ANALISIS STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KUALITAS KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT ARTA LOGISTICS

Analysis Job Stress, Job Conflict and Job Quality Influence on Work Performance on Employees PT Arta Logistics

Oleh :

Oxi Septian Agrianto[1] Sri Widodo Soedarso[2]

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Komputer Indonesia

Jl. Dipatiukur No. 112-116

Email: oxiseptian3009@gmail.com

Abstact – Work results achieved by employees in carrying out tasks that are charged to them are based on skills, experience, sincerity, and time, which is known as Work Performance. Efforts made to improve work performance by knowing the stress and conflict which effect the employess, and job quality for employees, ultimately affect work performance. This research aims to identify the impact of job stress, job conflict and job quality on work performance at PT Arta Logistics employees.

The methods used are descriptive and verification. Sample using saturated sample technique (census sample) resulted in 55 employees as samples. Data is collected throught observation, interview, and questionnaires. Classic assumption test, multiple linear regression, correlation analysis, R square test, and hypothesis test are calculate using SPSS 21.0 for Windows. The results are work performance, (1) job stress each has negative result on work performance, (2) job conflict each has negative result on work performance, (3) job quality each has significant result on work performance (4) job stress, job conflict and job quality have significant result on work performance.

Keyword*: job stress, job conflict, job quality and work performance.*

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus dapat menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi para kompetitornya. Didalam (Karim 2013:514), Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Salah satu permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah mencari metode yang tepat untuk mengatur dan mengkoordinasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Dijaman sekarang banyak orang melalukan pengiriman barang dengan menggunakan berbagai perusahaan yang bergerak di bidang ekpedisi barang. Pekerjaan jasa pengiriman barang atau ekspedisi adalah usaha yang ditujukan untuk mewakili kepentingan pemilik barang untuk mengurus semua kegiatan yang diperlukan bagi terlaksananya pengiriman dan penerimaan barang.

Prestasi kerja sering diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu (Hasibuan dalam Karim 2013:516). Karyawan yang kinerjanya baik akan membuat perusahaan mengalami dampak yang positif.

Menciptakan prestasi bagi karyawan memiliki banyak faktor yang menentukan prestasi kerja karyawan itu sendiri. Beban kerja yang membuat karyawa tidak focus kepada prestasi kerja. Ada sejumlah kondisi yang menyebabkan stres bagi para karyawan yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang buruk, iklim politik yang tidak aman, wewenang yang tidak memadai untuk melaksanakan tanggung jawab, perbedaan antara nilai perusahaan dan karyawan, frustasi dan lain sebagainya (Robbins dalam Sri Widodo 2015). Hal ini dapat di dikurang oleh perusahaan agar stress kerja pada karyawan tidak terlalu berdampak negatif kepada perusahaan

Menyadarin banyak faktor pada suatu karyawan dalam mencapai suatu yang maksimal, konflik pada karyawan tentu juga harus diperhatikan dalam perusahaan. Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Rivai dalam Wahyu dan Bambang 2018).

PT Arta Logistics perusahaan yang bergerak dibidang jasa pengiriman barang. Harus memiliki kualitas kerja yang baik. (Hao 2013:3) keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana mutu yang tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pegawai yang mempunyai tanggungjawab besar terhadap tugastugas dan kewajiban yang diberikan. Kualitas yang baik membuat dampak positif bagi perusahaan agar karyawan memiliki kinerja yang komitmen dan konsisten dalam bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Stres Kerja

Menurut Sri Widodo (2015:67) Stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang tampak sulit dan membuat ketidakseimbangan dalam hidup. Dalam perilaki organisasi, dibutuhkan suatu manajemen stress untuk menghadapi tuntutan yang berlebihan. Menurut Selye dalam Gabriela (2015:3), Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Menurut Mangkunegara dalam Agus Dwi (2018:24) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari symptom antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, lemas tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Konflik Kerja

Menurut Robbins dalam Aji (2016:10) konflik kerja adalah proses yang dimulai ketika satu pihak mengaggap pihak lain secara negative

mempengaruhi, atau secara negative mempengaruhi sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama. Menurut Luthans dalam Sri Widodo (2015:63) konflik adalah kondisi yang ditimbulkan oleh adanya kekuatan yang saling bertentangan.

Menurut Veithzal Rivai (2011:999) mengartikan konflik kerja yaitu ketidaksesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatankegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi.

