BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka berisi studi pustaka terhadap buku, artikel, jurnal ilmiah, penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan topik penelitian. Uraian kajian pustaka diarahkan untuk menyusun kerangka pemikiran atau konsep yang akan digunakan dalam penelitian. Adapun tinjauan pustaka pada penelitian ini meliputi konsep mengenai pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.

2.1.1. Konflik Kerja

2.1.1.1 Pengertian Konflik Kerja

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 Rivai dan Sagala (2013:999) menyatakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Rahim (2011:16 dalam Giovanni et all, 2015) Konflik kerja adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal – hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok ataupun organisasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, oranglain, organisasi dengan kanyataan apa yang diharapkannya di dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya, tujuan, nilai atau persepsi.

2.1.1.2 Indikator Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:156) Indikator-indikator konflik pekerjaan adalah:

1. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
2. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
3. Tugas yang tidak jelas
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
6. Perbedaan persepsi
7. Sistem kompetensi insentif
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat

2.1.1.3 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Menurut Anaroga dan Widiyanti (1993:161) bentuk konflik ada tiga diantaranya yaitu:

1. Konflik dalam kelompok, yaitu konflik yang terjadi antara dua atau lebih anggota kelompok merupakan satu hal yang paling umum terjadi dalam suatu organisasi.
2. Konflik antar organisasi, bila dua atau lebih anggota kelompok sukses dalam mencapai sesuatu, keberhasilan mereka sering dianggap

sebagai kemampuan mereka masing-masing. Sebaliknya bila kelompok tersebut gagal, tidak jarang juga kegagalan itu di kemukakan sebagai akibat kesalahan atau kelemahan anggota kelompok lainya. Perilaku berhubungan antar perorangan seperti ini akan memberikan akibat lanjut yaitu, mungkin mereka akan melupakan sebab terjadinya pertikaian, tetapi pengalaman demikian akan mempengaruhi perilaku hubungan mereka pada masa yang akan datang.

3. Konflik antar kelompok, konflik dalam pemecahan persoalan sangat umum timbul di dalam suatu kelompok atau organisasi kerja. Konflik ini bisa terjadi pada beberapa kelompok yang mempunyai pandangan berbeda.

2.1.1.4 Ciri-ciri Konflik Kerja

Gibson dkk. (1985) mengemukakan ciri-ciri terjadinya konflik adalah sebagai berikut

1. Hambatan Komunikasi

   Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dalam mendampatkan sumber informasi sehingga timbul terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari informasi tersebut. Tidak lancarnya komunikasi dapat mencegah persesuaian diantara dua pihak yang sesungguhnya saling membutuhkan. Begitu juga tidak ada saluran komunikasi yang memadai bisa menghambat koordinasi. Sebaliknya, terlalu banyak *open communication* bisa merangsang konflik kerja karena terlalu banyak informasi yang

sesungguhnya tidak relevan jatuh ketangan pihak yang tidak berkepentingan. Sehingga semua itu dapat ditunjukan dalam bentuk prasangka. Mudah salah paham dan mudah terjadi ketegangan hati.

2. Perbedaan Tujuan

   Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut. Perbedaan tujuan tersebut dapat di tunjukan dalam bentuk menganggap dirinya yang paling benar dan selalu menekan kehendak masing-masing untuk mencapai tujuannya.

3. Ketergantungan Aktivitas Kerja

   Apabila seseorang atau lebih tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, maka terjadilah ketergantungan kerja yang berlebihan. Ketergantungan aktivitas kerja dapat di tunjukan dalam bentuk meremehkan tugas masing-masing dan sering melimpahkan tugas kepada rekan kerja.

4. Perbedaan Sikap

   Apabila seseorang atau lebih memiliki perbedaan sikap, penilaian dan pandangan. Hal ini dapat menimbulkan pertentangan antar anggota. Perbedaan sikap tersebut dapat ditunjukan dalam bentuk terjadinya perbedaan penilaian terhadap rekan kerja.

2.1.2 Stres Kerja

2.1.2.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013:1008) Stres Kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Siagian (2005:300 dalam Nurmalasari, 2015) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

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.

Berdasarkan pengertian stres diatas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi individu yang menekan keadaan psikis seseorang yang menyebabkan ketidak nyamanan.

