



**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA,  
DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. AURORA INDAH  
ELEKTRIK SUNGGAL**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains  
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

**WINA NOVIA  
NPM 1715310119**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN  
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

**PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : WINA NOVIA  
NPM : 1715310119  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK  
KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH  
ELEKTRIK SUNGGAL

MEDAN, NOVEMBER 2021

**KETUA PROGRAM STUDI**

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., (Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)  
M.Sc.M)



**PEMBIMBING I**

(HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

**PEMBIMBING II**

(SUWARNO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN SARJANA  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

**PERSETUJUAN UJIAN**

NAMA : WINA NOVIA  
NPM : 1715310119  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN  
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)  
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK  
KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH  
ELEKTRIK SUNGGAL

MEDAN, NOVEMBER 2021

**KETUA**

(ABDI SETIAWAN, S.E., M.Si)

**ANGGOTA II**

(SUWARNO, S.E., M.M)

**ANGGOTA I**

((HASRUL AZWAR HASIBUAN, S.E., M.M)

**ANGGOTA III**

(SAIMARA A.M SEBAYANG, S.E., M.Si)

**ANGGOTA IV**

(ANNISA SANNY, S.E., M.M)

## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WinaNovia  
NPM : 1715310119  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan  
Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT.  
Aurora Indah Elektrik Sunggal

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila di kemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2021



**WinaNovia**  
**NPM: 1715310119**

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : WinaNovia  
Tempat/Tanggal Lahir : Medan, 11 November 1999  
NPM : 1715310119  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Perjuangan Gg. Tabah

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2021  
Yang membuat pernyataan



**WinaNovia**  
**NPM: 1715310119**



# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

## FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

### PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR\*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: WINA NOVIA
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 11 November 1999
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1715310119
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 126 SKS, IPK 3.58
Nomor Hp	: 081370239019

Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut

No.	Judul
1.	PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP TINGKAT STRES KERJA PEGAWAI PT. AURORA INDAH ELEKTRIK

catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

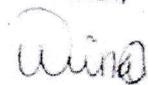
**PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT. AURORA INDAH ELEKTRIK Sunggal**

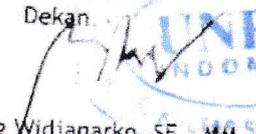
Peret Yang Tidak Perlu

Rektor I.  
  
 ( Cahyo Pramono, S.E., M.M. )

Medan, 26 Januari 2021

Pemohon,

  
 ( Wina Novia )

Tanggal : .....  
 Disahkan oleh :  
 Dekan  
  
 ( Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM. )

Tanggal : 01 Maret 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing I :  


( Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM )

Tanggal : .....  
 Disetujui oleh :  
 Ka. Prodi Manajemen  
  
 ( Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si. )

Tanggal : 16 Maret 2021  
 Disetujui oleh :  
 Dosen Pembimbing II :  


( Suwarno, SE., MM. )

## SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Muharran Ritonga, BA., MSc

No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

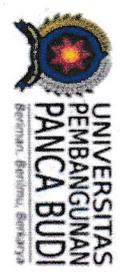


### Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 10/16/2021 9:52:59 AM

Analyzed document: Wina Novia\_1715310119\_Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi\_License03

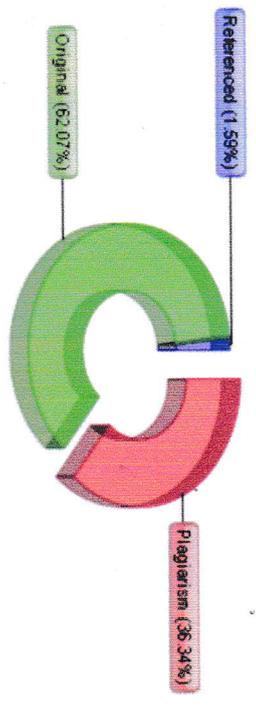
Comparison Preset: Rewrite Detected language: Id

Check type: Internet Check



#### Detailed document body analysis:

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism: 41



**YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA**  
**PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

**SURAT BEBAS PUSTAKA**  
**NOMOR: 769/PERP/BP/2021**

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan nama saudara/i:

Nama : WINA NOVIA  
NIM : 1715310119  
Waktu/Semester : Akhir  
Jurusan : SOSIAL SAINS  
Jurusan/Prodi : Manajemen

sejak tanggal 23 Oktober 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 23 Oktober 2021  
Diketahui oleh,  
Kepala Perpustakaan

  
  
Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

a. Dokumen : FM-PERPUS-06-01  
b. Revisi : 01  
c. Efektif : 04 Juni 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WINA NOVIA  
 NPM : 1715310119  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang : Strata Satu  
 Pendidikan :  
 Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM  
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Juni 2021	Acc Sempro	Disetujui	
12 Oktober 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 15 Oktober 2021  
 Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

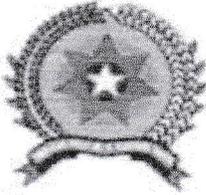
Nama Mahasiswa : WINA NOVIA  
 NPM : 1715310119  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Suwarno, SE., MM  
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Juni 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
14 Oktober 2021	ACC sidang Meja Hijau	Disetujui	

Medan, 15 Oktober 2021.  
 Dosen Pembimbing,



Suwarno, SE., MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

Jl. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WINA NOVIA  
 NPM : 1715310119  
 Program Studi : Manajemen  
 Jenjang :  
 Pendidikan : Strata Satu  
 Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM  
 Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Juni 2021	Acc Sempro	Disetujui	

Medan, 30 Juni 2021  
 Dosen Pembimbing,

Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA

Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WINA NOVIA  
NPM : 1715310119  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
15 Juni 2021	Acc Sempro	Disetujui	
12 Oktober 2021	Acc Sidang Meja Hijau	Disetujui	
30 November 2021	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 Desember 2021  
Dosen Pembimbing,



Hasrul Azwar Hasibuan, S.E, M.M



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

# UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808  
MEDAN - INDONESIA  
Website : [www.pancabudi.ac.id](http://www.pancabudi.ac.id) - Email : [admin@pancabudi.ac.id](mailto:admin@pancabudi.ac.id)

## LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : WINA NOVIA  
NPM : 1715310119  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu  
Dosen Pembimbing : Suwarno, S.E., M.M  
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
25 Juni 2021	ACC Seminar Proposal	Disetujui	
14 Oktober 2021	ACC sidang Meja Hijau	Disetujui	
02 Desember 2021	ACC Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 03 Desember 2021  
Dosen Pembimbing,



Suwarno, S.E., M.M

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 24 Oktober 2021  
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan  
 Fakultas SOSIAL SAINS  
 UNPAB Medan  
 Di -  
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : WINA NOVIA  
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 11 November 1999  
 Nama Orang Tua : ALM. BOIMIN  
 N. P. M : 1715310119  
 Fakultas : SOSIAL SAINS  
 Program Studi : Manajemen  
 No. HP : 081363830619 (W)  
 Alamat : jln. perjuangan gg tabah

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AURORA INDAH ELEKTRIK SUNGGAL**, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
<b>Total Biaya</b>	<b>: Rp.</b>	<b>2,750,000</b>

Ukuran Toga :



Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn  
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

WINA NOVIA  
 1715310119

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
  - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
  - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

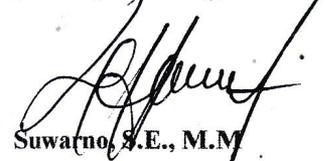
Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Suwarno, S.E., M.M  
Nama Mahasiswa : Wina Novia  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310119  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
12/10/2021	Perbaiki penulisan istilah asing harus cetak miring.	cy	
-	Perbaiki Abstrac	cy	
-	Perbaiki kutipan minimal 10 tahun terakhir	cy	
-	Perbaiki daftar pustaka.	cy	
15/10.2021	ACC Sidang mgn Aijau  DP II		

Dosen Pembimbing II

  
Suwarno, S.E., M.M



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend.Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing I : Hasrul Azwar Hasibuan, SE., M.M  
Nama Mahasiswa : Wina Novia  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310119  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
24-4-2021	-Perbaiki Kutipan - Kutipan -Perbaiki Rumus Masalah -Perbaiki Hipotesis -Lebih Teliti Lagi Dengan Proposalnya		
05-5-2021	ACC Sempro 		

Dosen Pembimbing I

Hasrul Azwar Hasibuan, SE., M.M

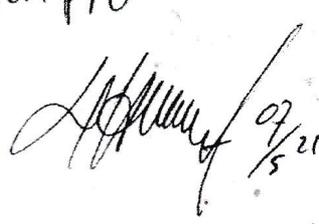


**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**  
**FAKULTAS SOSIAL SAINS**

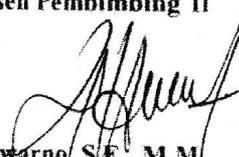
Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO.BOX. 1099 Medan.  
Email : [admin\\_fe@unpab.pancabudi.org](mailto:admin_fe@unpab.pancabudi.org) <http://www.pancabudi.ac.id>

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi  
Fakultas : Sosial Sains  
Dosen Pembimbing II : Suwarno, SE., M.M  
Nama Mahasiswa : Wina Novia  
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen  
No. Stambuk / NPM : 1715310119  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
30-4-2021	Perbaiki kata Pengantar - Perbaiki kutipan 2 - Perbaiki Dikerangka konseptual Jawab dibuat sumbernya		
07-05-2021	Acc Sem pro 		

Dosen Pembimbing II

  
Suwarno, S.E., M.M

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari pengaruh dari stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal. Populasi pada penelitian ini berjumlah 127 orang karyawan. Jumlah sampel ambil juga sebanyak 96 orang responden menggunakan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Penelitian dilakukan di tahun 2021. Penelitian ini menggunakan data primer berjenis data kuantitatif yang dikumpulkan melalui kuesioner dan kemudian diolah dengan aplikasi SPSS Versi 24. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal baik secara parsial maupun secara simultan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan variabel stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* masing-masing memiliki nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 dan hasil uji F (simultan) juga menunjukkan nilai signifikan yang dihasilkan juga lebih kecil dari 0,05. Selain itu, 90,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari stres kerja, konflik kerja, dan *punishment*, sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap stres kerja, konflik kerja, dan *punishment*.

**Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, *Punishment*, Kinerja Karyawan.**

## **ABSTRACT**

*This research was conducted to find the effect of work stress, work conflict, and punishment on the performance of employees of PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal. The population in this research amounted to 127 employees. The number of samples took as many as 96 respondents using the Slovin formula. The sampling technique used was random sampling. The research was conducted in 2021. This research used primary data in the type of quantitative data collected through questionnaires and then processed with the SPSS Version 24 application. The analytical technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that work stress, work conflict, and punishment had a negative and significant effect on the performance of employees of PT. Aurora Indah Electric Sunggal either partially or simultaneously. The results of the t-test (partial) showed that the variables of work stress, work conflict, and punishment each had a significant value less than 0.05 and the F test results (simultaneously) also showed that the resulting significant value was also smaller than 0.05. In addition, 90.5% of employee performance can be explained and obtained from work stress, work conflict, and punishment, while the rest was obtained from other factors. Employee performance had a very strong relationship to work stress, work conflict, and punishment.*

***Keywords: Work Stress, Work Conflict, Punishment, Employee Performance.***

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji Syukur bagi Allah SWT Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya yang berjudul: Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang membantu dalam penyusunan proposal skripsi ini:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Hasrul Azwar Hasibuan, S.E., M.M selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian peneliti serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik
5. Bapak Suwarno, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga peneliti dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Kepada kedua orang tua penulis, ayahanda Alm.Boimin dan ibunda Endang Kustiningsih tercinta yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.