Kualitas Kerja

Menurut Goetsch dan Davis dalam puput (2015) mendefinisikan kualitas sebagai suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Menurut Wayne (1992) dalam Usman (2009) mengatakan kualitas kehidupan kerja adalah program menyeluruh yang meliputi banyak kebutuhan dan keinginan.

Menurut Heizer dan Render dalam Widi (2015) bahwa kualitas sebagai kemampuan produk atau jasa memenuhi kebutuhan pelanggan.

Prestasi Kerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Putra (2014), menjelaskan: Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno (2014:151) Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Hasibuan (2010:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2014:147) metode deskriptif yaitu: Metode analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Sedangkan metode verifikatif menurut Sugiyono (2014:154) adalah 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.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data, dengan jumlah responden sebanyak 55 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda
A. Analisis korelasi

Besarnya korelasi antara variabel Stres Kerja (X_1), Konflik Kerja (X_2), dan Kualitas Kerja (X_3) dengan Prestasi Kerja (Y).

B. Koefisien Determinasi

Berdasarkan table diatas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisian korelasi (R) diperoleh sebesar 0,799. Maka dapat dengan demikian koefisien determinasi dapat di hitung sebagai berikut:

Kd = $(0{,}799)^2$ x 100 % = 63,9%

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 63,9%. Hal ini menunjukan bahwa ketiga variabel bebas yang diuji yang terdiri dari stres kerja, konflik kerja dan kualitas kerja memberikan kontribusi terhadap prestasi kerja pada Karyawan PT. Arta Logistics sebesar 63,9%, sedangkan sisanya sebesar 36,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji-T)

1. Pengujian Hipotesis Parsial X_1

Diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh stres kerja (X_1) sebesar -4,741. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada

tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=55-3-1= 51 diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,008. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -4,741, berada diluar nilai t-tabel (-2,008 dan 2,008). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics.

2. Pengujian Hipotesis Parsial X_2

Diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh konflik kerja (X_2) sebesar -3,111. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=55-3-1= 51 diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,008. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -3,111, berada diluar nilai t-tabel (-2,008 dan 2,008). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics.

3. Pengujian Hipotesis Parsial X_3

Diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh kualitas kerja (X_3) sebesar 2,469. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=55-3-1= 51 diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,008. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2,469, berada diluar nilai t-tabel (-2,008 dan 2,008). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji-F)

Terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 30,089. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan α=0,05, db_1=3 dan db_2=51, diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,786. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} (30,089) > F_{tabel} (2,786), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan ketiga variabel bebas yang terdiri stres kerja, konflik kerja dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai stress kerja, konflik kerja, kualitas kerja dan prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres kerja pada PT Arta Logistics yang diukur dari lima indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT Arta Logistics dalam pekerjaannya sudah cukup memahami dan bekerja dengan baik di dalam tekanan yang ada pada perusahaan. Namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu pada tuntuta tugas. Konflik kerja pada PT Arta Logistics yang diukur dari lima indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT Arta Logistics sangat menghargai sesame karyawannya dan berhubungan dengan baik terhadap rekan kerjanya. Namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu pada pesaingan kerja. Kualitas kerja pada PT Arta Logistics yang diukur dari empat indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT Arta Logistics memiliki potensi kerja pada setiap pekerjaannya dan memiliki proses kerja yang baik. Namun terdapat indikator yang nilainya paling rendah dari jawaban responden yaitu antusiasme. Prestasi kerja pada PT Arta Logistics yang diukur dari enam indikator secara akumulasi tergolong cukup baik. Karyawan PT Arta Logistics memaksimalkan hasil pekerjaan mereka dan pengetahuan mereka dalam kerja dan memiliki disiplin dan absen yang baik.
2. Secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics karena memiliki pengaruh paling besar dalam mempengaruhi Prestasi Kerja. Ketika stress kerja meingkatkan maka prestasi kerja menurun.

