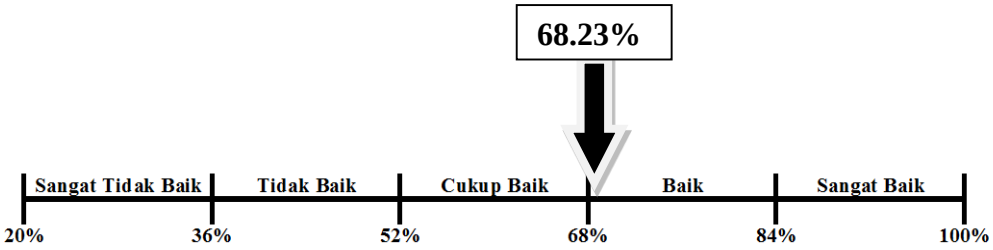
4.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukan sebagian besar responden menjawab setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang variabel Kinerja Karyawan (Y). Dari 53 responden yang mengembalikan kuesioner diperoleh jawaban mengenai Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut.

Tabel 4.19
Skor Jawaban Responden Terhadap
Item-item Pernyataan Pada Variabel Kinerja Karyawan
(Y)

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal	Presentase	Kriteria
Kuantitas	388	530	73,20%	Baik
Kualitas	394	530	74,33%	Baik
Tanggung Jawab	303	530	57,16	Cukup
Jumlah	**1085**	**1590**	**68,23%**	**Baik**

Pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan jumlah item pernyataan 6 butir dan jumlah responden 53 orang, diperoleh total skor sebesar 1085 atau dengan persentase sebesar 68.23%, sehingga dari jumlah skor tanggapan responden atas 6 butir pernyataan mengenai Kinerja Karyawan (Y) diperoleh rentang sebagai berikut.



Melalui jumlah skor tanggapan dari 6 pernyataan yang diajukan mengenai variabel Kinerja Karyawan (Y), maka dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung termasuk dalam kategori “Baik”.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara detail sebaran jawaban responden tentang item-item pernyataan pada Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui melalui tabel dibawah ini.

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target perusahaan "
1

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	5	9.43
2	**Setuju**	**26**	**49.05**
3	Kurang Setuju	19	35.84
4	Tidak Setuju	3	5.66
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah yang menyatakan “Setuju”, maka dapat disimpulkan pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan

perusahaan. Hal ini disebabkan karena PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung selalu berusaha untuk berkembang dengan pesat dari tahun ke tahun.

Menurut Yeni Handayani (2013), pekerjaan yang banyak dan menumpuk, berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang tidak selesai dengan waktu yang ditetapkan. Untuk itu penyelesaian pekerjaan tepat waktu sangat diharapkan oleh perusahaan.

Tabel 4.21
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya mampu bekerjasama dengan baik antar karyawan dalam perusahaan "
2

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	9	16.98
2	**Setuju**	**24**	**45.28**
3	Kurang Setuju	15	28.30
4	Tidak Setuju	5	9.43
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah yang menyatakan “Setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung dapat bekerjasama dengan baik meskipun mereka lebih suka bekerja sendiri daripada berkelompok.

Tabel 4.22
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya selalu datang tepat waktu untuk bekerja dalam perusahaan."
3

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	12	22.64
2	**Setuju**	**22**	**41.50**
3	Kurang Setuju	15	28.30
4	Tidak Setuju	4	7.54
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden yaitu sebanyak 22 atau dengan persetase sebesar 41.50 adalah yang menyatakan “setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung disiplin waktu dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung selalu mematuhi peraturan perusahaan.

Tabel 4.23
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya mampu menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan "
4

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	8	15.09
2	**Setuju**	**23**	**43.39**
3	Kurang Setuju	17	32.07
4	Tidak Setuju	5	9.43
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalah yang menyatakan “Setuju”, maka dapat disimplulkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung merupakan pegawai yang kompeten dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.24
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan " Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja "
5

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	2	3.77
2	Setuju	7	13.20
3	**Kurang Setuju**	**29**	**54.71**
4	Tidak Setuju	15	28.30
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah yang menyatakan “Kurang Setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung terkadang kurang mampu mengambil inisiatif karena selalu beracuan dengan pekerjaan mereka masing-masing. Hal ini disebabkan setiap pekerjaan memiliki tanggung jawab yang besar dan perlu ketelitian setiap akan mengambil keputusan.

