KONFLIK KERJA PENGARUHNYA TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INMAJIN KREATIF SOLUSI.

Cakra Aditya / 21213133

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer indonesia

E-mail: cakraaditya95@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap keberhasilan organisasi. Konflik dan stres kerja adalah hal yang bisa menunjang kinerja karyawan di suatu perusahaan. Seorang karyawan cenderung memiliki kinerja yang rendah jika karyawan tersebut memiliki konflik dan stres kerja yang tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi baik secara pasrial maupun simultan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, penarikan sampel dilakukan melalui sampel jenuh (sensus) sebanyak 52 orang karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan kueisoner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan uji t (parsial) dan uji f (simultan).

Hasil penelitian, uji hipotesis membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja. Dari kedua variabel tersebut yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Secara simultan kinerja karyawan dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Konflik Kerja, Stres Kerja

ABSTRACT

Performance will always be actual issues in the organizations because of anything core performance is the key to successful organization. Conflict and job stress is the thing that can support employee performance in organization. An employee tends to have low performance if the employee have the conflict and job stress high . Research purposes is to analyze conflict of work their influence on job stress and its impact on employee performance at PT. Inmajin Kreatif Solusi both in partial and simultaneous.

The Method use is descriptive and verificative method. Sampling technique was saturated samples (census) as many as 52 employees at PT. Inmajin Kreatif Solusi. Data collection is done through observation , interviews and kueisoner. The method of analysis that is used is analysis path by using uji t (partial) and uji f (simultaneous) .

The results of the study, the hypothesis prove employee performance influenced by conflict of work and job stress. From both the variables most affect employee performance is conflict of work. Simultaneously employee performance influenced by conflict of work and job stress.

Keywords: Employee Performance, Conflict of Work, Job Stress.

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam mencapai tujuan organisasi sangat penting. SDM berperan dalam merumuskan setiap strategi yang akan digunakan dalam sebuah organisasi (Djati *et all*, 2003 dalam Wirakusuma dan Sintaasih, 2014). Pengelolaan SDM yang tepat menjadi aspek yang memegang peranan penting, karena kualitas SDM dari suatu perusahaan akan menjadi penopang maju mundurnya perusahaan (Safitri, 2014 dalam Wirakusuma dan Sintaasih, 2014).

Saat ini organisasi dihadapkan pada tantangan kompetisi yang tinggi seperti era kompetisi pasar global, kemajuan teknologi informasi, maupun tuntutan pelanggan atau pengguna jasa layanan yang semakin kritis. Bahkan, kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya, kinerja merupakan kunci terhadap keberhasilan organisasi. Organisasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh SDM yang berkualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang gagal karena faktor kinerja SDM. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan organisasi atau kinerja organisasi dengan kinerja individu atau sumber daya manusia (Sudarmanto, 2009).

PT. Inmajin Kreatif Solusi yang mempunyai kantor pusat di Malaysia dan mempunyai kantor cabang di Bandung ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Advertising atau periklanan. PT. Inmajin Kreatif Solusi memiliki karyawan sebanyak 52 orang dimana terbagi dalam beberapa bagian, karyawan – karyawan tersebut akan menciptakan sebuah kondisi kerja, kondisi yang menyenangkan membuat karyawan nyaman untuk bekerja sehingga kinerjanya lebih baik, sedangkan kondisi yang kurang menyenangkan adalah merupakan salah satu penyebab terjadinya konflik. Menurut Mangkunegara (2013:21) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Konflik yang terjadi di dalam perusahaan apabila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara kepada 10 orang responden mengenai konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan maka diperoleh informasi bahwa penyebab konflik di PT. Inmajin Kreatif Solusi adalah adanya perbedaan persepsi dan Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, penyebab stres yang di alami oleh karyawan di perusahaan adalah tuntutan tugas dan tuntutan antar pribadi, penyebab kinerja yang rendah di PT. Inmajin Kreatif Solusi bisa dilihat dari ketepatan waktu dan perlunya pengawasan.