2.1.2.2 Indikator stres kerja

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006 : 794 dalam Nurmalasari, 2015) yaitu:

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

2.1.2.3 Dampak Stres Kerja

Menurut Muchlas (2005:502 dalam Nurmalasari, 2015) stress dapat menunjukkan gejala-gejalanya dalam sejumlah cara, gejala tersebut dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala-gejala Fisiologis Stress dapat menciptakan perubahan-perubahan dalam metabolisme, meningkatkan angka denyut jantung dan pernapasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan merangsang timbulnya serangan jantung.
2. Gejala-gejala Psikologis Stress dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja, dalam kenyataannya hal ini merupakan efek psikologis dari stress. Tetapi bisa juga dilihat dari status psikologis tertentu, misalnya ketegangan, kecemasan, ketersinggungan, kebosanan dan keras kepala.
3. Gejala-gejala Perilaku Stress yang berhubungan dengan perilaku termasuk perubahan-perubahan dalam produktivitas, absensi, pindah kerja serta perubahan dalam kebiasaan makan, lebih sering merokok dan bicara menjadi cepat, bertambah gelisah dan adanya gangguan tidur.

2.1.2.4 Konsekuensi Stres Kerja

Cox (2006:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

1. Dampak Subjektif *(subjective effect)*

   Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, keletihan, frustasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

   Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

3. Dampak Kognitif *(Cognitive effect)*

   Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Fisiologis *(Physiological effect)*

   Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5. Dampak Kesehatan (Health effect)

   Sakit kepala dan migrant, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan psikosomatis.

6. Dampak Organisasi (Organizational effect)

   Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi. Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Prawirosentono dalam Sinambela (2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hokum dan sesuai dengan moral dan etika

Menurut Robbins dalam Sinambela (2012:5) kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan criteria yang telah ditetapkan bersama.

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.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2013:67-68) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan seharihari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*)

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

   Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dalam Sudarmanto (2009:12) ada 6 kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas

   Kualitas terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan

2. Kuantitas

   Kuantitas terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

4. Efektifitas Biaya

   Efektifitas Biaya terkait dengan tingkat peggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

5. Hubungan Personal

   Hubungan Personal terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

6. Perlunya Pengawasan

   Perlunya pengawasan terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

Peneliti melampirkan penelitian – penelitian terdahulu sebagai acuan referensi dalam penelitian ini serta sebagai bukti orisinalitas dari penelitian yang akan dilakukan peneliti.

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu yang Berkaitan dengan Variabel Peneliti

No.	Nama / Tahun / Sumber Jurnal	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1.	Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo dan Victor. P.K Lengkong, 2015. Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 90 - 98	Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan ialah Validitas, Reabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokolerasi, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T) Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan	Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan	Persamaan, Variabel Independen (X) dan Dependen (Y) yang diteliti sama, yaitu Konflik kerja, stres kerja dan Kinerja Karyawan. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Konflik Peran Sebagai variabel X.
2.	Roosalina Hera Lucia, Lotje Kawet dan Irvan Trang, 2015 Jurnal EMBA. Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal. 719 - 728	Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 103 responden.	(1) Konflik berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, (2) Stres kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja, (3) Konflik berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, (4) Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja, (5) Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan Universitas Katolik De La Salle Manado.	Persamaan, Variabel Independen (X) yang diteliti sama, yaitu Konflik kerja dan stres kerja. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Produktivitas Kerja sebagai Y.

No.	Nama / Tahun / Sumber Jurnal	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
3.	Saina Nur, 2013 Jurnal EMBA. Vol.1 No.3 Sept 2013, Hal 739 - 749	Konflik, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Sampel dalam penelitian ini adalah 105 Pegawai Negeri Sipil.	(1) Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai; (3) Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai; (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	Persamaan, Variabel Independen (X) dan Dependen (Y) yang diteliti sama, yaitu Konflik kerja, stres kerja dan Kinerja Karyawan. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Kepuasan Kerja sebagai variabel X.
4.	Mikhael Yonatan Roring, Agus Supandi Soegoto dan Lucky Dotulong, 2014 Jurnal EMBA. Vol.2 No.3 Sept 2014, Hal 1359 – 1368	Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey. Sampel penelitian ini adalah 60 orang pegawai.	Stres Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Biro.	Persamaan, Variabel X yang diteliti sama, yaitu Stres Kerja. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Prestasi pegawai sebagai variabel Y.
5.	Anisah Nurmalasari, 2015 eJournal Pemerintahan Integratif, 2015, 1 (3); 102 – 114	Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sedangkan berdasarkan jenis penelitiannya merupakan jenis penelitian kuantitatif asosiatif.	Stress Kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja pegawai.	Persamaan, Variabel X yang diteliti sama, yaitu Stres Kerja. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Prestasi pegawai sebagai variabel Y.

