

## PENGARUH KONFLIK DAN STRESS TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. BINA CIPTA NUSA PERKASA BANDAR LAMPUNG

Oleh

**Ahiruddin**

Dosen Tetap Fakultas Ekonomi USBRJ

### ABSTRAK

Perusahaan tentu berorientasi pada keuntungan, penghematan, efisiensi dan kesinambungan perusahaan. Perbedaan semacam ini sering kali diantara menjadi pemicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Penanganan situasi konflik dalam karyawan yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja yang nyaman. 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. Hal ini akan sangat berbahaya bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah/ tekanan yang rendah karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress). Dari hasil perhitungan dan uji hipotesis pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik dan Stress (X) terhadap kinerja pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung yang lebih besar dari nilai F table, dan t hitung yang juga lebih besar dari nilai t hitung. Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Konflik dan Stress (X) sebesar 3,023 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042, berarti bahwa Konflik dan Stress (X) berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa.

---

*Keywords:* Konflik dan Stress, Kinerja pegawai

### PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, tentu saja terjadi sebuah proses yang mengubah manusia dari suatu input menjadi output tentu. Hal tersebut tentu saja tidak berproses dengan sendirinya, dalam sebuah organisasi tentu saja terjadi sebuah proses interaksi dan komunikasi. Proses komunikasi dan interaksi tersebut tentu saja sangat dipengaruhi oleh

kepribadian manusia yang berbeda-beda di dalam organisasi tersebut. Kepribadian masing-masing individu/ personal dalam organisasi tersebut diantaranya; sifat, nilai-nilai, keinginan dan minat.

Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia tersebut tentu saja kemungkinannya akan terjadi konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari Heidjrachman dan Huson (1993 : 229). Secara sederhana bahwa

konflik menunjukkan pada setiap ketegangan yang dialami oleh seseorang bila ia berpandangan bahwa kebutuhan atau keinginannya dihambat atau dikecewakan Hartono (1996:2). Sebagai sebuah contoh adalah pekerja pada suatu perusahaan tentu saja menginginkan tingkat pendapatan setinggi-tingginya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan hidup mereka, di sisi lain dari sudut pandang perusahaan tentu saja terjadi hal yang berlawanan dimana keinginan perusahaan untuk melakukan pengeluaran yang sekecil-kecilnya demi keuntungan dan kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan tentu berorientasi pada keuntungan, penghematan, efisiensi dan kesinambungan perusahaan. Perbedaan semacam ini sering kali diantara menjadi pemicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan Anoroga (1992: 101). Contoh yang lain dalam proses perjalanan sehari-hari dimana masing-masing individu dalam perusahaan tentu memiliki latar belakang yang berbeda, latar pendidikan yang berbeda, kemampuan sosial yang berbeda, pola pikir yang berbeda, cara pandang yang berbeda, cara kerja yang berbeda, daya tahan menghadapi tekanan yang berbeda dan kemampuan berkomunikasi/berinteraksi yang berbeda juga. Dapat disimpulkan bahwa dalam perjalanannya perbedaan-perbedaan tersebut dapat menimbulkan gesekan-gesekan di masing-masing individu

dalam perusahaan tersebut. Perbedaan dan gesekan yang ada bila tidak dikelola dengan baik, direspon dengan bijak maka suasana kerja yang ada tentu saja akan menjadi tidak nyaman dan akan mengakibatkan imbas negatif kepada perusahaan.