Berdasarkan uraian fenomena dan beberapa teori serta adanya penelitian terdahulu, membuat peneliti merasa tertarik melakukan penelitian apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja dan berdampak terhadap kinerja karyawan, sehingga peneliti mengambil judul "Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inmajin Kreatif Solusi."

Rumusan Masalah dapat di uraikan sebagai berikut

1. Bagaimana konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
5. Apakah konflik kerja dan stres berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Maksud dari penelitian ini adalah agar peneliti dapat memperoleh pemahaman terkait dengan pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan mengumpulkan data dan informasi yang kemudian dianalisa untuk memperoleh hasil yang diharapkan.

Peneliti melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Konflik kerja, stres kerja dan kinerja karayawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
2. Konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
3. Konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
4. Stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
5. Konflik kerja dan stres pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Didalam laporan penelitian ini terdapat kegunaan praktis dan akademis. Adapun kegunaan laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bagi Perusahaan, diharapkan dapat memberikan informasi khususnya informasi yang terkait tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. sehingga dapat digunakan untuk mengevaluasi pegawai dalam mencapai kinerja karyawan secara optimal. Agar dapat melancarkan kemajuan perusahaan dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Bagi pengembangan ilmu bidang sumber daya manusia, dapat memberikan referensi keterkaitan antara konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Menurut Mangkunegara (2013:21) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Mangkunegara (2013:156) Indikator-indikator konflik pekerjaan adalah Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, Koordinasi kerja yang tidak dilakukan, tugas yang tidak jelas, perbedaan dalam orientasi kerja, perbedaan dalam memahami tujuan organisasi, perbedaan persepsi, sistem kompetensi insentif, strategi pemotivasian yang tidak tepat.

Menurut Robbins (2001:563) stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang. Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006 : 794 dalam Nurmalasari, 2015) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi

Bernardin dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009:12) ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, hubungan personal, perlunya pengawasan

Konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan merupakan pemicu memburuknya kinerja karyawan. Banyak faktor yang dapat menimbulkan konflik di suatu perusahaan seperti, koordinasi kerja yang tidak dilakukan, ketergantungan dalam pelaksanaan tugas, tugas yang tidak jelas, perbedaan dalam orientasi kerja, perbedaan dalam memahami tujuan organisasi, perbedaan persepsi, sistem kompetensi insentif, strategi pemotivasian yang tidak tepat. (Mangkunegara (2013:156)

karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling berdiam diri akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman dan lama kelamaan akan membuat para karyawan stres. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bersama sama menjadi terbengkalai karena masing masing karyawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain. Jika antar karyawan tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka perusahaan tidak akan mencapai visi misi dan targetnya.

Hal lain yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan adalah Stres, salah satu masalah yang pasti akan dihadapi setiap orang dalam keorganisasian adalah stres, Stres pada diri karyawan bisa disebabkan oleh berbagai macam hal, berikut faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres pada diri karyawan menurut Robbins (2006); tuntutan tugas,

tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

Masalah stres ini haruslah segera di atasi baik oleh karyawan itu sendiri tanpa bantuan orang lain, maupun dengan bantuan pihak lain. Sebagai definisi dapat dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya.

Konflik kerja dan stres kerja adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kedua hal inilah yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya itu sendiri, jika kinerja karyawan di perusahaan kurang baik maka visi, misi dan tujuan perusahaan pun akan sulit dicapai, menurut Sudarmanto (2009:12) ada 6 kriteria dasar atau indikator untuk mengukur kinerja, yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, perlunya pengawasan dan hubungan personal.

1. Keterkaitan Variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja

Salah satu penyebab karyawan merasakan stres kerja adalah adanya tuntutan antar pribadi dari satu karyawan dengan karyawan lain, para karyawan saling menuntut satu sama lain untuk bisa bekerja dengan sempurna tanpa memperdulikan situasi dan kondisi yang sedang terjadi. Dari sinilah konflik mulai muncul, para karyawan merasa tidak nyaman jika ada rekan kerja nya yang menuntut bekerja secara sempurna dan cepat sedangkan dia telah merasa bekerja sebaik-baiknya yang dia bisa bila tuntutan itu terjadi terus menurus maka para karyawan akan merasakan stres kerja.