7. Para dosen dan staf Fakultas Sosial Sains yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan.
8. Sahabat serta teman-teman seperjuangan yang sudah mau memberi dukungan dan berbagi ilmu kepada penulis.
9. Kepada pimpinan dan seluruh karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Apabila ada kekurangan, maka penulis mengharapkan saran yang dapat memperbaiki penulisan skripsi ini. Di akhir kata, penulis berharap bahwa skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Manajemen SDM dan mampu memberikan manfaat bagi para pembaca. Amin.

Medan, November 2021  
Penulis

**Wina Novia**  
**NPM. 1715310119**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN SURAT PERNYATAAN</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	8
1. Identifikasi Masalah .....	8
2. Batasan Masalah .....	8
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	9
1. Tujuan Penelitian .....	9
2. Manfaat Penelitian .....	10
E. Keaslian Penelitian .....	11
<b>BAB II : TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Uraian Teoritis .....	13
1. Kinerja .....	13
a. Pengertian Kinerja .....	13
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
c. Penilaian Kinerja Pegawai .....	21
d. Metode Pengukuran Kinerja .....	23
e. Tujuan Penilaian Kinerja .....	25
f. Indikator Kinerja .....	26
2. Stres Kerja .....	27
a. Pengertian Stres .....	27
b. Pengertian Stres Kerja .....	28
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	29
d. Pendekatan Stres Kerja .....	33
e. Dampak dari Stres Kerja .....	34
f. Dampak Stres Kerja terhadap Perusahaan .....	35
g. Indikator Stres Kerja .....	36
3. Konflik Kerja .....	37
a. Pengertian Konflik Kerja .....	37
b. Bentuk-Bentuk dan Jenis Konflik .....	39
c. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Konflik .....	41

d. Indikator Konflik Kerja.....	42
4. <i>Punishment</i> .....	42
a. Pengertian <i>Punishment</i> .....	42
b. Tujuan dan Fungsi <i>Punishment</i> .....	43
c. Jenis-Jenis <i>Punishment</i> .....	44
d. Indikator <i>Punishment</i> .....	45
B. Penelitian Terdahulu.....	46
C. Kerangka Konseptual .....	48
1. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	49
2. Pengaruh Konflik Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	50
3. Pengaruh <i>Punishment</i> ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ..	51
4. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan <i>Punishment</i> ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	51
D. Hipotesis .....	52
<b>BAB III : METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian.....	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	54
1. Lokasi Penelitian.....	54
2. Waktu Penelitian.....	54
C. Populasi dan Sampel.....	55
1. Populasi.....	55
2. Sampel .....	56
3. Jenis dan Sumber Data.....	56
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	57
1. Variabel Penelitian.....	57
a. Variabel Terikat (Y).....	58
b. Variabel Bebas (X).....	58
2. Definisi Operasional .....	59
E. Skala Pengukuran Variabel .....	61
F. Teknik Pengumpulan Data .....	62
G. Teknik Analisa Data .....	63
1. Uji Kualitas Data .....	63
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	64
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	65
2. Uji Asumsi Klasik.....	66
a. Uji Normalitas.....	66
b. Uji Multikolinearitas .....	68
c. Uji Heteroskedastisitas.....	69
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	70
4. Uji Hipotesis .....	71
a. Uji Simultan (Uji F) .....	71
b. Uji Parsial (Uji t).....	72
5. Koefisien Determinasi .....	72
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Hasil Penelitian .....	75

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	75
a. Sejarah PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal .....	75
b. Struktur Organisasi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal ..	76
2. Frekuensi Karakteristik Responden .....	76
a. Jenis Kelamin Responden .....	76
b. Usia Responden .....	77
c. Pendidikan Terakhir Responden .....	78
d. Masa Kerja Responden.....	79
e. Status Pernikahan Responden .....	79
3. Frekuensi Jawaban Responden .....	80
a. Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	81
1) Faktor Intrinsik Pekerjaan .....	81
2) Peran dalam Organisasi .....	83
3) Hubungan di Tempat Kerja .....	84
4) Pengembangan Karir .....	86
b. Konflik Kerja ( $X_2$ ).....	87
1) Konflik Fungsional .....	88
2) Konflik Disfungsional .....	91
c. <i>Punishment</i> ( $X_3$ ) .....	94
1) Hukuman Meminimalisir Kesalahan .....	94
2) Hukuman Yang Lebih Berat Jika Kesalahan Berulang	96
3) Hukuman Diberikan Dengan Adanya Penjelasan.....	97
4) Hukuman Diberikan setelah Terbukti.....	99
d. Kinerja Karyawan (Y) .....	101
1) Kualitas Kerja .....	101
2) Kuantitas Kerja .....	102
3) Jangka Waktu .....	104
4) Efektivitas Biaya.....	105
4. Uji Kualitas Data.....	107
a. Uji Validitas .....	107
b. Uji Reliabilitas.....	110
5. Uji Asumsi Klasik .....	113
a. Uji Normalitas Data.....	113
1) Analisis Grafik.....	114
2) Analisis Statistik .....	116
b. Uji Multikolinearitas .....	117
c. Uji Heteroskedastisitas .....	118
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	121
7. Uji Hipotesis.....	123
a. Uji Simultan (Uji F) .....	123
b. Uji Parsial (Uji t) .....	125
8. Uji Determinasi .....	128
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	129
1. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) ..	129
2. Pengaruh Konflik Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	131
3. Pengaruh <i>Punishment</i> ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)...	133
4. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan	
<i>Punishment</i> ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	134

<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
A. Kesimpulan .....	136
B. Saran .....	136

**DAFTAR PUSTAKA**  
**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No.</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1.	Beban Kerja Karyawan Setiap Bulan .....	5
Tabel 2.1.	Daftar Penelitian Terdahulu .....	46
Tabel 3.1.	Tabel Kegiatan Penelitian .....	55
Tabel 3.2.	Definisi Operasional Variabel .....	59
Tabel 3.3.	Instrumen Skala Likert .....	62
Tabel 3.4.	Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	74
Tabel 4.1.	Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	77
Tabel 4.2.	Frekuensi Karakteristik Usia Responden .....	77
Tabel 4.3.	Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	78
Tabel 4.4.	Frekuensi Karakteristik Masa Kerja Responden.....	79
Tabel 4.5.	Frekuensi Karakteristik Status Pernikahan Responden.....	80
Tabel 4.6.	Alternatif Jawaban yang Disediakan.....	80
Tabel 4.7.	Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	81
Tabel 4.8.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{11}$ .....	81
Tabel 4.9.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{12}$ .....	82
Tabel 4.10.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{13}$ .....	83
Tabel 4.11.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{14}$ .....	84
Tabel 4.12.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{15}$ .....	85
Tabel 4.13.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{16}$ .....	85
Tabel 4.14.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{17}$ .....	86
Tabel 4.15.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{18}$ .....	87
Tabel 4.16.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{21}$ .....	88
Tabel 4.17.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{22}$ .....	89
Tabel 4.18.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{23}$ .....	89
Tabel 4.19.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{24}$ .....	90
Tabel 4.20.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{25}$ .....	91
Tabel 4.21.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{26}$ .....	92
Tabel 4.22.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{27}$ .....	93
Tabel 4.23.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{28}$ .....	93
Tabel 4.24.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{31}$ .....	94
Tabel 4.25.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{32}$ .....	95
Tabel 4.26.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{33}$ .....	96
Tabel 4.27.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{34}$ .....	97
Tabel 4.28.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{35}$ .....	98
Tabel 4.29.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{36}$ .....	98
Tabel 4.30.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{37}$ .....	99
Tabel 4.31.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $X_{38}$ .....	100
Tabel 4.32.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $Y_1$ .....	101
Tabel 4.33.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $Y_2$ .....	102
Tabel 4.34.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $Y_3$ .....	103
Tabel 4.35.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $Y_4$ .....	103
Tabel 4.36.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $Y_5$ .....	104
Tabel 4.37.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $Y_6$ .....	105
Tabel 4.38.	Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $Y_7$ .....	106

Tabel 4.39. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan $Y_8$ .....	107
Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ).....	108
Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ).....	109
Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel <i>Punishment</i> ( $X_3$ ).....	109
Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	110
Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) .....	111
Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ).....	112
Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel <i>Punishment</i> ( $X_3$ ) .....	112
Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	113
Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	116
Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas.....	117
Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	120
Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	122
Tabel 4.52. Hasil Uji F (Uji Simultan).....	124
Tabel 4.53. Hasil Uji t (Uji Parsial).....	126
Tabel 4.54. Hasil Uji Determinasi.....	128
Tabel 4.55. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	129

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1.	Kerangka Konseptual Penelitian.....	52
Gambar 4.1.	Struktur Organisasi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal .....	76
Gambar 4.2.	Histogram Uji Normalitas.....	114
Gambar 4.3.	Histogram P-P Plot Uji Normalitas .....	115
Gambar 4.4.	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	119

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi ataupun perusahaan akan selalu dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Karena sumber daya manusia adalah kunci penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dapat dikatakan juga bahwa sumber daya manusia adalah modal dasar dalam sebuah proses pencapaian tujuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu, maka kualitas sumber daya manusia harus selalu dikembangkan dan diarahkan untuk mencapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi merupakan salah satu bentuk dari sumber daya manusia yang menjadi suatu tolak ukur untuk menentukan berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas kinerja karyawan yang bekerja di dalamnya. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila karyawan tersebut dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya sampai tuntas dengan hasil yang memuaskan.

Kasmir (2018:182) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:263) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem

kompensasi. Oleh karena itu, berdasarkan teori tersebut, bahwa stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2017:368) menjelaskan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Setiap karyawan memiliki batasan terhadap tekanan yang dapat diterima di tempat kerja. Tekanan yang masih dalam batas wajar mampu merangsang kinerja karyawan, namun tekanan yang terlalu besar akan menimbulkan beban psikologis pada karyawan yang membuat ketidaktenangan dan kegelisahan. Stres kerja sangat mempengaruhi masalah psikologis karyawan. masalah psikologis ini akan mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Karyawan yang terus-menerus merasa tertekan tidak akan mampu bekerja dengan tenang sehingga rentan melakukan kesalahan. Hal ini membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Sedarmayanti (2016:263) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah stres kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) serta Noor, Rahardjo, dan Ruhana (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Robbins (2017:305) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan dalam kegiatan pekerjaan di perusahaan. Pada dasarnya konflik dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Jika konflik dalam organisasi berupa konflik fungsional, dimana antar karyawan saling bersaing untuk mendapatkan prestasi atau jabatan tertentu, maka hal ini membuat konflik akan menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan butuh perbaikan kinerja agar mampu

bersaing dengan karyawan lain dalam konflik fungsional ini. Namun, jika konflik yang terjadi adalah konflik disfungsional, maka hal ini akan menghambat kinerja karyawan atau kinerja kelompok. Hal ini dikarenakan konflik disfungsional mengarah kepada ketidaksenangan karyawan terhadap pribadi, sikap, dan pemikiran karyawan lain. Hal ini bahkan dapat mengakibatkan konflik fisik yang konflik emosional yang berlarut-larut sehingga membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan menghambat kinerja karyawan. Sedarmayanti (2016:263) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah konflik kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Giovanni, Kojo, dan Lengkong (2015) serta Wenur, Sepang, dan Dotulong (2018) yang memberikan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat peningkatan kinerja karyawan.