		Sampel dalam penelitian ini adalah 42 orang pegawai.		
6.	Rahmila Sari, Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid, 2012 Jurnal Analisis, Juni 2012, Vol.1 No.1; 87 - 89	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan ialah Validitas, Reabilitas, Analisis Regresi. Sampel dalam penelitian ini adalah 77 orang karyawan.	Kepemimpinan, motivasi dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan, Variabel X yang diteliti sama, yaitu Stres Kerja. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Kepemimpinan dan Motivasi sebagai variabel X.
7.	I Gede Putro Wibowo, Gede Riana dan Made Surya Putra, 2015 E-Jurnal Ekonomi dan Bisis Universitas Udayana 4.02 (2015) : 125 - 145	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. Metode penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 66 orang karyawan.	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kepuasan kerja selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.	Persamaan, Variabel X yang diteliti sama, yaitu Stres Kerja. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan sebagai variabel Y.

No.	Nama / Tahun / Sumber Jurnal	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
8.	M. Kotteeswari and Dr. S. Stameem Sharief., Ph.D, 2014 International Journal of Advanced Research in Management (IJARM) Vol.5, Issue 2, March – April (2014), pp. 19 - 27	*Job Stress And Its Impact On Performance Employees Working.* Metode penelitian ini menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang karyawan.	Stres kerja Berpengaruh negatif terhadap kinerja.	Persamaan, Variabel X dan Y yang diteliti sama, yaitu Stres Kerja dan Kinerja karyawan. Perbedaan, Peneliti menggunakan Konflik Kerja sebagai variabel X.
9.	P, Padmaja Nair dan Dr.S, Sai Ganesh, 2016 International Journal of Advanced Research (2016), Vol. 4, Issue 1, 1349 - 1357	*Effects of Motivation, Stress and Compensation Benefits in Employee Performance in it Professionals* Metode dalam penelitian ini adalah Penelitian yang telah mengadopsi pendekatan eksploratif. Sampel dalam penelitian ini adalah 584 orang karyawan.	Kompensasi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stres berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja .	Persamaan, Variabel X dan Y yang diteliti sama, yaitu Stres Kerja dan Kinerja karyawan. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Kompensasi, Motivasi sebagai variabel X.

No.	Nama / Tahun / Sumber Jurnal	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
10.	Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, 2015. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 23 No. 1 Juni 2015	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitaif. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang karyawan.	(1) konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. (3) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Persamaan, Variabel Independen (X) dan Dependen (Y) yang diteliti sama, yaitu Konflik kerja, stres kerja dan Kinerja Karyawan. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan komitmen organisasional sebagai variabel Y1.
11.	Rizqi Anuari, Hamidah Nayati Utami dan Arik Prasetya, 2017. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 42 No.1 Januari 2017|	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan.	Konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.	Persamaan, Variabel X yang diteliti sama, yaitu Konflik Kerja dan Stres Kerja. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan Komitmen Organisasional sebagai variabel Y.

No.	Nama / Tahun / Sumber Jurnal	Judul Penelitian / Metode / Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
12.	Eko Yuliawan, 2012. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil	Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Sampel dalam penelitian ini adalah 38 orang karyawan.	(1) Stres kerja akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (2) Konflik akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (3) stres kerja dan konflik akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan	Persamaan, Variabel Independen (X) dan Dependen (Y) yang diteliti sama, yaitu Konflik kerja, stres kerja dan Kinerja Karyawan. Perbedaan, Penelitian terdahulu menggunakan konflik kerja sebagai variabel X2.

2.2 Kerangka Pemikiran

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.

2.2.1 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

2.2.2 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.