Tabel 4.25
Tanggapan Responden Tentang Item Pertanyaan
" Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan "
6

No.	Jawaban	Frekuensi	Persetase%
1	Sangat Setuju	2	3.77
2	Setuju	6	11.32
3	**Kurang Setuju**	**24**	**45.28**
4	Tidak Setuju	21	39.62
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Total		**53**	**100**

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden yaitu sebanyak 24 atau dengan persetase sebesar 45.28% adalah yang menyatakan “Kurang Setuju”, maka dapat disimpulkan bahwa tanggungjawab dari masing-masing pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia masih belum memenuhi harapan perusahaan.

Menurut Daniel Nagata (2014), tanggung jawab dalam ruang lingkup pekerjaan memiliki aturan yang berbeda antar satu perusahaan dengan perusahaan lain, sesuai dengan bidang kerja yang dibebankan kepadanya.

4.4 Analisis Verifikatif

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan peneliti dengan maksud untuk menganalisis hubungan linear anatara variabel independen dengan variabel dependen. Dengan kata lain untuk mengetahui besarnya kinerja karyawan ditentukan melalui konflik kerja dan stres kerja. Dalam perhitungannya, penulis menggunakan program software SPSS 16.0 for windows.

Berikut merupakan perhitungan regresi berganda secara komputerisasi dengan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.26
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.615	4.301		.143	.887
	Konflik Kerja	.571	.122	.536	4.693	.000
	Stres Kerja	.315	.145	.247	2.168	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.615 + 0.571\ X_1 + 0.315\ X_2 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 0.615. Artinya jika variabel Kinerja Karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh kedua varibel bebasnya, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan akan bernilai 0.615. Tanda koefisien variabel bebas menunjukkan arah hubungan dari variabel yang bersangkutan dengan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi untuk variabel

bebas X_1 bernilai positif, menunjukkan adanya hubungan yang searah antara Konflik Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0.571 yang mengandung arti untuk setiap pertambahan Konflik Kerja (X_1) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0.571%. Artinya semakin tinggi konflik kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X_2 bernilai positif, menunjukkan koefisien arah regresi positif, dimana setiap perubahan satu angka pada nilai X_2, yaitu Stres Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan berubah sebesar 0.315%. artinya semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa diantara kedua variabel tersebut mempunyai hubungan linear. Tanda (+) pada koefisien regresi $(X_1)(X_2)$,berarti setiap kenaikan 1% pada X_1 dan X_2 akan menyebabkan kenaikan nilai tingkat pada Y. Artinya apabila Konflik kerja dan Stres kerja tinggi maka kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) semakin meningkat. Karena konflik kerja dan stres yang terjadi pada PT.kereta api indonesia (Persero) lebih dominan membawa dampak positif bagi karyawan.

2. Uji Asumsi klasik

Dalam mencari keabsahan analisis regresi berganda, peneliti ini akan diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang diperoleh dapat menghasilkan estimator yang baik. Adapun ke empat uji asumsi klasik itu adalah :

a. Uji Normalitas

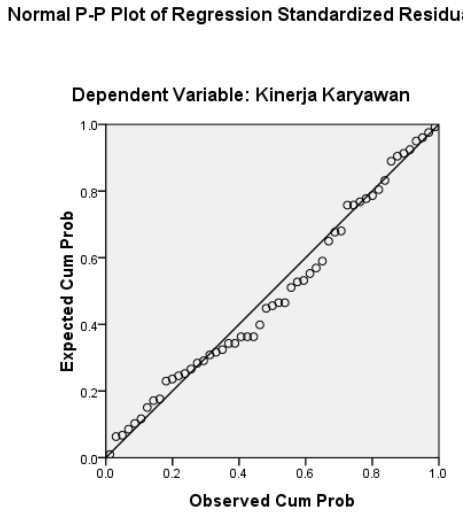
Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik. Berikut merupakan tabel Uji Normalitas sbegai berikut :

Tabel 4.27
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		53
Normal Parameters[a]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.66606975
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.674
Asymp. Sig. (2-tailed)		.754

a. Test distribution is Normal.