Siagian (2016:82) mengemukakan bahwa *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Pada dasarnya kebijakan *punishment* diterapkan untuk mengendalikan karyawan agar mampu berjalan ke arah apa yang perusahaan inginkan. Oleh karena itu, penerapan *punishment* yang tepat dapat mampu mengarahkan karyawan menuju kinerja yang lebih baik. Adanya *punishment* membuat karyawan harus terus bergerak untuk melakukan perbaikan agar terhindar dari *punishment*. Sedarmayanti (2016:263) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *punishment*. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsyad (2020) serta Chairunnisa, Habibi, Pamungkas (2020)

yang memberikan hasil penelitian bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

PT. Aurora Indah Elektrik merupakan perusahaan perakitan bola lampu jenis neon dan bola lampu berjenis Led. Perusahaan ini telah berdiri sejak tahun 2014 yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal. Selain di Desa Puji Mulyo. PT. Aurora Indah Elektrik juga memiliki dua buah gudang perakitan yang terletak di desa Mulyorejo Kecamatan Sunggal. Sebagian besar pekerja merupakan pekerja harian borongan yang memiliki beban kerja yang tinggi. Hal ini dikarenakan, perusahaan mengejar target produksi setiap bulannya, sehingga perusahaan mengambil kebijakan pemberian target pekerjaan yang besar terhadap karyawannya. Setiap karyawan harus mampu memenuhi target pekerjaan yang diberikan untuk setiap bulannya. Target yang tidak terpenuhi selama 3 bulan membuat karyawan merasa resah, hal ini dikarenakan mereka mengetahui bahwa perusahaan akan mengevaluasi hasil kerja karyawan, jika selama 3 bulan target pekerjaan karyawan tidak terpenuhi, maka akan ada *punishment* yang menanti untuk mereka. *Punishment* yang dimaksud biasanya berupa merumahkan karyawan karena perusahaan menganggap karyawan tersebut tidak memiliki kualifikasi sebagai karyawan yang dibutuhkan perusahaan. Perusahaan tidak pernah menggunakan istilah pemecatan atau pemberhentian, perusahaan selalu menggunakan istilah merumahkan yang artinya akan dipanggil kembali jika perusahaan membutuhkan. Walau pada kenyataannya, para karyawan yang dirumahkan tidak pernah dipanggil kembali.

Beban kerja bulanan untuk karyawan pada masing-masing divisi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1. Beban Kerja Karyawan Setiap Bulan

No	Divisi	Target Harian	Target Bulanan (25 Hari)
1	Perakit Papan PCB	400	10.000
2	Lilit Kabel	500	12.500
3	Pemasangan Tabung	500	12.500
4	Tester	1200	30.000
5	Sablon	1500	37.500
6	Packing	1000	25.000
7	Repairing	150	3.750

Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik (2021)

Tabel di atas merupakan target harian dan bulanan yang harus dicapai oleh setiap karyawan dari masing-masing divisi. Setiap divisi memiliki jumlah karyawan yang berbeda-beda, dan setiap karyawan dari masing-masing divisi harus memenuhi target pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti pada tabel di atas. Mandor dari setiap tim akan menjaga dan memastikan bahwa setiap karyawan mampu mencapai target atau menyelesaikan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Mandor setiap bulan akan mengevaluasi kinerja dari karyawannya untuk kemudian dilaporkan kepada atasan.

Hasil observasi yang penulis lakukan menunjukkan sebagian besar karyawan yang berkerja di bawah tiga bulan sangat sulit menyelesaikan beban pekerjaannya dengan tepat waktu. Hal ini membuat banyak karyawan yang merasa tertekan dan memutuskan untuk berhenti bekerja. Adapun karyawan yang tetap bekerja namun kinerja yang ditunjukkan jauh dari target beban pekerjaan yang diberikan akan dirumahkan. Tetapi jika karyawan mampu mendekati target beban pekerjaan walaupun belum mencapai, maka akan tetap dipertahankan, dan akan dievaluasi 3 bulan ke depan.

Para karyawan yang telah cukup lama bekerja juga tidak serta merta selalu mencapai target pekerjaan setiap bulannya. Hal ini dikarenakan beban kerja untuk karyawan cenderung meningkat berdasarkan masa kerja karyawan, sehingga karyawan dituntut harus selalu bekerja dengan cepat dan tepat. Hal ini merupakan sesuatu yang cukup sulit bagi karyawan sehingga kinerja karyawan justru semakin menurun karena kelelahan, tekanan akibat beban kerja dan *punishment*, serta adanya berbagai konflik antar karyawan di perusahaan.

Adanya *punishment* yang menanti karyawan akibat tidak terpenuhinya target pekerjaan yang diberikan karyawan membuat karyawan selalu berada dibawah tekanan. Sehingga banyak karyawan yang cenderung mengabaikan waktu istirahat mereka. Jam kerja perusahaan sebenarnya dimulai pukul 08.00 WIB, tetapi banyak karyawan yang sudah hadir dan mulai bekerja pukul 07.00 WIB. Begitu juga jam istirahat yang seharusnya 1 jam, karyawan hanya menggunakannya selama 15 menit untuk makan siang, setelah itu karyawan kembali bekerja. Dan tidak jarang juga karyawan diwajibkan untuk lembur bekerja setiap harinya agar target yang ditetapkan karyawan dapat terpenuhi. Sehingga berbagai hal ini menyebabkan waktu kerja karyawan yang panjang yang lebih dari 8 jam per harinya.

Selain ancaman dirumahkan, terdapat banyak jenis *punishment* yang diperoleh oleh karyawan, salah satunya adalah dimarahi di depan karyawan yang lain. Pada mandor tidak segan-segan memarahi dengan kasar pada karyawan yang bekerja tidak sesuai aturan atau bekerja dengan membuat kesalahan, sehingga hal ini mengakibatkan rasa malu yang diterima oleh karyawan sehingga menimbulkan tekanan dalam bekerja yang mengakibatkan stres kerja yang tinggi. Hal ini juga menyebabkan hubungan karyawan dengan atasan juga tidak begitu baik, hal ini

dikarenakan atasan mereka dimulai dari mandor, supervisor, hingga ke manager selalu berorientasi pada hasil. Sehingga setiap hierarki jabatan akan menuntut hasil ke bawahannya, tidak jarang terucap kata-kata yang menyinggung bawahan yang mengakibatkan konflik antar bawahan terhadap atasan.

Karyawan di perusahaan ini cenderung terpisah berdasarkan kelompok-kelompok atau tim yang dipimpin oleh seorang mandor. Setiap tim cenderung sering terjadi gesekan-gesekan antar tim yang lain yang disebabkan oleh berbagai hal seperti persaingan, kebiasaan menceritakan orang lain, iri hati atas pencapaian tim lain, dan lain sebagainya, sehingga tidak jarang banyak karyawan yang terlibat konflik, baik konflik dalam persaingan, ataupun konflik dalam interaksi. Sehingga banyak karyawan yang merasa tidak betah untuk terus bekerja dalam jangka waktu yang lama di perusahaan ini. Akibat hubungan yang tidak harmonis antar karyawan. Konflik ini juga mudah dipicu akibat tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat beban pekerjaan mereka, hal ini membuat, karyawan cenderung lebih emosional atas sesuatu sehingga mudah tersinggung dan menyebabkan konflik antar karyawan.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, penulis merasa bahwa perlu dilakukan suatu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari beban kerja, konflik kerja, dan *punishment* terhadap tingkat stres kerja karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik. Adapun hasil penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: “***Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal***”.

## **B. Identifikasi dan Batasan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut.

- a. Karyawan memiliki tekanan pekerjaan yang besar setiap harinya akibat tuntutan tugas, hubungan yang buruk dengan atasan dan rekan kerja, serta banyaknya *punishment* yang ada sehingga menimbulkan rasa stres karyawan dalam bekerja.
- b. Karyawan sering mengalami konflik karena persaingan antar karyawan serta konflik karena pimpinan yang terlalu berorientasi terhadap hasil sehingga hubungan karyawan dengan pimpinan memburuk.
- c. Perusahaan memiliki banyak *punishment* yang membuat karyawan merasa tertekan dalam bekerja setiap harinya karena kekhawatiran bahwa sedikit kesalahan yang dilakukan karyawan dapat berakibat fatal terhadap karir pekerjaannya.
- d. Karyawan belum mampu menyelesaikan beban pekerjaannya setiap bulanan dengan tepat waktu karena terjadinya peningkatan beban kerja, serta banyaknya tekanan.

### **2. Batasan Masalah**

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi sebagai berikut:

- a. Penelitian ini hanya membahas masalah pengaruh dari stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik.
- b. Data yang digunakan berasal dari data kuesioner yang disebarakan kepada responden yang dipilih sebagai sampel.
- c. Responden berasal dari para karyawan yang bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik yang berstatus sebagai karyawan harian borongan.
- d. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 24.0.

### **C. Rumusan Masalah**

Terdapat beberapa rumusan masalah yang diambil pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal?
2. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal?
3. Apakah *punishment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal?
4. Apakah stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal?

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun yang tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.

## 2. Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memandang dari faktor stres kerja, konflik kerja, dan *punishment*. Sehingga meningkatnya kinerja karyawan diharapkan mampu memberikan dampak yang positif bagi perkembangan perusahaan.

### b. Bagi Penulis

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam, dan mampu memberikan sedikit kontribusi bagi pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.

### c. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan atau sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Panca Budi, baik oleh mahasiswa ataupun dosen, dan diharapkan penelitian ini dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama universitas, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan salah satu referensi penelitian yang dilakukan untuk penelitian selanjutnya serta secara tidak langsung mampu meningkatkan akreditasi Prodi Manajemen.

## E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penelitian-penelitian terdahulu, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh Gabreila Wenur, Jantje Sepang, dan Lucky Dotulong pada tahun 2018 yang berjudul: Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado.

Adapun beberapa hal yang membedakan penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan ini adalah sebagai berikut:

### 1. Variabel Penelitian

Pada penelitian terdahulu, terdapat dua buah variabel bebas yang digunakan, yaitu Konflik Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ). Penelitian terdahulu menggunakan sebuah variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh penulis, digunakan tiga buah variabel bebas, yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ). Sedangkan

variabel terikat yang digunakan juga sama dengan penelitian sebelumnya yaitu Kinerja Karyawan (Y).