Tidak bisa dipungkiri bahwa stres dalam bekerja pasti akan terjadi pada setiap karyawan. mereka mengalami stres karena pengaruh dari pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan tempat mereka bekerja. seseorang yang mengalami stres kerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaannya denga baik. disinilah peran perusahaan sangat penting untuk memperhatikan setiap kondisi karyawannya, jika perusahaan melihat sesuatu konflik terjadi maka perusahaan harus cepat untuk mengatasi konflik yang terjadi sebelum konflik menjadi besar dan para karyawan menjadi stres.

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Fathoni (2006) yang menyatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqi Anuari, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, 2017. dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional yang mengemukakan bahwa Konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

2. Keterkaitan Variabel Konflik Kerja dan Kinerja Karyawan

Konflik merupakan bagian yang tak terelakkan dari kehidupan organisasi karena tujuan pemangku kepentingan yang berbeda, baik manajer dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lain yang sering tidak sesuai. Hasibuan (2003) mendefinisikan Konflik adalah Persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Penanganan situasi konflik dalam karyawan yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja karyawan. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja tapi dapat berlanjut menjadi sebuah beban pada karyawan itu sendiri. Kemampuan karyawan dalam menghadapi konflik/tekanan tentu saja tidak sama. Proses tindak lanjut dari penanganan konflik yang melanda karyawan tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana terutama bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah/tekanan yang

rendah. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saina Nur (2013) dengan penelitian yang berjudul Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan yang mengemukakan bahwa Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat konflik yang dimiliki akan memberikan dampak negatif terhadap kinerja dan Eko Yuliawan (2012) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja Pada PT. PINDAD Bandung yang mengemukakan bahwa konflik kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan.

3. Keterkaitan Variabel Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah perasan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaanya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering stres melakukan kerja lembur untuk meyelesaikan pekerjaan.

Akhirnya bila stres menjadi terlalu besar, kinerja karyawan akan mulai menurun karena stres menganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari et all (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar yang mengemukakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Iresa et all (2015) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Keterkaitan Variabel Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

Konflik kerja dan stres kerja adalah hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena kedua hal inilah yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya itu sendiri, jika kinerja karyawan di perusahaan kurang baik maka visi, misi dan tujuan perusahaan pun akan sulit dicapai.

Karyawan yang memiliki konflik dan merasakan stres tidak akan bisa fokus kepada pekerjaan, pekerjaan akan terunda-tunda dan akhirnya terbengkalai dengan hasil yang tidak akan memenuhi standar dan tidak optimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamauka Marsello Giovanni et all (2015) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang mengemukakan bahwa variabel Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan dan Eko Yuliawan (2012) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja Pada PT. PINDAD Bandung yang mengemukakan bahwa stres kerja dan konflik kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2009:93) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diungkapkan, hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah :

H1: Konflik kerja pada PT. Inmajin Kreatif Solusi cukup tinggi.

H2: Stres kerja pada PT. Inmajin Kreatif Solusi cukup tinggi.

H3: Kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi cukup optimal.
H4: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
H5: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
H6: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
H7: Konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

OBJEK DAN METODE PENELITIAN

Objek Penelitian, Menurut Husein Umar (2008:5) Objek penelitian menjelaskan tentang apa dan siapa yang menjadi objek penelitian. Juga dimana dan kapan penelitian dilakukan. Bisa juga ditambahkan hal-hal lain jika dianggap perlu. Berdasarkan latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan pada bab sebelumnya yang menjadi objek penelitian adalah konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan kepada karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Metode Penelitian, Menurut Sugiyono (2011:2) Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Menurut Sugiyono (2005:21) dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29) Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif karena penulis ingin mendeskripsikan konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif ini, sesuai dengan rumusan masalah, maka diperoleh deskripsi mengenai:

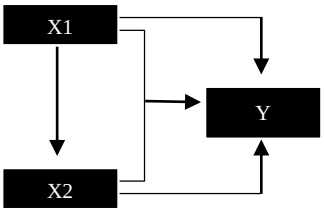
1. Konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
2. Konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
3. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
4. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
5. Konflik kerja dan stres berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Sedangkan metode verifikatif menurut Mashuri (2008:45) dalam Umi Narimawati *at all* (2010:29) Metode verifikatif yaitu memeriksa benar tidaknya apabila dijelaskan untuk menguji suatu cara dengan atau tanpa perbaikan yang telah dilaksanakan di tempat lain dengan mengatasi masalah yang serupa dengan kehidupan.

Dalam penelitian ini, metode penelitian verifikatif digunakan untuk mengukur seberapa besar konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi. Dengan menggunakan metode penelitian verifikatif, maka akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel-variabel yang diteliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.

Desain Penelitian menurut Jonathan Sarwono (2006:27) bahwa Desain penelitian bagaikan alat penuntun bagi peneliti dalam melakukan proses penentuan instrumen pengambilan data, penentuan sampel, koleksi data dan analisisnya.



Gambar 1 Desain Penelitian

Berdasarkan proses penelitian yang dijelaskan di atas, maka desainpada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

1. Mencari dan menetapkan fenomena yang terjadi pada PT. Inmajin Kreatif Solusi selanjutnya menetapkan judul penelitian.
2. Mengidentifikasi permasalahan yang terjadi pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
3. Merumuskan masalah penelitian termasuk membuat spesifikasi dari tujuan dan hipotesis untuk diuji. Masalah yang diteliti dalam penelitian ini adalah konflik kerja (XI) dan stres kerja (X2), serta kinerja karyawan (Y).
4. Menetapkan tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
5. Menetapkan hipotesis penelitian sesuai dengan fenomena yang terjadi pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
6. Memilih serta memberi definisi terhadap setiap pengeluaran variabel. Pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengukuran dengan skala ordinal karena data yang diukurnya berupa tingkatan. Pada skala ini, urutan symbol atau kode berupa angka yang mempunyai arti urutan jenjang yang dimulai dari yang positif sampai yang paling negative dan sebaliknya.
7. Menetapkan data-data mengenai konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
8. Melakukan analisis mengenai informasi konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.
9. Menyimpulkan penelitian, sehingga akan diperoleh penjelasan dan jawaban atau identifikasi masalah dalam penelitian.

Operasional Variabel Menurut Umi Narimawati (2008:30) Operasional Variabel adalah proses penguraian variabel penelitian kedalam sub variabel, dimensi, indikator sub variabel, dan pengukuran.

Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis indikator, serta skala dari variabel – variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengajuan hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian mengenai konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel independen (*X*)
   Menurut Umi Narimawati dalam (2008:40) Variabel bebas merupakan variable stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lainnya. Yang menjadi variabel bebas (variabel X) pada penelitian ini adalah Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja(X2).
2. Variabel dependen *(Y)*
   Menurut Umi Narimawati dalam (2008:41) Variabel tergantung adalah variabel yang memberikan reaksi / respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Yang menjadi variabel terikat (variabel Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Teknik Pengumpulan Data, Untuk memperoleh data yang diperlukan penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer, Merupakan sejumlah data yang di peroleh dengan cara studi lapangan yaitu langsung terjun ke lapangan yang menjadi objek penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan, dalam hal ini data yang diperoleh dari hasil penelitian lapangan di Perusahaan.

a. Observasi

Menurut Umi Narimawati (2007:63) Pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan oleh pengumpul data terhadap gejala / peristiwa yang diselidiki pada objek penelitian.

Melakukan pengamatan secara langsung dilokasi untuk memperoleh data yang dibutuhkan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan kerja PT. Inmajin Kreatif Solusi yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Hasil dari observasi dapat dijadikan pendukung dalam menganalisis dan mengambil kesimpulan.

b. Wawancara

Menurut Sugiyono (2011:137) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit.