Berikut merupakan grafik normal *probability* plot sebagai berikut :



Gambar 4.1
Grafik Normal Probability-plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat dilihat nilai sig (0.754) > a (0,05). Karena nilai sig > 0,05 dan tidak terdapat masalah pada uji normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Sebagai dasar acuannya dapat disimpulkan:

1. Jika nilai tolerance > 10 persen dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance < 10 persen dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.28
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik Kerja	.850	1.000
	Stres Kerja	.850	1.000

Berdasarkan tabel diatas nilai tolerance untuk masing-masing variabel :

1. Nilai tolerance Konflik Kerja , 0,850 > 0,10

2. Nilai tolerance Stres Kerja, 0,850 > 0,10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas Konflik Kerja dan Kinerja.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh VIF untuk masing-masing variabel :

1. VIF variabel Konflik Kerja, 1.000 < 10
2. VIF variabel Stres Kerja, 1.000 < 10

Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas Konflik Kerja dan Kinerja, artinya bahwa diantara variabel bebas Konflik Kerja dan Stres Kerja tidak terdapat korelasi yang cukup kuat antara sesama variabel bebas dan data layak digunakan untuk analisis regresi berganda.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas merupakan indikasi varian antar residual tidak homogen yang mengakibatkan nilai taksiran yang diperoleh tidak efisien. Untuk menguji homogenitas varian dari residual digunakan uji rank spearman rho, yaitu dengan mengkorelasikan variabel bebas terhadap nilai absolut dari residul (error). Apabila koefisien dari masing-masing variabel independen ada yang signifikan pada tingkat kekeliruan 5% mengindikasi adanya heteroskedastisitas.

Tabel 4.29
Uji Heteroskedastisitas
Correlations

			Konflik Kerja	Stres Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Konflik Kerja	Correlation Coefficient	1.000	-.035	.057
		Sig. (2-tailed)	.	.802	.687
		N	53	53	53
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-.035	1.000	-.070
		Sig. (2-tailed)	.802	.	.620
		N	53	53	53
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.057	-.070	1.000
		Sig. (2-tailed)	.687	.620	.
		N	53	53	53

Berdasarkan hasil korelasi yang diperoleh seperti dapat dilihat pada tabel diatas dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja sebagai berikut :

1. Nilai Correlation Coefficient Konflik Kerja sebesar 0.057 > 0,05
2. Nilai Correlation Coefficient Stres Kerja -0.070 > 0,05

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, artinya variabel pengganggu e (error) memiliki varian yang sama sepanjang observasi dari berbagai nilai dari variabel bebas, hal ini berarti data pada setiap variabel bebas memiliki rentangan yang sama, sehingga model regresi layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian.

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem

autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW test). Uji Durbin-Watson hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (first order autocorrelation) dan mensyaratkan adanya intercept (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada veriabel lagi di antara variabel independen.

Hipotesis yang akan diuji adalah :

Ho : tidak ada autokorelasi ($r = 0$)

Ha : ada aoutokorelasi ($r \neq 0$)

Tabel 4.30
Uji Autokorelasi
Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.590[a]	.348	.322	2.71887	2.015

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (D-W) = 2.015 sementara dari tabel d pada tingkat kekeliruan 5% untuk jumlah variabel bebas = 2 dan jumlah pengamatan n = 53 diperoleh batas bawah nilai tabel (d_L) = 1.479 dan batas atasnya (d_U) = 1.635. karena nilai Durbin-Watson model regresi DW (2.015) > d_u(1.635), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terapat terdapat autokorelasi.

3. Uji Koefisien Korelasi Pearson

Analisis koefisien korelasi pearson digunakan untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan linier antara Konflik Kerja , Stres Kerja dan Kinerja Karyawan Kegunaannya untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent).