## **2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian terdahulu dilaksanakan dari bulan Oktober 2017 sampai dengan Februari 2018. Sedangkan penelitian ini akan dilakukan pada bulan Juni sampai November 2021.

## **3. Tempat Penelitian**

Tempat penelitian terdahulu dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Sejati Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang – Sumatera Utara.

## **4. Objek Penelitian, Populasi dan Sampel**

Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan karyawan yang bekerja di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado dengan jumlah populasi yang sebesar 41 orang dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 41 buah sampel. Sedangkan populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan karyawan PT. Aurora Indah Elektrik yang berstatus sebagai karyawan harian borongan dengan populasi sebanyak 127 karyawan. Jumlah sampel diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga jumlah sampel yang diambil sebanyak 96 orang responden sebagai sampel.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Menurut Kasmir (2018:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Artinya mampu atau tidaknya seseorang melaksanakan pekerjaannya adalah yang akan menentukan kinerjanya. Selanjutnya kemampuan ini harus pula diikuti dengan tanggung jawabnya terhadap pekerjaannya. Secara teori dikatakan bahwa kinerja juga perlu didukung oleh motivasi yang kuat agar kemampuan yang dimiliki dapat dioptimalkan.

Menurut Wibisono (2017:98) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Menurut Gibson (2017:143) kinerja adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada

kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dapat dinilai objektif. Kinerja seorang karyawan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja keras, diberi gaji sesuai dengan perjanjian, mempunyai harapan masa depan lebih baik.

Menurut Wibowo (2017:7) kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Sedangkan Mangkunegara (2016:67) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2015:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan, sehingga jika karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan mencapai seperti apa yang diharapkan perusahaan terhadap posisi yang diduduki karyawan, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang baik. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2016:260) kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2018:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

##### 2) Pengetahuan

Pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang mengenai pekerjaannya yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya di suatu perusahaan atau organisasi. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

##### 3) Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya, dalam hal ini adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik, lancar, dan tepat waktu.

##### 4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang

berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, maka akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dan tanggungjawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga.

#### 5) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pimpinan yang otoriter.

#### 8) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-

kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

#### 10) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik. Karyawan yang setia juga tidak akan membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan.

#### 12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya atau dengan kata lain, komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

### 13) Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin kerja dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sedarmayanti (2016:263) yaitu:

#### 1) Kemampuan

Tingkat pengetahuan dan keterampilan karyawan yang sejalan dengan bidang tugas yang menjadi tanggungjawab karyawan.

#### 2) Kedisiplinan

Kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di perusahaan.

#### 3) *Reward* dan *Punishment*

*Reward* (penghargaan) dan *punishment* (hukuman) sangat efektif dalam mengendalikan karyawan ke arah yang perusahaan inginkan. Karyawan cenderung akan berusaha ke arah yang perusahaan inginkan untuk mendapatkan *reward* sekaligus untuk menghindari *punishment*.

#### 4) Motivasi

Adanya dorongan terhadap karyawan untuk bekerja lebih baik untuk mencapai apa yang karyawan inginkan dan harapkan.

#### 5) Konflik

Adanya konflik atau gesekan emosional maupun fisik antar karyawan maupun terhadap pimpinan membuat suasana pekerjaan menjadi tidak baik sehingga secara psikologis akan mengganggu pekerjaan karyawan. Hal ini dapat membuat kinerja karyawan menurun.

#### 6) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dari segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya setiap hari.

#### 7) Tingkat Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

#### 8) Fasilitas

Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Sebaik apapun kemampuan karyawan, jika tanpa adanya fasilitas yang memadai maka karyawan akan sangat kesulitan untuk menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan.

#### 9) Sistem Kompensasi

Kompensasi adalah tingkat balas jasa yang diterima karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan.

Sedangkan Sutrisno (2013:152) menjelaskan bahwa terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1) Kompetensi

Adalah tingkat pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan penguasaan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang diberikan.

2) Inisiatif

Adalah tingkat inisiatif atau kesediaan melaksanakan tugas pekerjaan dan penanganan masalah-masalah yang timbul.

3) Kecekatan Mental

Adalah tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan metode kerja.

4) Skema Pengembangan Karir

Berbagai tingkatan karir atau jabatan yang dapat dimiliki oleh karyawan berdasarkan kinerjanya. Skema pengembangan karir membuat karyawan berusaha tetap memiliki kinerja yang baik agar mendapatkan kesempatan yang lebih besar untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.

5) Loyalitas

Loyalitas karyawan dalam mencurahkan segala kemampuan dan tenaganya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan untuk hasil terbaik.

6) Disiplin Kerja

Adalah kedisiplinan karyawan dalam mematuhi segala peraturan, prosedur, dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk ketepatan waktu.

#### 7) Penghargaan

Adalah suatu yang bersifat finansial maupun non-finansial yang diberikan kepada karyawan atas usaha dan kinerja yang selama ini dilakukan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya di perusahaan.

#### 8) Semangat Kerja

Adalah rasa semangat karyawan dalam bekerja untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik.

#### 9) Pelatihan

Pelatihan bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya.

#### 10) Lingkungan Kerja

Lingkungan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan. Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja karyawan adalah: kondisi fisik, peralatan (sarana dan prasarana), waktu kerja, material, supervisi, iklim organisasi, dan desain organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah stres kerja, konflik kerja, dan *punishment*.

### c. Penilaian Kinerja Karyawan

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa pekerjaan seseorang tidak akan tampak hasilnya jika tidak dilakukan satu penilaian. Artinya perlu adanya usaha untuk menilai hasil atau perilaku kerja karyawan, sehingga akan dapat diketahui apakah karyawan sudah melakukan pekerjaan secara baik dan benar atau belum. Jika sudah melakukan sesuatu sesuai dengan yang diharapkan, maka tentu akan memperoleh imbalan atau penghargaan. Akan tetapi, jika tidak mencapai atau belum mencapai, maka perlu dilakukan evaluasi.

Kasmir (2018:184) menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Wibowo (2017:13) pengertian penilaian kinerja adalah proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Penilaian kinerja menjawab pertanyaan, seberapa baik pekerja berkinerja selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja adalah suatu metode formal untuk mengukur seberapa baik pekerja individual melakukan pekerjaan dalam hubungan dengan tujuan yang diberikan, maksud utama penilaian kinerja adalah mengomunikasikan tujuan personal, memotivasi kinerja baik, memberikan umpan balik konstruktif, dan menetapkan tahapan untuk rencana pengembangan yang efektif.

Penilaian kinerja secara regular mencatat pengukuran kinerja pekerja, potensi, dan kebutuhan pengembangan. Penilaian adalah suatu kesempatan untuk melihat secara menyeluruh kandungan pekerjaan, beban, dan volume, melihat kembali apa yang dicapai selama periode laporan dan menyepakati sasaran selanjutnya. Penilaian kinerja tidak lebih dari merupakan sebuah

kartu laporan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, suatu keputusan tentang kecukupan atau kekurangan professional. Pada umumnya menunjukkan apa kekurangan bawahan.

Berdasarkan pandangan di atas tampak bahwa penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian kinerja lebih diarahkan pada penilaian individual pekerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Penilaian Kinerja adalah suatu proses penilaian tentang seberapa baik pekerja telah melaksanakan tugasnya selama periode waktu tertentu.

Penilaian kinerja dilakukan oleh pihak yang berwenang dalam melakukan penilaian, karyawan yang bersangkutan tetap tidak mengetahui seberapa jauh mereka telah memenuhi apa yang mereka harapkan. Seluruh proses tersebut (penilaian kinerja) analisis dan perencanaan diliputi oleh kondisi yang tidak realistis. Jalan yang lebih berat bagi pihak instansi dalam melakukan penilaian adalah menentukan hal-hal yang sebenarnya, diharapkan para karyawan dalam pekerjaan saat itu.

#### **d. Metode Pengukuran Kinerja**

Handoko (2015:137) mengelompokkan penilaian kinerja karyawan sebagai berikut:

##### 1) Metode Penilaian yang Berorientasi Pada Masa Lalu

Metode ini dibagi atas:

###### a) *Rating Scales*

Pengukuran dilakukan berdasarkan skala prestasi (kuantitatif dan kualitatif) yang sudah berlaku.

###### b) *Checklist*

Pengukuran dilakukan berdasarkan daftar isian yang berisi berbagai ukuran karakteristik prestasi seorang karyawan.

c) *Critical Review Method*

Pengukuran dilakukan dengan langsung meninjau lapangan agar mendapatkan informasi langsung dari atasan.

d) *Performance Test and Observation*

Pengukuran dilakukan bila jumlah pekerja terbatas. Test yang dilakukan bisa berbentuk keterampilan dan pengetahuan.

e) *Comparative Evaluation Approach*

Pengukuran dilakukan dengan membandingkan prestasi seorang karyawan dengan karyawan lainnya.

2) *Future Oriented Appraisal Method*

Metode penilaian berorientasi pada prestasi karyawan dimasa yang akan datang berdasarkan potensi dan penentuan tujuan prestasi dimasa depan yang dibagi menjadi:

a) *Self Appraisal*

Dilakukan secara mandiri oleh karyawan untuk mengevaluasi pengembangan diri mereka selama bekerja di perusahaan.

b) *Management by Objectives*

Pengukuran dilakukan berdasarkan tujuan-tujuan pekerjaan yang terukur dan disepakati bersama antara karyawan dan atasan sehingga pengukuran lebih transparan.

c) *Psychological Appraisal*

Penilaian ini pada umumnya dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi karyawan di masa yang akan datang dengan mengamati psikologis dari karyawan.

d) *Assessment Center*

Bentuk penilaian yang distandarisasikan di mana tergantung pada tipe berbagai penilai.

**e. Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Kasmir (2018:201) mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja secara keseluruhan adalah untuk kemajuan dan keuntungan semua pihak, baik perusahaan maupun karyawan. Menurut Mangkunegara (2016:110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan prestasi.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

**f. Indikator Kinerja**

Sedarmayanti (2016:264) berpendapat bahwa dalam mengukur kinerja karyawan, maka dapat digunakan beberapa indikator berikut:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan *volume* kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu *volume* kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Jangka Waktu

Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

#### 4) Efektivitas Biaya

Efektivitas Biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.

Berdasarkan pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

## 2. Stres Kerja

### a. Pengertian Stres

Spielberg dalam Andini (2015:25) mengungkapkan bahwa pengertian stres merupakan tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, contohnya objek-objek di dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif merupakan sesuatu berbahaya. Fathoni (2016:174) menjelaskan bahwa stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Seseorang yang mengalami stres merasakan kekhawatiran yang kronis. Menjadi seorang yang suka marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.

Robbins (2017:429) mengungkapkan bahwa stres merupakan suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres juga

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

Rice dalam Andini (2015:25) menjelaskan bahwa stres adalah suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang menyebabkan individu merasa tegang. Atkinson (2017:83) mengemukakan bahwa stres mengacu pada peristiwa yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Situasi ini disebut sebagai penyebab stres dan reaksi individu terhadap situasi stres ini sebagai respon stres. Stres dapat juga berarti respon fisiologi, psikologi dan perilaku dari seseorang dalam upaya untuk menyesuaikan diri dengan tekanan baik secara internal maupun eksternal.