3. Secara parsial, konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics karena memiliki pengaruh yang cukup besar dalam prestasi kerja. Ketika konflik kerja meningkatkan maka prestasi kerja menurun.
4. Secara parsial, kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics karena kualitas kerja menentukan tingkat prestasi kerja yang didapatoleh karyawan oleh sebab itu ketika kualitas kerja meningkat maka prestasi kerja juga meningkat.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan mengenai stress kerja, konflik kerja, kualitas kerja dan prestasi kerja pada karyawan PT Arta Logistics, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Stress kerja pada PT Arta Logistics sudah cukup baik. Tetapi masih ada yang harus diperhatikan kembali kepada pemimpin PT Arta Logistics dalam memberikan tuntutan tugas lebih baik memberi target dan tuntutan kepada karyawan tidak terlalu berat karena bisa membuat karyawan menjadi stress dalam bekerja dan membuat karyawan tidak efektif dan efisien dalam melakukan pekerjaan.
2. Konflik kerja pada PT Arta Logistics sudah cukup baik. Tetapi pihak PT Arta Logistics harus lebih memperhatikan karyawan yang memiliki masalah terhadap rekan kerjanya dengan perselisihan antar karyawan dan melakukan proses pekerjaan dengan sesama dan melakukan riset pekerjaan bersama sama dengan rekan kerjanya.
3. Kualitas kerja pada PT Arta Logistics sudah cukup baik. Namun, yang perlu diperhatikan oleh PT Arta Logistics adalah membuat karyawan lebih memiliki produktifitas yang baik dan memilik antusiasme yang tinggi dengan cara memeberi penghargaan atau bonus di setiap menyelesaikan tugas, agar karyawan memiliki semangat kerja dan termotivasi dalam mengerjakan pekerjaan. Supaya karyawan bisa lebih efektif dan efisien dalam mengerjakan pekerjaa yang telah diberikan.
4. Prestasi kerja pada PT Arta Logistics sudah cukup baik. Namun, PT Arta Logistics harus memperhatikan tentang memberi seminar seminar pekerjaan agar karyawan lebih memiliki sikap saling bantu terhadap rekan kerja dan dalam memberikan penghargaan seperti bonus, kenaikan gaji, kenaikan pangkat dan jenis penghargaan lainnya kepada karyawan yang mampu menunjukkan prestasi kerja bagi perusahaan, dengan diberikannya sebuah penghargaan maka akan memotivasi para karyawan dalam meningkatkan produktivitas guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Daftar Pustaka

Alhusin, Syahri. 2003. Aplikasi Statistik Dengan SPSS.10 for Windows. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

Anisah, N. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. ISSN 2337-8670

Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian.Jakarta: Rineka Cipta

Barker et al. (2002). *Research Methods in Clicical Psychology*. John Wiley & Sons Ltd. England.

Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM spss 19 (edisi kelima). Semarang: Universitas Dipenegoro.

Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Karim, Nurlia. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pada Cafe Bambu Express Manado. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4, 513-52

Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Aksara.

Husein. 2000. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Cetakan 3. Jakarta: PT Grafindo Persada.

Mangkunegara, A. A. Anwar P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*

Mangkunegara. AA, Anwar Prabu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan. Remaja Rosdakarya, Bandung.

M. Rosidhan. (2016). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkomsel Branch Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 41 No.1

Rindra, Y. (2008). *Analisa Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Staf Pengajar (Studi Kasus Fakultas Ilmu Komputer Universitas Dian Nuswantoro Semarang*. Isbn: 978-979-3980-15-7.

Rivai, Veithzal dkk. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi Kedua. Jakarta:PT. Rajagrafindo Persada.

Sri Widodo,Iwan Sukoco. 2016. *Manejemen Sumber Daya Manusia (MSDM),* Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Sri Widodo. 2015. *Perilaku Organisasi & Globalisasi,* Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Sri Widodo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Bandung: Manggu Media.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta: Bandung. Umar

Sugiyono. (2012). *Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta: Bandung.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidika*n (*Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*). CV. Alfabeta: Bandung

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. CV. Alfabeta: Bandung.

Sutrisno, Edy. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Cetakan Keenam. Kencana Prenada Media Group, Jakarta

Suryana. 2010. *Metodelogi penelitian*. Bandung: Bahan Perkuliahan Universitas Pendidikan Indonesia.

Umi Narimawati. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan

Bandung: Agung Media

Umi Narimawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi: Penerbit Genesis

Umi Narimawati, Sri Dewi, Anggadini dan Lina Ismawati. (2010). *Penulisan Karya Ilmiah: Panduan Awal Menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM*.

Wahyu, L & Bambang, S. (2018). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Kota Malang*. 55 No. 1.

Yulius, N. (2014). *Pengaruh Kualitas Pegawai Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Ligang Bigung Kabupaten Kutai Barat*