A. secara korelasi parsial antara X_1 (Konflik Kerja) dengan Y (Kinerja Karyawan), apabila X_2 (Stres Kerja) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.31
Korelasi Secara parsial Antara Kinerja karyawan melalui Konflik Kerja

Correlations

Control Variables			Konflik Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Konflik Kerja	Correlation	1.000	.553
		Significance (2-tailed)	.	.000
		Df	0	50
	Kinerja Karyawan	Correlation	.553	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		Df	50	0

Hasil perhitungan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yang sama yaitu 0,553 dengan arah positif. nilai r tersebut berarti bahwa hubungan antara variabel X_1 dan Y bersifat positif. Artinya Konflik Kerja memiliki hubungan yang sedang dengan Kinerja Karyawan. Dikatakan sedang karena nilai korelasi sebesar 0.553 berada pada interval 0.40 – 0.599 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi. Arah positif menggambarkan bahwa ketika Konflik Kerja meningkat maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

B. secara korelasi parsial antara X_2 (Stres Kerja) dengan Y (kinerja karyawan), apabila X_2 (Stres Kerja) dianggap konstan dengan perhitungan dengan menggunakan SPSS 16.0 for windows sebagai berikut :

Tabel 4.32
Korelasi Secara parsial Antara Kinerja Karyawan melalui stres kerja
Correlations

Control Variables			Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja	Stres Kerja	Correlation	1.000	.293
		Significance (2-tailed)	.	.035
		Df	0	50
	Kinerja Karyawan	Correlation	.293	1.000
		Significance (2-tailed)	.035	.
		Df	50	0

Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 for windows menghasilkan nilai r yaitu 0.293. Nilai r tersebut berarti bahwa hubungan antara variabel X_2 dan Y bersifat positif. Artinya Stres Kerja memiliki hubungan yang rendah dengan Kinerja Karyawan. Hubungan antara variabel X_2 (Stres Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan) dikatakan rendah karena korelasi sebesar 0.293 berada pada interval 0.20 – 0.399 yang dapat dilihat pada tabel interpretasi.

4. Uji Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh X_1 (Konflik Kerja) dan X_2 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi atau singkat Kd yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya.

a. cara pertama dengan perhitungan manual, yaitu :

Kd = r^2 x 100%

= $(0.590)^2$ x 100%

= 0.348 x 100%

= 34.8

Kd = 34.8 %

b. cara kedua dengan perhitungan menggunakan program SPSS 16.0 for windows:

Tabel 4.33
Uji Koefisien Determinasi Konflik Kerja , Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.590[a]	.348	.322	2.71887

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan manual dan hasil output menggunakan SPSS 16.0 for windows dapat diperoleh koefisien determinasi, yaitu sebesar 0.590 ini berarti bahwa secara simultan Konflik Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 34.8% sedangkan sisanya sebesar 65.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, dll. Dengan demikian dapat dikatakan Konflik Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama dapat menentukan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.34
Besaran Parsial Dengan Rumus Beta X Zero Order

Model		Standardized Coefficients	Correlations		
		Beta	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)				
	Konflik Kerja	.536	.536	.553	.536
	Stres Kerja	.247	.248	.293	.247

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

1. Variabel Konflik Kerja = 0.536 x 0.536 = 0.28 x 100% = 28,7%

2. Variabel Stres Kerja = 0.247 x 0.248 = 0.0612 x 100% = 6.1%

Dari hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa variabel yang paling menentukan dari variabel terikat adalah variabel Konflik Kerja (X_1) sebesar 28.7% dan Stres Kerja (X_2) sebesar 6.1% dengan demikian variabel yang berkontribusi lebih besar adalah konflik kerja (X_1), pengaruh secara keseluruhan sebesar 34.8% sedangkan sisanya 65.2% merupakan kontribusi variabel lain. Maka dapat disimpulkan variabel konflik kerja lebih menentukan kinerja karyawan daripada stres kerja.

4.4.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, yaitu pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Adapun kriteria dari pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut :

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho ditolak artinya signifikan.

2. $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan α = 5%, maka Ho diterima artinya tidak signifikan.