Berdasarkan berbagai penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan yang menekan diri individu. Stres merupakan mekanisme yang kompleks dan menghasilkan respon yang saling terkait baik fisiologis, psikologis, maupun perilaku pada individu yang mengalaminya, dimana mekanisme tersebut bersifat individual yang sifatnya berbeda antara individu yang satu dengan individu yang lain.

#### **b. Pengertian Stres Kerja**

Mangkunegara (2016:157) mengungkapkan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Hasibuan (2017:214) menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka akan berdampak pada kesehatannya.

Robbins (2017:368) mendefinisikan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan sebagai kondisi yang dinamis di mana seseorang dikonfrontasikan dengan kesempatan, hambatan, atau tuntutan yang berhubungan dengan apa yang diinginkannya dan untuk itu keberhasilannya ternyata tidak pasti.

Hariandja (2017:23) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang di tempat bekerja.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan.

### **c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja**

Mangkunegara (2016:157) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja karyawan, antara lain:

#### 1) Beban Kerja yang Dirasakan Terlalu Berat

Banyaknya pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.

#### 2) Waktu Kerja yang Mendesak

*Deadline* waktu dari pekerjaan yang harus diselesaikan dirasakan tidak cukup oleh karyawan.

#### 3) Kualitas Pengawasan Kerja yang Rendah

Pengawasan yang tidak berkualitas dan cenderung semena-mena terhadap karyawan.

4) Iklim yang Tidak Sehat

Keadaan perusahaan yang tidak sesuai dengan karyawan baik dalam hal lingkungan kerja, maupun kebijakan organisasi

5) Otoritas Kerja

Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.

6) Konflik Kerja

Konflik yang terjadi antar karyawan maupun antar karyawan dengan atasan memicu ketidaknyamanan.

7) Perbedaan Nilai

Adanya perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

8) Hukuman (*Punishment*)

Adanya hukuman yang segera diberikan untuk setiap kesalahan baik kesalahan ringan maupun kesalahan berat memicu rasa kecewa dan frustrasi.

Hasibuan (2017:215) bahwa faktor-faktor penyebab stres karyawan, dibagi menjadi 2 (dua) bagian antara lain:

1) Stres Karena Tekanan dari Dalam (*Internal Factor*)

Stres karena tekanan dari dalam (*internal factor*) itu biasanya ketika dalam keluarga dia merasa sangat tertekan dan tidak mampu menjadi

diri sendiri karena sendiri karena setiap hari dia harus melaksanakan rutinitas kehidupan hasil dari perintah orang lain yang bersifat memaksa namun dia tidak mampu untuk menolaknya.

## 2) Stres Karena Tekanan dari Luar (*External Factor*)

Stres karena tekanan dari luar (*external factor*) salah satu kondisi tekanan pekerjaan dari tempat di mana dia bekerja. Sering perintah pimpinan yang begitu memaksa agar bekerja sesuai target atau bahan harus diatas target, sementara kemampuan seorang karyawan tidak sesuai target walaupun sebenarnya dia memaksa dengan sekuat tenaga namun dia tidak sanggup melakukannya maka ini dapat menimbulkan stres.

Robbins (2017:370) mengemukakan bahwa ada tiga kategori yang menyebabkan stres yang dapat dikelompokkan sebagai berikut:

### 1) Faktor Lingkungan

Pengaruh faktor lingkungan terdiri dari:

#### a) Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk, misalnya orang merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka.

#### b) Ketidakpastian Politik

Ancaman dan perubahan politik dapat menyebabkan stres. Oleh karena itu, untuk mencegah kondisi ini, politik suatu negara haruslah stabil sehingga tidak akan cenderung menciptakan stres.

#### c) Perubahan Teknologi

Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres. Karena inovasi-inovasi baru dapat membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan jadi usang dalam waktu singkat, komputer, sistem robotika, otomatisasi, dan berbagai bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat orang stres.

## 2) Faktor Organisasi

Pengaruh faktor organisasi terdiri dari:

### a) Tuntutan Tugas

Faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, yaitu yang mencakup desain pekerjaan individual (Otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang melebihi standar jam kerja yang ditetapkan dan tata letak fisik pekerjaan.

### b) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam individu. Adapun yang termasuk dalam tuntutan peran yaitu konflik peran dan struktur organisasi.

### c) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, sehingga kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan

stres. Adapun yang termasuk dalam tuntutan antar pribadi yaitu konflik kerja dan kepemimpinan organisasi.

### 3) Faktor Individu

Pengaruh faktor individu terdiri dari:

#### a) Masalah Keluarga

Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai suatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres.

#### b) Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak dari pada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja.

#### c) Masalah Kepribadian

Faktor individu penting yang mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan. Gejala-gejala stres yang diekspresikan pada pekerjaan bisa jadi sebenarnya berasal dari kepribadian karyawan tersebut

### **d. Pendekatan Stres Kerja**

Mangkunegara (2016:157) mengemukakan bahwa terdapat empat pendekatan stres kerja, yaitu:

#### 1) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial pada karyawan. Misalnya, bermain game lelucon, dan bodor kerja.

#### 2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan karena dengan cara berkonsentrasi ke alam pikiran, mengendorkan kerja otot dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

#### 3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

#### 4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

### e. Dampak dari Stres Kerja

Robbins (2017:434) menjelaskan bahwa dampak dari stres dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

#### 1) Gejala Fisiologi

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Ini terutama disebabkan oleh kenyataan bahwa topik stres pertama kali diteliti oleh ilmu kesehatan medis. Hubungan antara stres dan gejala-gejala fisiologis yang khusus tidak jelas. Secara tradisional, para peneliti menyimpulkan bahwa ada sedikit, jika memang ada, hubungan yang konsisten. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas gejala dan sulitnya mengukur gejala-gejala itu secara objektif. Yang lebih muktahar, beberapa bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan. Seperti: sakit kepala, tekanan darah tinggi, dan penyakit jantung.

## 2) Gejala Psikologi

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Ketidakpuasan kerja adalah efek psikologi paling sederhana dan paling nyata dari stres. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lainnya. Seperti, ketegangan, murung, kecemasan, kejengkelan, berkurangnya kepuasan kerja, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

## 3) Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku seperti perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran, dan perputaran karyawan, selain juga perubahan dalam kebiasaan makan, pola

merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur

#### **f. Dampak Stres Kerja terhadap Perusahaan**

Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh pada berjalannya operasional perusahaan untuk mendapatkan tujuannya. Aurelya (2016:19) menjelaskan bahwa dampak yang ditimbulkan dari stres kerja dapat berupa:

- 1) Terjadinya kekacauan, hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja
- 2) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja
- 3) Menurunkan tingkat produktivitas
- 4) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan.

Kerugian finansial perusahaan karena tidak imbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan, dan fasilitas lainnya. Handoko (2015:201) menjelaskan bahwa stres dapat membantu atau fungsional, tetapi juga dapat berperan salah (*dysfunctional*) atau merusak kinerja karyawan. Secara sederhana hal ini berarti bahwa stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres.

#### **g. Indikator Stres Kerja**

Robbins (2017:372) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan dalam mengukur stres kerja, yaitu:

- 1) Faktor Intrinsik Pekerjaan

Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena *deadline* pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak.

#### 2) Peran dalam Organisasi

Peranan yang terdiri dari wewenang, jabatan, dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi. Peran organisasi terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan.

#### 3) Hubungan di Tempat Kerja

Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

#### 4) Pengembangan Karir

Ketidakpastian posisi dan status karyawan pada perusahaan di masa datang. Pengembangan karir terbagi atas kurangnya keamanan kerja, ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini dan ketidakcocokan status, misalnya promosi yang berlebihan, promosi yang kurang dan frustrasi karena harus mengejar karir yang tinggi.

#### 5) Struktur dan Iklim Organisasi

Kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan.

### **3. Konflik Kerja**

#### **a. Pengertian Konflik Kerja**

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain yang mengenai satu hal oleh pihak yang pertama dianggap penting. Konflik diorganisasi terjadi dalam berbagai bentuk dan corak yang merintang hubungan individu dengan kelompok. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain. Konflik di dalam pekerjaan juga disebut segala macam interaksi pertentangan antara dua orang atau lebih di dalam organisasi.

Perusahaan yang di dalamnya terdapat banyak karyawan yang berinteraksi setiap harinya akan menimbulkan berbagai gesekan-gesekan yang dapat menjadi pemicu konflik. Konflik di dalam kegiatan organisasi timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya, sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan adanya kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status tujuan dan nilai persepsi. Konflik dalam organisasi tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalisir untuk tujuan-tujuan organisasi agar karyawan berfikir kritis, apatis dan produktif.

Menurut Mangkunegara (2016:155), konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Robbins (2017:305), konflik kerja adalah suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan dalam kegiatan pekerjaan di perusahaan. Sedangkan Handoko (2015:162) mengartikan konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam

interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih pihak yang bersangkutan.

Rivai (2015:299) menjelaskan bahwa konflik kerja terjadi karena adanya ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, nilai atau persepsi. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan,

Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah proses interaktif yang berwujud ke dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau kejanggalan baik antara individu kelompok atau organisasi.

#### **b. Bentuk-Bentuk dan Jenis Konflik**

Mangkunegara (2016:155) bentuk konflik yang terjadi dalam organisasi di antaranya yaitu meliputi:

##### 1) Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*)

Yaitu konflik yang terjadi pada tingkat hierarki organisasi. Contohnya. Konflik antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajer dan pengurus dengan karyawan.

##### 2) Konflik Fungsional (*Functional Conflict*)

Yaitu konflik yang terjadi dari bermacam macam fungsi *department* dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara

bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.

### 3) Konflik Staf dengan Kepala Unit (*Line Staff Conflict*)

Yaitu konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otorritas kerja. Contoh: karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

### 4) Konflik Formal-Informal

Yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contoh: pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

Menurut Handoko (2015:165) ada beberapa jenis konflik kerja yang sering terjadi dalam suatu organisasi yaitu:

#### 1) Konflik dalam Diri Sendiri

Konflik yang terjadi bila seorang individu menghadapi ketidakpastian tentang pekerjaan yang diharapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya.

#### 2) Konflik antar Individu

Konflik antara individu sering terjadi karena adanya perbedaan antara individu tersebut yang berhubungan dengan tindakan atau tujuan yang saling bertentangan di mana hasil bersama sangat menentukan, konflik antar individu ini akan berkelanjutan jika tidak ada konsekuensi

dan pihak-pihak yang berpengaruh besar dalam konflik tersebut untuk mendamaikan.

3) Konflik antara Individu dan Kelompok

Konflik yang berhubungan dengan cara individu menghadapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Contoh seorang karyawan di hukum atau diasingkan oleh kelompok kerjanya karena melanggar norma-norma dalam kelompoknya.