Penanganan situasi konflik dalam karyawan yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja yang nyaman. 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. Hal ini akan sangat berbahaya bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah/tekanan yang rendah karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress). Proses tindak lanjut dari penanganan konflik dan stress yang melanda karyawan tentu saja harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Tujuan penelitian ini adalah Ingin mengetahui hubungan antara konflik dan stress pada karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa. Serta Ingin mengetahui faktor faktor yang berkaitan dengan konflik dan stress pada karyawan CV. Bina Cipta Nusa Perkasa

## METODE PENELITIAN

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai

dengan kebutuhan dalam penelitian ini (a) Observasi ; yaitu melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti , (b)Wawancara ; yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pejabat dan karyawan setempat , (c) Telaah dokumentasi dan kepustakaan ; yaitu suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku buku bacaan, dokumen dokumen, peraturan peraturan dan ketentuan undang undang serta kebijaksanaan kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan, Model analisis yang digunakan adalah model analisis deskriptif yaitu sebuah teknik dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set penelitian , suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Metode Analisis yang di gunakan : Analisis Kuantitatif, Analisis yang dilakukan berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran instrument (daftar pertanyaan) kepada sampel dan dihitung dengan rumus Persamaan Regresi Linear Sederhana

#### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis data secara kuantitatif dilakukan melalui pendekatan statistik yaitu dengan model analisis regresi sederhana. Alat ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Konflik dan Stress terhadap variabel terikat yaitu kinerja Pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa

Hasil perhitungan data yang terkumpul dengan menggunakan program statistika SPSS V.17 dapat di tulis kembali hasil persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + et$$
$$Y = 20,182 + 0,843 X + et$$
$$(13,508) (0,270)$$

Dengan:

$$F_{hitung} = 9,139 \text{ dengan sig} = 0,005$$
$$t_{hitung} X = 3,023 \text{ dengan sig} = 0,005$$
$$DW = 1,978; R = 0,447; R^2 = 0,228$$

Di mana:

$$Y = \text{Kinerja Pegawai}$$
$$X = \text{Konflik dan Stress}$$
$$et = \text{Error Term}$$
$$a = \text{Konstanta}$$
$$b = \text{Koefisien Regresi}$$

Untuk menguji kelayakan model regresi tersebut, maka diperlukan pengujian hubungan linieritas antara variabel terikat dengan variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan angka signifikansi/Sig dengan ketentuan berikut:

1. Jika angka signifikansi penelitian  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.
2. Jika angka signifikansi penelitian  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak

Berdasarkan hasil perhitungan di Tabel Anova, diperoleh angka Sig sebesar 0,005. Angka  $0,005 < 0,05$ . oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, ada hubungan linier antara kedua variabel. Dengan demikian variabel Konflik dan Stress (X), memang mempengaruhi kinerja Pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa, sehingga dapat disimpulkan model regresi sudah benar atau layak untuk digunakan sebagai alat analisis selanjutnya.

Dalam analisis regresi dimungkinkan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas atau autokorelasi. Untuk menguji ada tidaknya autokorelasi digunakan uji Durbin-Watson. Berdasarkan hasil diperoleh nilai DW sebesar 1,978. Karena nilai DW sebesar 1,978 berada antara -2 dan +2, maka dapat disimpulkan tidak terjadi autokorelasi, dan model layak dipergunakan untuk analisis selanjutnya.

Multikolenearitas adalah kejadian yang menginformasikan terjadinya hubungan antara variabel-variabel bebas X dan hubungan yang terjadi cukup besar. Pengujian multikolenearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel bebas. Untuk menguji asumsi dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Variabel bebas dapat dinyatakan tidak mengalami multikolenearitas apabila nilai VIF < 10.

Berdasarkan output Lampiran diperoleh nilai VIF untuk variabel Konflik dan Stress (X) sebesar 1,000,. Karena nilai VIF untuk variabel Konflik dan Stress (X) memiliki nilai yang jauh lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang diujikan tidak mengalami masalah multikolenearitas.

Berdasarkan hasil pengujian asumsi regresi yaitu linearitas, normalitas, autokorelasi, dan multikolenearitas, maka dapat disimpulkan model regresi sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam menganalisis serta menarik kesimpulan dari data penelitian.