Penulis mengadakan tanya jawab kepada sumber yang dapat memberikan data atau informasi. Narasumber yang peneliti wawancarai adalah Supervisor HRD PT. Inmajin Kreatif Solusi .

c. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2011:142) Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataantertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Untuk mendapatkan data yang diperoleh bagi pencapaian sasaran penelitian ini maka digunakan pengukuran melalui sejumlah kuesioner yang disebar kepada karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi.

2. Data Sekunder

Data sekunder ini didapatkan melalui dokumentasi yaitu pengumpulan data melalui media lain yang bersumber pada literatur dan buku-buku perpustakaan atau data-data dari perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Populasi, Menurut Umi Narimawati (2008:161) Objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu sesuai informasi yang ditetapkan oleh peneliti, sebagai unit analisis penelitian.

Menurut Sugiyono (2011:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyekyang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Berdasarkan pengertian populasi diatas, maka yang akan dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi sebanyak 52 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Jumlah Karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi

No	Bagian	Total Karyawan
1	Human Resource	4
2	Finance	3
3	IT	19
4	Desainer	26
Jumlah		**52**

Sampel, Menurut Sugiyono (2011:81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2011:85) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah 52 orang karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2006:134), yang menyatakan bahwa jika jumlah populasi penelitian dibawah 100 maka sebaiknya diambil semua, tetapi jika jumlah populasinya diatas 100 maka jumlah sampelnya dapat diambil 10 - 15% atau 20 – 25 % atau lebih tergantung dari ketersediaan waktu, tenaga,dan dana serta kemampuan peneliti termasuk sempit luasnya wilayah penelitian.

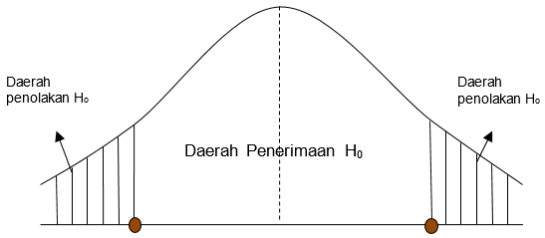
Pengujian Hipotesis, Dalam pengujian hipotesis dalam penelitian dengan lebih dari satu variabel independen diperlukan pengujian yang berbeda, hal ini peneliti tidak hanya melihat hasil penelitian atau dugaan sementara dari satu pihak melainkan dua

pihak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis asosiatif.

Menurut Sugiyono (2009:86) Hipotesis asosiatif adalah Suatu pernyataan atau jawaban sementara yang menunjukan dugaan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih. Oleh karena itu dalam penelitian ini digunakan dua pengujian, yaitu pengujian secara keseluruhan dan pengujian secara parsial atau sebagian.

Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial dapat diuji dengan menggunakan rumus uji t. Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. (Ghozali 2011:84).



Gambar 2
Uji Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Parsial

Gambar di atas menjelaskan bahwa dalam pengujian secara parsial, hipotesis dinyatakan hanya melihat dari salah satu hubungan variabel saja. Misalnya antara variabel X1 dan Y atau variabel X2 dan Y. Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan dari variabel-variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), selanjutnya pengujian dilakukan dengan menggunakan uji statistik t dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Hipotesis dalam pengujian secara parsial antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

   Ho : $\beta 1 = 0$ Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

   Hα : $\beta 1 \neq 0$ Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Hipotesis dalam pengujian secara parsial antara Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

   Ho : $\beta 2 = 0$ Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

   Hα : $\beta 2 \neq 0$ Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

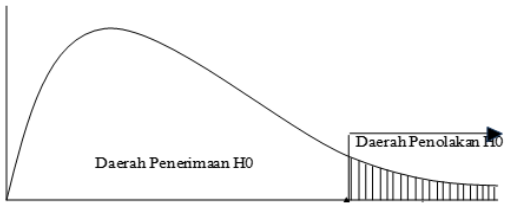
c. Hipotesis dalam pengujian secara parsial antara Konflik Kerja terhadap Stres Kerja.

   Ho : $\beta 1 = 0$ Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja..

   Hα : $\beta 1 \neq 0$ Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini pengujian secara simultan menggunakan Uji-F. Melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.