4) Konflik antara Kelompok dalam Organisasi

Konflik yang terjadi antar kelompok dalam organisasi yang sama karena terjadi pertentangan antar kelompok di organisasi tersebut

5) Konflik antar organisasi

Konflik ini timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dan sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengakibatkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi dan jasa, harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

**c. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Konflik**

Menurut Sule & Saefullah (2017:291) sumber konflik dapat dibagi menjadi 4 faktor yaitu:

1) Faktor Komunikasi (*Communication Factors*)

Faktor komunikasi dapat menjadi penyebab konflik ketika para anggota dalam sebuah organisasi maupun antar organisasi tidak dapat atau tidak mau untuk saling mengerti dan saling memahami dalam berbagai hal dalam organisasi.

2) Faktor Struktur Tugas Maupun Struktur Organisasi

Struktur tugas dapat menyebabkan konflik ketika sebagian anggota tidak bisa memahami pekerjaan mereka dari struktur tugas yang ada, atau juga terjadi ketidaksesuaian dalam hal pembagian kerja, maupun prosedur kerja yang tidak dipahami

### 3) Faktor Personal (*Personal Factors*)

Faktor personal dapat menjadi sumber konflik dalam organisasi ketika individu-individu dalam organisasi tidak dapat saling memahami satu sama lain, sehingga terjadi berbagai persoalan yang dapat mendorong terciptanya konflik antar individu, baik di dalam satu bagian tertentu maupun antar bagian tertentu dalam organisasi.

### 4) Faktor Lingkungan (*Environmental Factors*)

Faktor lingkungan dapat menjadi sumber konflik ketika lingkungan dimana setiap individu bekerja tidak mendukung terwujudnya suasana kerja yang kondusif bagi efektifitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap orang maupun setiap kelompok kerja

## **d. Indikator Konflik Kerja**

Robbins (2017:306) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur konflik kerja adalah:

### 1) Konflik Fungsional

Konflik yang menghasilkan perbaikan kinerja kelompok. Indikasinya dapat berupa bersaing untuk meraih prestasi, pergerakan positif menuju tujuan, merangsang kreativitas dan inovasi, serta adanya dorongan untuk melakukan perubahan. Konflik-konflik ini akan mendorong perbaikan kinerja kelompok.

## 2) Konflik Disfungsional

Konflik yang justru menghambat kinerja kelompok. Indikasinya dapat berupa mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu, dan terjadinya ketegangan. Keragaman disfungsional ini tentu dapat mengurangi efektivitas kelompok.

## 4. *Punishment*

### a. Pengertian *Punishment*

Tirtaamidjaja (2017:34) menjelaskan bahwa secara umum hukuman atau *punishment* dalam hukum adalah sanksi fisik maupun psikis untuk kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan. Hukuman mengajarkan tentang apa yang tidak boleh dilakukan. Pendapat tersebut senada dengan yang diungkapkan Ali (2016:98) yang mengatakan bahwa *punishment* diartikan sebagai suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.

Siagian (2016:82) menjelaskan bahwa *punishment* dapat didefinisikan sebagai tindakan menyajikan konsekuensi yang tidak menyenangkan atau tidak diinginkan sebagai hasil dari yang dilakukannya perilaku tertentu. Hal ini merupakan strategi manajerial yang semakin banyak digunakan. Diantaranya faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yang dipertimbangkan sebagai hukuman ialah kritik oleh atasan atau diturunkannya jabatan. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa tujuan utama dari hukuman adalah untuk mengendalikan karyawan agar bekerja sesuai dengan aturan dan kebijakan perusahaan. Dengan adanya *punishment*

diharapkan agar karyawan tidak lagi melakukan suatu kesalahan yang sama, baik kesalahan akibat kecerobohan, atau kesalahan akibat kesengajaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hukuman merupakan tindakan teguran terhadap suatu pelanggaran yang dilakukan guna untuk memperbaiki dan menjaga peraturan yang berlaku.

Namun hendaknya hukuman dilaksanakan secara transparan, adil dan jujur sehingga tidak ada karyawan yang merasa dianaktirikan. Memberikan kesempatan untuk karyawan memberikan penjelasan sangat penting dilakukan untuk menunjukkan transparansi hukuman yang berlaku di perusahaan.

#### **b. Tujuan dan Fungsi *Punishment***

Soekanto (2014:23), *punishment* atau hukuman dalam sebuah organisasi pun tidak kalah penting karena akan ada keteraturan dalam membentuk sebuah organisasi dengan disiplin yang kuat dan tanggung jawab yang tinggi untuk menciptakan kepribadian yang baik pula pada setiap anggota organisasi tersebut adalah fungsi hukuman.

Ada beberapa fungsi penting dari hukuman yang berperan besar bagi pembentukan tingkah laku yang diharapkan:

- 1) Membatasi perilaku.
- 2) Hukuman menghalangi terjadinya pengulangan tingkah laku yang tidak diharapkan
- 3) Bersifat mendidik.
- 4) Memperkuat motivasi untuk menghindarkan diri dari tingkah laku yang tidak diharapkan.

Adapun beberapa tujuan dari penerapan hukuman adalah sebagai berikut:

- 1) Mengatur tata tertib dalam organisasi secara damai dan adil.
- 2) Mengabdikan tujuan organisasi yang intinya mendatangkan kemakmuran dan keteraturan anggotanya.

**c. Jenis-Jenis *Punishment***

Rivai (2015:450) menyatakan bahwa jenis-jenis hukuman (*punishment*) dapat diuraikan seperti berikut:

- 1) Hukuman ringan, dengan jenis:
  - a) Teguran lisan kepada karyawan yang bersangkutan
  - b) Teguran tertulis
  - c) Pernyataan tidak puas secara tidak tertulis
- 2) Hukuman sedang, dengan jenis:
  - a) Penundaan kenaikan gaji yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana karyawan lainnya.
  - b) Penurunan gaji yang besarnya disesuaikan dengan peraturan perusahaan
  - c) Penundaan kenaikan pangkat atau promosi
- 3) Hukuman berat, dengan jenis:
  - a) Penurunan pangkat atau demosi
  - b) Pembebasan dari jabatan
  - c) Pemberhentian kerja atas permintaan karyawan yang bersangkutan
  - d) Pemutusan hubungan kerja sebagai karyawan di perusahaan

#### d. Indikator *Punishment*

Siagian (2016:89), mengungkapkan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur *punishment* adalah sebagai berikut:

##### 1) Hukuman Meminimalisir Kesalahan

Jika dalam suatu perusahaan atau organisasi karyawan harus bisa meminimalisir kesalahan yang dibuat dalam bekerjanya, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan hukumannya.

##### 2) Hukuman yang lebih Berat Bila Kesalahan Berulang

Hukuman yang diberikan oleh atasan semata-mata akan membuat karyawan jera melakukan kesalahan, tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat.

##### 3) Hukuman Diberikan dengan Adanya Penjelasan

Seseorang karyawan perlu menanyakan kejelasan kepada atasannya, apa hukumannya jika karyawan tersebut melakukan kesalahan ringan, dan apa hukumannya jika karyawan melakukan kesalahan yang berat.

##### 4) Hukuman Diberikan setelah Terbukti

Dengan adanya pengawasan kepada karyawan atasan bisa memantau para karyawannya yang bekerja pada perusahaan tersebut, jika karyawan tersebut melakukan kesalahan dan terbukti melakukan kesalahan tersebut maka atasan langsung memberikan hukuman yang sesuai dengan kesalahannya tersebut.

## B. Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang memperkuat teori utama yang digunakan pada penelitian ini yang juga menggambarkan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang digunakan:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
1	Tri Wartono (2017)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby)	Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi sebesar 0,880 dan koefisien determinasi 77,44%.
2	Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, dan Ika Ruhana (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasarharja (Persero) Cabangjawatimur di Surabaya)	Stres Kerja dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil yang terlihat dari penelitian ini menunjukkan bagaimana kondisi stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana terdapat hubungan yang positif antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dan berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sementara variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah stres kerja.
3	Gabreila Wenur, Jantje Sepang, dan Lucky Dotulong (2018)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk Cabang Manado	Konflik Kerja dan Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji Hipotesis secara parsial menunjukkan konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
4	Cristine Julvia (2016)	Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Stres Kerja dan Konflik Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil analisis mengenai pengaruh stress kerja dengan kinerja karyawan, diketahui bahwa hasilnya adalah signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat, sedangkan pada hasil analisis pengaruh konflik kerja dengan kinerja karyawan didapati signifikan berpengaruh positif.
5	Ferdian Fatikhin, Djamhur Hamid, dan M. Djudi Mukzam (2017)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)	Konflik Kerja dan Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6	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	Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian didapati bahwa Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan pada perusahaan. Sebaiknya pimpinan PT. Air Manado meminimalisir terjadinya konflik peran, konflik kerja dan stres kerja pada para karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
7	Armaekayanti Arsyad (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Updk Bakaru	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa, <i>reward</i> berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPGDK Bakaru. <i>Punishment</i> berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Hasil Penelitian
					PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru. Reward dan <i>punishment</i> secara bersamaan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDK Bakaru.
8	Connie Chairunnisa, Pahman Habibi, Nanda Tri Pamungkas (2020)	Pengaruh <i>Reward</i> (Penghargaan) dan <i>Punishment</i> (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jamkrindo	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Winda Sri Astuti, Herman Sjahrudin, Susenohadi Purnomo (2018)	Pengaruh <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>	Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>reward</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>punishment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Diolah oleh Peneliti (2021)

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Balitbangkes dalam Rusiadi (2016:65) menjelaskan bahwa kerangka konseptual merupakan uraian tentang hubungan antar variabel yang terkait dalam masalah terutama yang akan diteliti, sesuai dengan rumusan masalah dan tinjauan pustaka. Kerangka konsep harus dinyatakan dalam bentuk skema atau diagram. Penjelasan kerangka konseptual penelitian dalam bentuk narasi yang mencakup identifikasi

variabel, jenis serta hubungan antar variabel. Kerangka konseptual dalam suatu penelitian perlu dikemukakan apabila dalam penelitian tersebut berkenaan dua variabel atau lebih. Apabila penelitian hanya membahas sebuah variabel atau lebih secara mandiri, maka yang dilakukan peneliti di samping mengemukakan deskripsi teoritis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

### **1. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Robbins (2017:368) menjelaskan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Setiap karyawan memiliki batasan terhadap tekanan yang dapat diterima di tempat kerja. Tekanan yang masih dalam batas wajar mampu merangsang kinerja karyawan, namun tekanan yang terlalu besar akan menimbulkan beban psikologis pada karyawan yang membuat ketidaktenangan dan kegelisahan. Stres kerja sangat mempengaruhi masalah psikologis karyawan. Masalah psikologis ini akan mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Karyawan yang terus-menerus merasa tertekan tidak akan mampu bekerja dengan tenang sehingga rentan melakukan kesalahan. Hal ini membuat kinerja karyawan menjadi menurun.