Berdasarkan output SPSS didapat nilai R sebesar 0,477. Nilai ini memberikan arti bahwa angka korelasi

antara variabel Konflik dan Stress (X) terhadap kinerja Pegawai pegawai (Y) tersebut terkategori sedang. Korelasi positif menunjukkan bahwa hubungan variabel Konflik dan Stress (X) terhadap kinerja Pegawai (Y) searah. Artinya, jika variabel Konflik dan Stress (X) yang terbentuk semakin baik dan kondusif, maka kinerja Pegawai (Y) akan semakin meningkat.

Penilaian keberartian model dilakukan dengan menggunakan koefisien Determinasi ( $R^2$ ). Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur proporsi keragaman Y yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel X

Berdasarkan output SPSS didapat nilai  $R^2$  sebesar 0,228. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel bebas Konflik dan Stress (X) yang digunakan dalam model hanya mampu menjelaskan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 22,8%, sedangkan sisanya 77,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model regresi.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel Konflik dan Stress (X) terhadap kinerja Pegawai pegawai (Y) secara sendiri-sendiri atau secara parsial, digunakan uji t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh, digunakan angka Beta pada tabel *Coefficients*. Pengujian pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan uji statistik t (*t-test*) dengan pengujian dua arah pada tingkat kepercayaan 95 persen ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan  $df = n-k-1 = 33-2-1 = 30$ .

Hipotesis :

$H_0 : b_i = 0 =$  Konflik dan Stress (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Ha :  $b_i \neq 0$  = Konflik dan Stress (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output Lampiran untuk uji dua arah diperoleh nilai t hitung masing masing variable sebagai berikut :

Tabel 1. Keberartian Hubungan antar Variabel Secara Parsial dengan  $df = 30$  Pada Tingkat Kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ )

Variabel terikat	Variabel bebas	Numerik	Sig.	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Keterangan	Putusan	Kesimpulan
Y	X	3,023	0,005	2,042	2,042	$t_{hitung} > t_{tabel}$ $0,005 < 0,05$	$H_0$ ditolak	Berpengaruh Signifikan

Sumber : Hasil perhitungan (data diolah), 2011

Keterangan :  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima;  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak  $t_{hitung} > -t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima;  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak

Hasil perhitungan SPSS diperoleh angka  $t_{hitung}$  penelitian variabel Konflik dan Stress (X) sebesar 3,023 dan nilai sig sebesar 0,005. Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan derajat kebebasan (dk) dengan ketentuan:  $dk = n - k - 1$  atau  $33 - 2 - 1 = 30$ , diperoleh angka  $t_{tabel}$  sebesar 2,042 pada alpha untuk uji pihak kanan. Berdasarkan pada hasil perhitungan yang diperoleh angka  $t_{hitung}$  penelitian untuk variabel Konflik dan Stress (X) sebesar 3,023 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042, dan nilai signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05, artinya Konflik dan Stress (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima.

Hasil perhitungan regresi diperoleh konstanta sebesar 20,182

menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Konflik dan Stress (X), maka nilai kinerja Pegawai pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa adalah sebesar 20,182 persen.

Hasil perhitungan regresi diperoleh nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Konflik dan Stress (X) sebesar 3,023 lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,042, berarti bahwa Konflik dan Stress (X) berpengaruh nyata dan positif terhadap kinerja Pegawai pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa

Besaran koefisien (b) yang bernilai positif menunjukkan bahwa variabel Konflik dan Stress (X) memiliki hubungan positif dengan kinerja Pegawai pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Nilai koefisien 0,843 berarti jika variabel Konflik dan Stress (X) naik sebesar 1 persen maka kinerja Pegawai pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa akan naik sebesar 0,843 persen.