2.2.3 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.

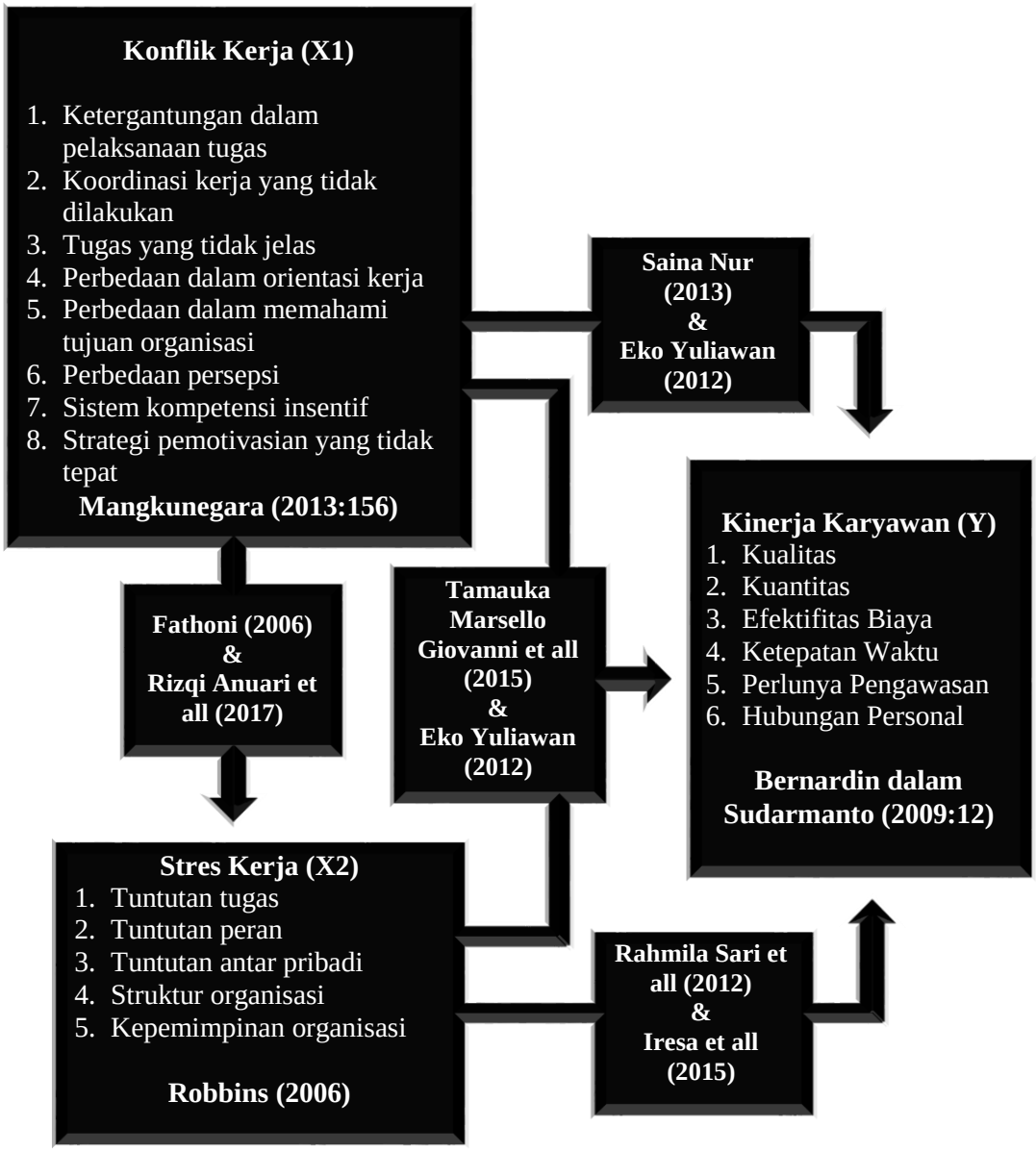
2.2.4 Keterkaitan Variabel Konflik Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

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.

Setelah melihat kerangka pemikiran serta teori - teori yang memiliki keterkaitan antar variabel, peneliti meurumuskan paradigma penilitian seperti pada gambar :



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3. Hipotesis

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.