Gambar 3
Uji Daerah Penolakan dan Penerimaan Hipotesis Simultan

Gambar diatas menjelaskan skema pengujian secara simultan untuk dapat mengetahui pengaruh seluruh variabel independen (X1 dan X2) secara simultan terhadap variabel dependen (Y) hipotesis dalam pengujian secara simultan ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis dalam pengujian secara simultan antara Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Ho : $\beta 1\ \beta 2 = 0$ Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hα : $\beta 1\ \beta 2 \neq 0$ Konflik Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

1. Pengujian Hipotesis Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja

Untuk membuktikan apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

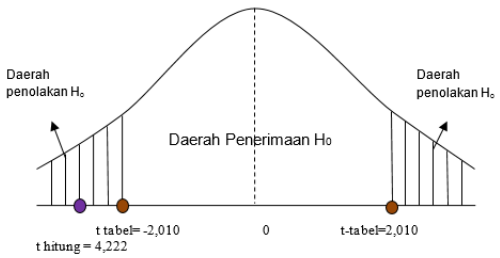
H_0 : px1x2= 0 Artinya, konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi.

H_a : px1x2≠ 0 Artinya, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung lebih besar dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4
Kurva Uji Hipotesis Parsial Konflik Kerja terhadap Stres Kerja

Hal ini sesuai dengan pendapat menurut Fathoni (2006) yang menyatakan bahwa terdapat enam faktor penyebab stres kerja karyawan dalam suatu organisasi, antara lain beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar, waktu kerja yang terbatas dan peralatan yang kurang, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan adanya masalah-masalah keluarga. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizqi Anuari, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, 2017. dengan judul Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional yang mengemukakan bahwa Konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2. Pengujian Hipotesis Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

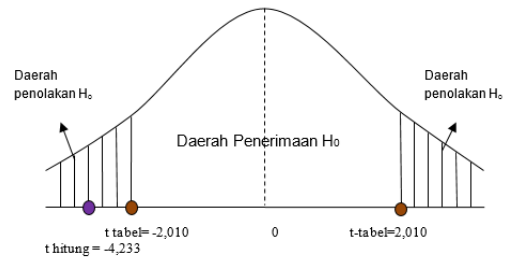
H_0 : β_1= 0 Artinya, secara parsial konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

H_a : $\beta_1 \neq 0$ Artinya, secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 5
Kurva Uji Hipotesis Parsial Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saina Nur (2013) dengan penelitian yang berjudul Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan yang mengemukakan bahwa Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan Eko Yuliawan (2012) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres dan

Konflik terhadap Kinerja Pada PT. PINDAD Bandung yang mengemukakan bahwa konflik kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan.

3. Pengujian Hipotesis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

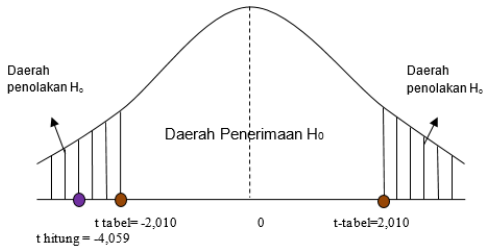
$H_0 : \beta_2 = 0$ Artinya, secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

$H_a : \beta_2 \neq 0$ Artinya, secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi.

Dengan taraf signifikansi 0,05

Kriteria : Tolak H_0 jika t hitung > dari t tabel, terima dalam hal lainnya

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 6
Kurva Uji Hipotesis Parsial Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmila Sari et all (2012) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar yang mengemukakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Iresa et all (2015) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

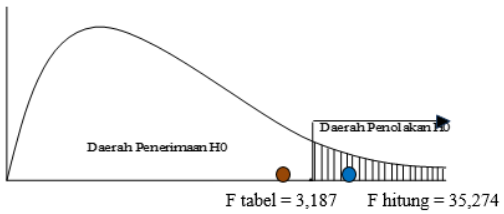
Untuk membuktikan apakah konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bersama-sama, maka dilakukan pengujian hipotesis dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

$H_0 = PYX_1 = PYX_2 = 0$

Hal ini menunjukan bahwa secara simultan, konflik kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Inmajin Kreatif Solusi.