Sedarmayanti (2016:263) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem kompensasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) serta Noor, Rahardjo, dan Ruhana (2016) yang menunjukkan

bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Robbins (2017:305) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan dalam kegiatan pekerjaan di perusahaan. Pada dasarnya konflik dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Jika konflik dalam organisasi berupa konflik fungsional, dimana antar karyawan saling bersaing untuk mendapatkan prestasi atau jabatan tertentu, maka hal ini membuat konflik akan menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan butuh perbaikan kinerja agar mampu bersaing dengan karyawan lain dalam konflik fungsional ini. Namun, jika konflik yang terjadi adalah konflik disfungsional, maka hal ini akan menghambat kinerja karyawan atau kinerja kelompok. Hal ini dikarenakan konflik disfungsional mengarah kepada ketidaksenangan karyawan terhadap pribadi, sikap, dan pemikiran karyawan lain. Hal ini bahkan dapat mengakibatkan konflik fisik yang konflik emosional yang berlarut-larut sehingga membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan menghambat kinerja karyawan.

Sedarmayanti (2016:263) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem kompensasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Giovanni, Kojo, dan Lengkong (2015) serta Wenur, Sepang, dan Dotulong

(2018) yang memberikan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat peningkatan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh *Punishment* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Siagian (2016:82) mengemukakan bahwa *punishment* adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya. Pada dasarnya kebijakan *punishment* diterapkan untuk mengendalikan karyawan agar mampu berjalan ke arah apa yang perusahaan inginkan. Oleh karena itu, penerapan *punishment* yang tepat dapat mampu mengarahkan karyawan menuju kinerja yang lebih baik. Adanya *punishment* membuat karyawan harus terus bergerak untuk melakukan perbaikan agar terhindar dari *punishment*.

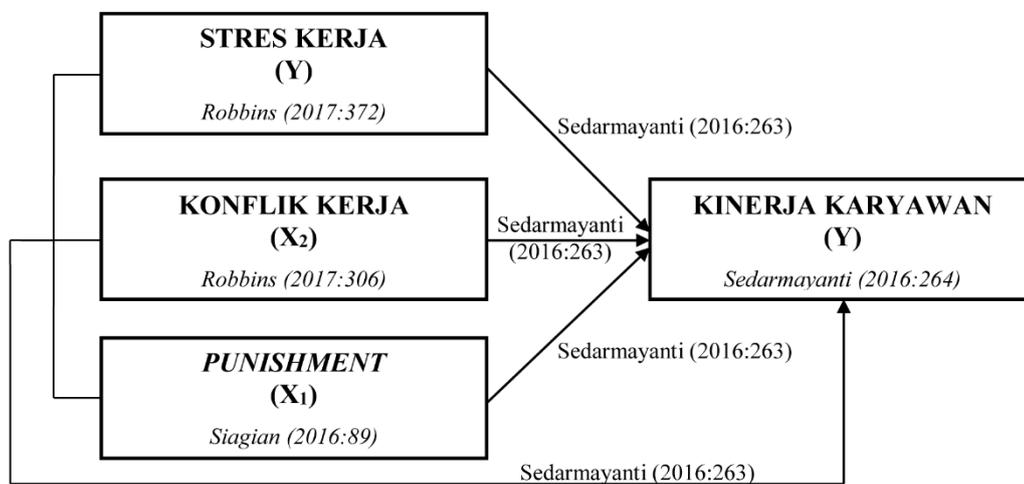
Sedarmayanti (2016:263) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem kompensasi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsyad (2020) serta Chairunnisa, Habibi, Pamungkas (2020) yang memberikan hasil penelitian bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### **4. Pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Konflik Kerja (X<sub>2</sub>), dan *Punishment* (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Kasmir (2018:182) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Teori yang dikemukakan

oleh Sedarmayanti (2016:263) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem kompensasi. Oleh karena itu, berdasarkan teori tersebut, bahwa stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

#### D. Hipotesis

Hipotesis berkaitan erat dengan teori. Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori (Manullang & Pakpahan, 2014:61).

Sugiyono (2016:134) mengemukakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban sementara baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada

fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan teori-teori yang diambil, maka ditarik beberapa hipotesis sebagai jawaban sementara dari permasalahan yang diteliti, yaitu:

- H1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- H2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- H3. *Punishment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.
- H4. Stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengambil data primer dan menggunakan metode kuesioner. Metodologi penelitian kuantitatif adalah metode ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan menemukan, membuktikan dan mengembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang tertentu (Sugiono, 2016:47).

Berdasarkan tingkat eksplanasinya penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif atau penelitian kausal (hubungan sebab akibat) adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel lain yang menjadi variabel terikat (Manullang & Pakpahan, 2014:19).

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Aurora Indah Elektrik yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Sejati Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dari bulan Mei 2021 hingga Oktober 2021. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021				Oktober 2021				November 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																						
2	Penulisan Proposal			■	■	■	■																		
3	Revisi dan Evaluasi Proposal							■	■	■	■														
4	Seminar Proposal											■													
5	Persiapan Instrumen Penelitian												■												
6	Pengumpulan Data													■	■										
7	Pengolahan Data															■									
8	Analisis dan Evaluasi																■								
9	Penulisan Laporan Skripsi																	■	■						
10	Revisi dan Evaluasi Skripsi																				■	■	■	■	■
11	Sidang Meja Hijau																								■

Sumber: Oleh Peneliti (2021)

## C. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono (2016:148) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Sujarweni (2016:4) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dari PT. Aurora Indah Elektrik yang berjumlah 127 orang karyawan, sehingga populasi pada penelitian ini sebanyak 127 anggota.

## 2. Sampel

Sugiyono (2016:149) mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sugiyono (2016:149) juga menjelaskan penentuan pengambilan sampel adalah apabila kurang dari 100 lebih baik diambil semua hingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sugiyono (2016:151) menjelaskan bahwa jika populasi lebih dari 100, maka penentuan jumlah sampel dapat ditentukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain dengan menggunakan rumus. Salah satu rumus yang dapat digunakan dalam pengambilan sample adalah dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Di mana:

N = Jumlah Populasi

n = Jumlah sampel

e = Tingkat kesalahan yang ditolerir

Berdasarkan rumus di atas, akan ditentukan tingkat kesalahan yang ditolerir sebesar 5% atau 0.05, maka besarnya sampel adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{127}{1 + 127 (0.05^2)} = \frac{127}{1 + 127 (0.0025)} = \frac{127}{1,317} = 96,39$$

Dari hasil perhitungan diperoleh ukuran sampel minimal adalah 96,39, oleh karena itu dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 96 responden, pembulatan dari 96,39 hasil perhitungan dengan rumus Slovin.

## 3. Jenis dan Sumber Data

Rusiadi (2016:31) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang

berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer. Sugiyono (2016:225) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Di mana dalam pengambilan data tersebut, peneliti akan membagikan kuesioner kepada setiap responden. Setiap responden wajib menjawab setiap pertanyaan yang ada pada kuesioner. Kejujuran jawaban responden akan meningkatkan kualitas dari hasil penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti harus sebisa mungkin mendapatkan jawaban yang sejujur-jujurnya dari responden.

#### **D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional**

##### **1. Variabel Penelitian**

Rusiadi (2016:50) mengemukakan bahwa variabel penelitian pada dasarnya segala sesuatu yang berbentuk apa saja dan memiliki nilai serta variasi yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Hadi dalam Rusiadi (2016:50) menyatakan bahwa variabel merupakan semua keadaan, faktor, kondisi, perlakuan, atau tindakan yang dapat mempengaruhi hasil eksperimen. Bernad dalam Manullang & Pakpahan (2014:35) menyatakan bahwa variabel merupakan suatu sifat-sifat yang dipelajari, suatu simbol, atau lambang yang padanya melekat bilangan atau nilai, dapat dibedakan, memiliki variasi nilai atau perbedaan nilai.

**a. Variabel Terikat (Y)**

Manullang & Pakpahan (2014:36) menjelaskan bahwa variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh peneliti. Sedangkan Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel terikat merupakan faktor-faktor yang diobservasi dan diukur untuk menentukan adanya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor yang muncul, atau tidak muncul, atau berubah sesuai dengan yang diperkenalkan oleh peneliti. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

**b. Variabel Bebas (X)**

Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati.

Manullang & Pakpahan, 2014:36) menjelaskan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dengan kata lain, variabel bebas merupakan sesuatu yang menjadi sebab terjadinya perubahan nilai para variabel terikat. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

- 1) Stres Kerja ( $X_1$ )
- 2) Konflik Kerja ( $X_2$ )
- 3) *Punishment* ( $X_3$ )

## 2. Definisi Operasional

Rusiadi (2016:88) mengemukakan bahwa definisi operasional merupakan penjabaran akan definisi variabel dan indikator pada penelitian/ Selanjutnya definisi operasional menggambarkan pula pengukuran atas variabel dan indikator yang dikembangkan pada penelitian. Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Definisi operasional adalah penjelasan tentang batasan atau ruang lingkup variabel penelitian, sehingga memudahkan pengukuran dan pengamatan serta pengembangan instrumen/alat ukur.

Oleh karena itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian, maka disajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 3.2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
1	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan.  Robbins (2017:368)	1. Faktor Intrinsik Pekerjaan 2. Peran dalam Organisasi 3. Hubungan di Tempat Kerja 4. Pengembangan Karir 5. Struktur dan Iklim Organisasi  Robbins (2017:372)	1. Faktor-faktor dari bagian dalam pekerjaan yang terbagi atas tuntutan tugas, tekanan waktu karena <i>deadline</i> pekerjaan dan harus melakukan pengambilan keputusan yang terlalu banyak. 2. Peranan yang terdiri dari wewenang, jabatan, dan tanggungjawab karyawan dalam organisasi. Peran organisasi terbagi atas ketidakpastian dan kurangnya informasi peran pekerjaan, harapan dalam pekerjaan dan tanggung jawab dalam pekerjaan. 3. Hubungan karyawan dengan sesama rekan kerja dan pimpinan. Hubungan di tempat kerja terbagi atas hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
				<p>4. Ketidakpastian posisi dan status karyawan pada perusahaan di masa datang. Pengembangan karir terbagi atas kurangnya keamanan kerja, ketakutan akan tidak dipakai lagi atau pensiun dini dan ketidakcocokan status.</p> <p>5. Kesempatan yang lebih besar untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan.</p>	
2	Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	<p>Konflik kerja adalah suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan dalam kegiatan pekerjaan di perusahaan.</p> <p>Robbins (2017:305)</p>	<p>1. Konflik Fungsional</p> <p>2. Konflik Disfungsional</p> <p>Robbins (2017:306)</p>	<p>1. Konflik yang menghasilkan perbaikan kinerja kelompok. Indikasinya dapat berupa bersaing untuk meraih prestasi, pergerakan positif menuju tujuan, merangsang kreativitas.</p> <p>2. Konflik yang justru menghambat kinerja kelompok. Indikasinya dapat berupa mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu, dan terjadinya ketegangan. Keragaman disfungsional ini tentu dapat mengurangi efektivitas kelompok.</p>	Likert
3	Punishment (X <sub>3</sub> )	<p><i>Punishment</i> adalah suatu konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap suatu respon perilaku tertentu dengan tujuan untuk memperlemah perilaku tersebut dan mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya.</p> <p>Siagian (2016:82)</p>	<p>1. Hukuman Meminimalisir Kesalahan</p> <p>2. Hukuman Yang Lebih Berat Jika Kesalahan Berulang</p> <p>3. Hukuman Diberikan Dengan Adanya Penjelasan</p> <p>4. Hukuman Diberikan setelah Terbukti</p> <p>Siagian (2016:89)</p>	<p>1. Karyawan tidak mudah melakukan kesalahan dalam bekerja, karena jika karyawan tersebut terus-menerus melakukan kesalahan perusahaan tersebut akan memberikan <i>punishment</i>-nya.</p> <p>2. Hukuman tidak akan diberikan lebih berat jika karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama., Tetapi jika karyawan tersebut melakukan kesalahan yang sama dilakukan atasan akan memberikan hukuman yang lebih berat</p> <p>3. Karyawan tidak perlu meminta penjelasan atas</p>	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Keterangan Indikator	Skala
				<p>hukuman yang diterima karena perusahaan akan segera menjelaskan mengapa karyawan diberikan hukuman.</p> <p>4. Karyawan tidak perlu menunggu waktu lama untuk segera diberikan hukuman jika terbukti melanggar, karena perusahaan akan segera memberikan hukuman.</p>	
4	Kinerja Karyawan (Y)	<p>Kinerja adalah hasil kerja seseorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan yang hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).</p> <p>Sedarmayanti (2016:260)</p>	<p>1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Efektivitas Biaya</p> <p>Sedarmayanti (2016:264)</p>	<p>1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja.</p> <p>2. Kuantitas kerja yaitu volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.</p> <p>3. Jangka waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan target waktu yang ditentukan dan menyelesaikan setiap tugas sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.</p> <p>4. Efektivitas Biaya yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.</p> <p>Kasmir (2018:200-209)</p>	Likert