4.4.1.1 Pengujian Hipotesis Konflik Kerja Terhadap kinerja perusahaan

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis:

Ho : $PYX_1 = 0$, Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) tidak ditentukan melalui konflik kerja

Ha : $PYX1_1 \neq 0$, Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (persero) ditentukan melalui konflik kerja

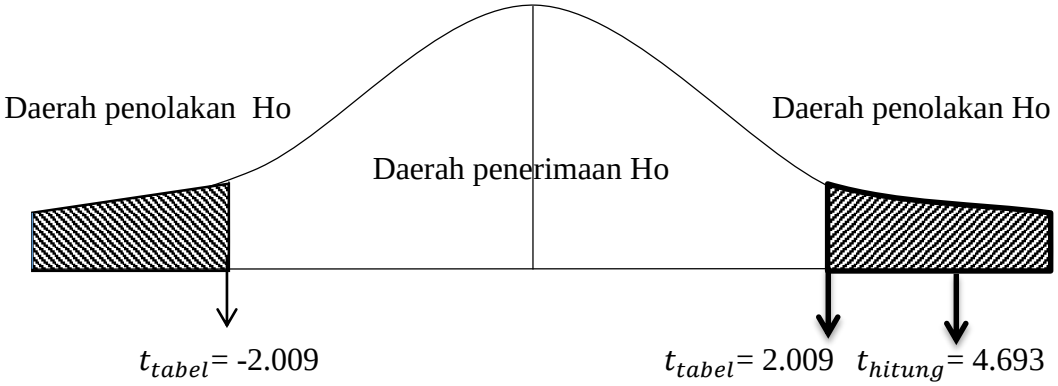
Tabel 4.35
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Kinerja Karyawan melalui konflik kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.615	4.301		.143	.887
	Konflik Kerja	.571	.122	.536	4.693	.000
	Stres Kerja	.315	.145	.247	2.168	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 53-2-1 = 50. Maka t (0,05:50) = 2.009.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel Konflik Kerja 4.693 dengan nilai signifikan 0.000. Karena nilai t_{hitung} 4.693 lebih besar dari t_{tabel} 2.009 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga Ha diterima. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat ditentukan melalui konflik kerja.. Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut :



Gambar 4.2
Daerah penerimaan dan Penolakan Ho atara Kinerja Karyawan melalui konflik kerja

Pada gambar diatas dapat dilihat nilai t_{hitung} jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa Konflik Kerja secara parsial menentukan Kinerja Karyawan secara signifikan dari sumber faktor konflik seperti perbedaan tujuan, ketergantungan kerja, perbedaan persepsi dan tuntutan akan spesialis.

Sedangkan hasil penelitian Bernard (2012) menyatakan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara konflik yang sama terhadap kinerja karyawan. Dan secara parsial diperoleh tidak ada pengaruh antara konflik yang diperoleh dari sumber konflik yaitu komunikasi, struktur, dan variabel pribadi terhadap kinerja karyawan.

4.4.1.2 Pengujian Hipotesis stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel independen dengan variabel dependen adapun hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut :

Hipotesis

Ho : $PYX_1 = 0$, Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tidak

ditentukan melalui stress kerja

Ha :$PYX_1 \neq 0$, Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ditentukan melalui stress kerja

α = 5%

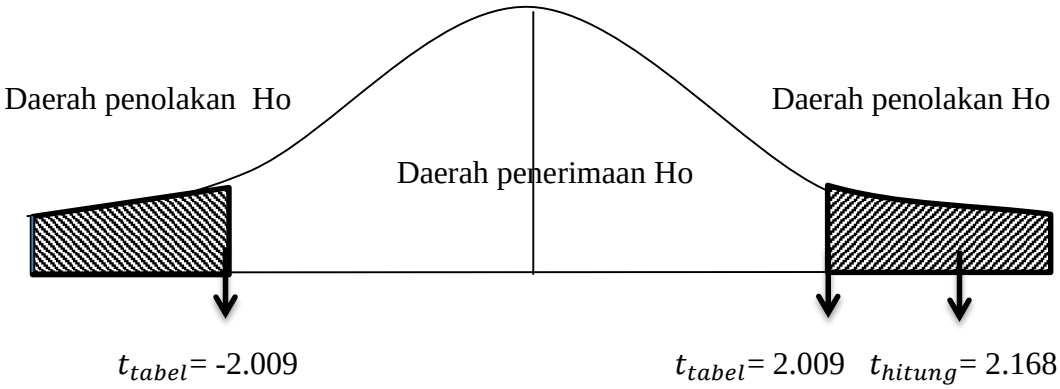
Tabel 4.36
Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T) Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.615	4.301		.143	.887
	Konflik Kerja	.571	.122	.536	4.693	.000
	Stres Kerja	.315	.145	.247	2.168	.035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil t_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai t_{tabel}. t_{tabel} diperoleh dari tingkat kepercayaan dengan taraf nyata α = 0,05, dimana df = n-k-1 = 53-2-1 = 50. Maka t (0,05:50) = 2.009.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui nilai t_{hitung} variabel stres kerja 2.168 dengan nilai signifikan 0.0035. Karena nilai t_{hitung} 2.168 > t_{tabel} 2.009 maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan Ho ditolak. Artinya dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan (Y) di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dapat ditentukan melalui stress kerja baik dari faktor beban kerja, waktu yang mendesak atau kualitas mengawasan yang rendah. Berdasarkan uji hipotesis dapat digambarkan daerah penolakan dan penerimaan sebagai berikut:



Gambar 4.3
Daerah penerimaan dan Penolakan Ho antara Kinerja Karyawan melalui stres kerja

Pada gambar diatas dapat dilihat nilai t-hitung jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa stress kerja secara parsial dapat menentukan Kinerja Karyawan secara signifikan. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian Hulaifah Gaffar (2012) memperoleh hasil bahwa variabel stres individu dan stres organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.4.2 Pengujian hipotesis secara simultan (uji-F)

Untuk menguji secara simultan ada tidaknya hubungan variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y), maka pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik F.

Penetapan Hipotesis

Ho : $PYX_1 = PYX_2 = 0$, Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) tidak ditentukan melalui konflik kerja dan stress kerja.

Ha : $PYX_1 = PYX_2 \neq 0$,Kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ditentukan melalui konflik kerja dan stress kerja.

Taraf signifikansi (a) : 0,05

Kriteria uji : tolak H_0 jika nilai F-hitung > F-tabel, terima Ha jika nilai F-hitung < F-tabel. Nilai statistik uji F dapat diketahui dari tabel output berikut:

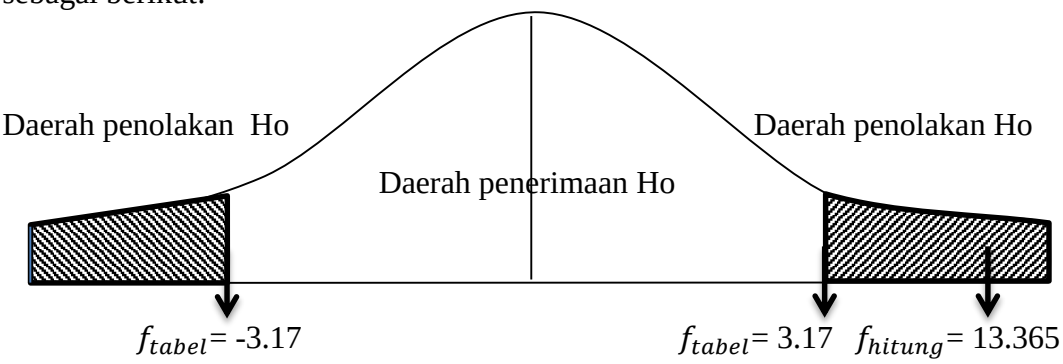
Tabel 4.37
Pengujian Hipotesis secara simultan Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja, Stres Kerja
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.595	2	98.798	13.365	.000[a]
	Residual	369.612	50	7.392		
	Total	567.208	52			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel output di atas, dapat diketahui nilai F hitung sebesar 13.365. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel. Dengan a=0,05, df1=2 dan df2=53, diketahui nilai F tabel sebesar 3.35. Dari nilai-nilai di atas, diketahui nilai F hitung (13.365) > F tabel (3.17), sehingga H0 ditolak, artinya F-hitung lebih besar daripada F-tabel yang artinya Konflik Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara signifikan dapat menentukan Kinerja Karyawan (Y).

Jika disajikan dalam gambar, maka nilai F hitung dan F tabel tampak sebagai berikut:



Gambar 4.4
Daerah penerimaan dan penolakan Ho antara Kinerja Karyawan melalui konflik kerja dan stres kerja

Pada gambar diatas dapat dilihat nilai t-hitung jatuh pada daerah penolakan Ho, sehingga disimpulkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dapat ditentukan oleh konflik kerja dan stress secara simultan. Hasil ini sama dengan penelitian sebelumnya.

Saina nur (2013), dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.