H_a = sekurang-kurangnya ada sebuah PYxi $\neq 0$, i = 1,2

Hal ini menunjukan bahwa secara simultan, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Inmajin Kreatif Solusi. Jika disajikan dalam grafik, nilai F-hitung dan F-tabel tersebut dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 7
Kurva Uji Hipotesis Simultan Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tamauka Marsello Giovanni et all (2015) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang mengemukakan bahwa variabel Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan dan Eko Yuliawan (2012) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja Pada PT. PINDAD Bandung yang mengemukakan bahwa stres kerja dan konflik kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Dari uraian-uraian sebelumnya diperoleh kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun secara simultan, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi. Untuk melihat lebih jauh tentang besar peningkatan yang dipengaruhi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, berikut disajikan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsungya.

Tabel 2
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Konflik Kejra dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel	Koefesien Jalur	Pengaruh Langsung (%)	Pengaruh tidak langsung (melalui), dalam %		Total Pengaruh Tidak Langsung (%)	Total Pengaruh (%)
			X1	X2		
X1	-0,451	20,3	-	10,0	10,0	30,3
X2	-0,432	18,7	10,0	-	10,0	28,7
Total Pengaruh						59,0

1. Konflik kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi sebesar 30,3% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 20,3% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10%.
2. Stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi sebesar 28,7% yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 18,7% dan pengaruh tidak langsung sebesar 10%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja pada PT. Inmajin Kreatif Solusi berdasarkan 8 indikator termasuk kedalam kategori cukup tinggi, fenomena konflik kerja di PT. Inmajin Kreatif Solusi terdapat pada indikator ketergantungan dalam pelaksanaan dan indikator perbedaan persepsi.
2. Stres kerja pada PT. Inmajin Kreatif Solusi berdasarkan 5 indikator termasuk kedalam kategori cukup tinggi, fenomena stres kerja di PT. Inmajin Kreatif Solusi terdapat pada indikator tuntutan tugas dan tuntutan antar pribadi.
3. Kinerja Karyawan di PT. Inmajin Kreatif Solusi berdasarkan 6 indikator termasuk kedalam kategori cukup tinggi, fenomena kinerja karyawan di PT. Inmajin Kreatif Solusi terdapat pada indikator ketepatan waktu dan indikator perlunya pengawasan.
4. Secara parsial, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi, sehingga makin tinggi konflik kerja di perusahaan maka makin tinggi pula tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan.
5. Secara parsial, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi, maka semakin sering terjadi konflik di perusahaan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun.
6. Secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi maka semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan di perusahaan maka akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan yang semakin menurun.
7. Secara simultan, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi dimana semakin tinggi konflik kerja dan stres kerja pada diri karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat oleh peneliti maka selanjutnya peneliti memberikan saran yang dapat berguna mengenai konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja dan dampaknya

terhadap kinerja karyawan pada PT. Inmajin Kreatif Solusi, di antaranya :

1. Konflik kerja yang terjadi di PT. Inmajin Kreatif Solusi sudah baik, namun untuk kedepannya perusahaan harus lebih berfokus terhadap ketergantungan dalam pelaksanaan tugas agar para karyawan memiliki kemandirian lebih baik lagi, dengan cara perusahaan mengadakan pelatihan untuk para karyawan.
2. Stres kerja yang dirasakan oleh karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi sudah baik, namun untuk kedepannya perusahaan harus lebih berfokus terhadap tuntutan antar pribadi agar para karyawan tidak merasakan ketidaknyamanan dengan rekan kerja saat bekerja, dengan cara lebih menjabarkan lagi dengan jelas deskripsi jabatan para karyawan.
3. Kinerja Karyawan PT. Inmajin Kreatif Solusi sudah baik, namun untuk kedepannya perusahaan harus lebih berfokus terhadap perlunya pengawasan pada karyawan agar setiap karyawan bisa bekerja secara efektif dan efisien saat mengerjakan semua pekerjaannya, dengan cara atasan harus sering berada di kantor atau atasan menunjuk 1 orang untuk menjadi perwakilan pimpinan di kantor jika dirinya tidak berada di kantor.
4. Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja para karyawan dinilai cukup tinggi, untuk itu perusahaan diharapkan agar memperbaiki dan menindaklanjuti kondisi itu karena konflik kerja serta stres kerja para karyawannya akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat terus menurun.