Berdasarkan hasil perhitungan hubungan dan pengaruh antara variabel Konflik dan Stress terhadap kinerja Pegawai pegawai (Y) CV. Bina Cipta Nusa Perkasa, menunjukkan pada kategori signifikan. Namun nilai koefisien korelasi dan regresi adalah pada kategori sedang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif finansial ( $X_1$ ) dengan Kinerja (Y), dan mempunyai korelasi sebesar 0,456 atau 45,6 persen dengan R square sebesar 0,208 atau 20,8 persen yang berarti bahwa

Insentif finansial menyumbang kontribusi sebesar 20,8 persen terhadap Kinerja. Dengan kata lain ada 79,2 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Peningkatan disiplin ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y), dan mempunyai korelasi sebesar 0,483 atau 48,3 persen dengan R square sebesar 0,233 atau 23,3 persen yang berarti bahwa Peningkatan disiplin ( $X_2$ ) menyumbang kontribusi sebesar 23,3 persen terhadap Kinerja. Dengan kata lain ada 76,7 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif finansial ( $X_1$ ) dan Peningkatan disiplin ( $X_2$ ) dengan Kinerja (Y), dan mempunyai korelasi sebesar 0,582 atau 58,2 persen, dengan R square sebesar 0,338 atau 33,8 persen yang berarti bahwa Insentif finansial dan Peningkatan disiplin menyumbang kontribusi sebesar 33,8 persen terhadap Kinerja. Dengan kata lain ada 66,2 % ditentukan oleh faktor-faktor lainnya.

### Saran

Dari penelitian yang dilakukan telah dibuktikan bahwa Insentif finansial dan Peningkatan disiplin baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai CV. Enissa electric Bandar Lampung. Oleh karena hal tersebut maka disarankan :

1. Para Pegawai di CV. Enissa electric Bandar Lampung harus selalu meningkatkan Kinerjanya karena

CV. Enissa electric Bandar Lampung telah berupaya memberikan insentif kepada pegawainya sehingga tujuan dari pemberian insentif oleh CV. Enissa electric Bandar Lampung dapat tercapai.

2. Pemberian insentif harus mengacu pada prinsip keadilan dimana pegawai yang mendapat insentif harus sesuai dengan Kinerjanya, pemberian insentif yang merata tidak akan memacu pencapaian Kinerja karena pegawai yang tidak berprestasi tetap mendapat insentif sehingga upaya memunculkan suasana perlombaan pencapaian prestasi tidak terbentuk.
3. Pimpinan di CV. Enissa electric Bandar Lampung harus selalu memberikan pengawasan dan pembinaan serta lebih aktif mendengarkan keluhan pegawainya tentang insentif dan Kinerja pegawainya. Hal tersebut penting untuk mengetahui sejauh mana efektifitas pemberian insentif telah tercapai.

### DAFTAR PUSTAKA

- Anaroga.2003. *Manajemen Organisasi*. . PT.Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- Andi Rasdiyanah.2005. *Disiplin dan terapannya*. Bumi Aksara. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Brown. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja*. Sinar Baru. Bandung.
- Edwin B. Flippo. 1996. *Manajemen Personalialia Jilid I*. Alih bahasa oleh Moh Masud, SH.,MA. Erlangga. Jakarta.

- George R. Terry, 2001. *By Scott Foreman an Company. Glenview Illionis*
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan, 2003. *Manajemen Personalia*. Gramedia. Jakarta.
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2000, *Manajemen Personalia*, Penerbit BPFE Yogyakarta
- Kurnianti, tjahjono, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Masngudi, H. 2003. *Metodelogi Penelitian Untuk Ekonomi*. Bahan Ajar. FE Universitas Borobudur. Jakarta.
- Mas'ud, Mochammad. 2003. *Manajemen Personalia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nawawi, Hadari. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Panggabea, Mutiara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Schein. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Kompetitif*. Gajahmada University Press. Yogyakarta.
- Schermerhon, 1998. *Dasar dasar manajemen*. Gramedia. Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Dasar dasar Manajemen*. Gramedia. Jakarta.
- Simamora, Henry .2000. *Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2001 . *Efektifitas kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- S. Schuler & E. Jackson. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*, Erlangga. Jakarta.
- Sudjana. 1998. *Metode Statistika*. Tarsito Bandung.
- Susilo Martoyo. 2005 *Metode Penelitian*. Alfabeta. Bandung
- Umar, Husein, 1997. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Winardi , 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.