DAFTAR PUSTAKA

A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya: Bandung

Abdurrahmat Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta: Bandung

Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta: Jakarta

Anisah Nurmalasari. 2015. *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau*. eJournal Pemerintahan Integratif, 2015, 1 (3); 102–114. ISSN 2337-8670

Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, 2015. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 23 No. 1 Juni 2015

Eko Yuliawan, 2012. *Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja..* Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil

Ghozali Imam, 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

Ghozali Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.* Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

I Gede Putro Wibowo, Gede Riana dan Made Surya Putra. 2015. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan.* E-Jurnal Ekonomi dan Bisis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125-145. ISSN 2337-3067

Jonathan Sarwono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Graha Ilma: Yogyakarta

Lijan Poltak sinmabella. 2012. *Kinerja pegawai : teori pengukuran dan implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta

M. Kotteeswari and S. Stameem Sharief. 2014. *Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working.* International Journal of Advanced Research in Management (IJARM) Vol.5, Issue 2, March – April (2014), pp. 19-27. ISSN 0976-6332

Mikhael Yonatan Roring, Agus Supandi Soegoto dan Lucky Dotulong. 2014. *Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum SETDA Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Vol.2 No.3 Sept 2014, Hal 1359–1368. ISSN 2303-1174

Padmaja Nair dan Sai Ganesh. 2016. *Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits in Employee Performance in it Professionals.* International Journal of Advanced Research (2016), Vol. 4, Issue 1, 1349-1357. ISSN 2320-5407

Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Makassar*. Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1; 87-89. ISSN 2303-1001

Rivai Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Rajawali Pers: Jakarta

Roosalina Hera Lucia, Lotje Kawet dan Irvan Trang. 2015. *Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 719-728. ISSN 2303-11

Saina Nur. 2013. *Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate.* Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Sept 2013, Hal 739-749. ISSN 2303-1174

Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Alfabeta: Bandung

Tuti Apriyanti, 2010. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan.*

Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo dan Victor. P.K Lengkong. 2015. *Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90-98. ISSN 2303-11

Umar Husen. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* PT. RajaGrafindo Persada: Jakarta

Umi Narimawati. 2008. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Agung Media: Bandung

Wirakusuma dan Sintaasih. 2014. *Peran Status Kepegawaian Dalam Memoderasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pegawai Dinas Perhubungan Informasi Dan Komunikasi Provinsi Bali.*

https://alfientanaka.wordpress.com/2012/10/

http://docplayer.info/30209431-Bab-ii-kajian-pustaka.html

https://etheses.uin-malang.ac.id/748/6/10410155%20Bab%202.pdf

http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2009/06/stress-kerja-definisi-dan-faktor.html

https://www.coursehero.com/file/p17fgoo/2-Stres-Kerja-a-Pengertian-Stres-Kerja-Stres-kerja-adalah-suatu-bentuk/

http://www.dispsiad.mil.id/index.php/en/psikologi-olah-raga/290-membentuk-kemandirian-anak-remaja

http://jurnal-sdm.blogspot.co.id/2010/04/orientasi-kerja-karyawan-definisi-dan.html

http://globallavebookx.blogspot.co.id/2014/07/pengertian-job-description-menurut-para.html

http://makalah-makalah-makalah.blogspot.co.id/2016/03/definisi-tujuan-menurut-para-ahli.html

http://adaddanuarta.blogspot.co.id/2014/11/insentif-menurut-para-ahli.html

https://pengertianmenurutparaahli.org/pengertian-kualitas-dan-kuantitas/

http://bdkpadang.kemenag.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=590:dessiakhriani&catid=41:top-headlines