Sumber: Data yang Dikumpulkan oleh Peneliti (2021)

### E. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Di mana Sugiyono (2016:168) menyatakan bahwa skala

Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis (Manullang & Pakpahan, 2014:98).

Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner. Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrumen penelitian, dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen

penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya (Sugiyono, 2016:223).

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner atau angket. Sugiyono (2016:189) menjelaskan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket langsung yang tertutup karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

## **G. Teknik Analisa Data**

### **1. Uji Kualitas Data**

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji reliabilitas.

### a. Uji Validitas (Kelayakan)

Rusiadi (2016:106) mengemukakan bahwa validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat. Manullang & Pakpahan (2014:95) juga menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , dimana  $r_{kritis} = 0.30$  dan  $r_{tabel} < r_{kritis}$ , maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila  $r_{hitung} < 0.30$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. Sebaliknya jika  $r_{tabel} > r_{kritis}$ , maka bila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah (Manullang & Pakpahan, 2014:96).

Sujarweni (2016:186) berpendapat bahwa tanpa memandang  $r_{kritis}$  bila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir pertanyaan tersebut tidak valid. Pengujian validitas tiap butir

pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus (Rusiadi, 2016:113).

**b. Uji Reliabilitas (Keandalan)**

Rusiadi (2016:107) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah. Sedangkan Manullang & Pakpahan (2014:97) mengemukakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel.

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Reliabilitas

suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ( $>$ ) 0,70 (Sujarweni, 2016:239).

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Rusiadi (2016:149) menjelaskan ada tiga cara untuk mendeteksi apakah residual

terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis kurva histogram, Normal P-P Plot, dan Kolmogorov-Smirnov.

1) Kurva Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- (2) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- (3) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak terdistribusi normal

2) Normal *Probability Plot* (Normal P-P Plot)

Normal *probability plot* dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi kumulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan *plotting*. Kriteria yang dapat terjadi:

- (1) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- (2) Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Kolmogorov-Smirnov

Analisis statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari: (Rusiadi, 2016:153)

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154)

Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sujarweni, 2016:230-231).

Sujarweni (2016:230-231) menjelaskan bahwa ketentuan yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

- 1) *Tolerance value*  $< 0,10$  dan *VIF*  $> 10$  artinya memiliki masalah multikolinearitas.
- 2) *Tolerance value*  $> 0,10$  dan *VIF*  $< 10$  artinya tidak memiliki masalah multikolinearitas

### c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) mengemukakan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan

ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah: (Sujarweni, 2016:232).

- 1) Penyebaran titik data di atas dan di bawah atau di sekitar garis angka 0 sehingga tidak menumpuk.
- 2) Penyebaran titik-titik data yang tidak hanya mengumpul hanya di atas atau di bawah saja garis nol tetapi di keduanya.
- 3) Penyebaran titik-titik data yang tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali atau sejenisnya, karena penyebaran harus benar-benar acak.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola sehingga titik-titik data menyebar secara acak.

### 3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan dari persamaan tersebut:

Y = Variabel terikat Kinerja Karyawan

$\alpha$  = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

$X_1$  = Variabel Bebas Stres Kerja

$X_2$  = Variabel Bebas Konflik Kerja

$X_3$  = Variabel Bebas *Punishment*

$e$  = *Error term* (Kesalahan penduga)

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara simultan adalah:

- 1)  $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel terikat Y.
- 2)  $H_a: \text{minimal } 1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara simultan terhadap variabel terikat Y.

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $Sig > 0,05$
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ), apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $Sig < 0,05$ .

#### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi *product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut: (Sugiyono, 2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

$r_p$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

$k$  = Jumlah variabel (bebas + terikat)

$t$  =  $t_{hitung}$  yang selanjutnya dikonsultasikan dengan  $t_{tabel}$ .

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

- 1)  $H_0: \beta_1 = 0$ , artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
- 2)  $H_a: \beta_1 \neq 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Terima  $H_0$  (tolak  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai  $Sig. > 0,05$ .
- 2) Tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ) jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $Sig. < 0,05$ .

## 5. Koefisien Determinasi

Sugiyono (2016:284) mengemukakan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Cara menghitung koefisien determinasi yaitu: (Sugiyono, 2016:289)

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana:

$r^2$  = Koefisien Determinan

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi  $-1$  atau  $= -1$ , maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat  $r = -1$  maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat  $r = 1$ , maka diperoleh korelasi positif

sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

*Sumber: Sugiyono (2016:287)*

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

$R^2$  = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

###### **a. Sejarah PT Aurora Indah Elektrik Sunggal**

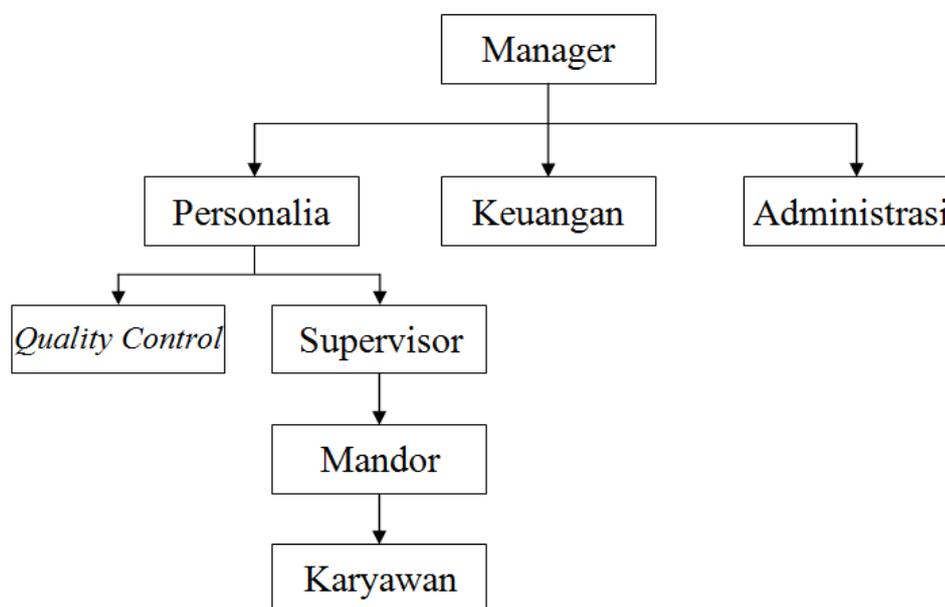
PT Aurora Indah Elektrik Sunggal merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perakitan bola lampu yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12,5 Jalan Harapan Dusun V Desa Puji Mulyo Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2012. PT Aurora Indah Elektrik Sunggal memiliki dua tempat perakitan, di Sumatera Utara dan di Jawa Timur. Segala komponen perakitan didatangkan langsung dari negara Tiongkok, sehingga pabrik produksi perusahaan hanya melakukan proses perakitan dan reparasi terhadap lampu yang dirakit, dan tidak melakukan proses pembuatan komponen.

PT Aurora Indah Elektrik Sunggal tahun 2014 dapat meningkatkan kualitas lampu hasil rakitannya agar memenuhi standard SNI agar mampu bersaing dengan merek lampu pabrikan lainnya. Sebagian besar karyawan di pabrik produksi dari PT Aurora Indah Elektrik Sunggal merupakan karyawan harian dengan sistem penggajian “borongan”, artinya karyawan diupah berdasarkan hasil kerja yang dicapai. Hal ini dilakukan perusahaan dalam upaya menekan biaya produksi dan memaksimalkan kerja karyawan. Sistem penggajian ini hanya berlaku untuk karyawan produksi, sedangkan karyawan non-produksi seperti *security*, dan sopir memiliki

penggajian bulanan tetap. Sebagian karyawan lainnya merupakan karyawan tetap yang menduduki posisi penting seperti Manager, Personalia, Supervisor, Mandor, *Quality Control*, Keuangan, dan Administrasi.

#### b. Struktur Organisasi PT Aurora Indah Elektrik Sunggal

Adapun struktur organisasi dari PT Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk pabrikan yang berada di Sumatera Utara adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal  
 Sumber: PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal (2021)

## 2. Frekuensi Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, terdapat 96 responden yang dijadikan sampel untuk mengisi kuesioner yang diberikan. Setiap responden mengisi kuesioner dengan jawaban yang telah disediakan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden dikumpulkan oleh peneliti lalu dicatat untuk kemudian diolah. Dari hasil pengolahan data dapat diketahui frekuensi dari responden yang terdiri dari:

#### a. Jenis Kelamin Responden

Frekuensi dari karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Frekuensi Karakteristik Jenis Kelamin Responden

<b>Jenis Kelamin Responden</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	24	25,0	25,0	25,0
	Wanita	72	75,0	75,0	100,0
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 96 responden, 24 orang responden (25,0%) di antaranya adalah pria, sedangkan sisanya yaitu 72 orang responden (75,0%) adalah wanita. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal berjenis kelamin wanita dengan selisih yang cukup besar. Hal ini dikarenakan kebijakan perusahaan yang mengutamakan karyawan berjenis kelamin wanita dalam proses rekrutmen.

#### b. Usia Responden

Frekuensi data dari karakteristik usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Frekuensi Karakteristik Usia Responden

<b>Usia Responden</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 21 Tahun	34	35,4	35,4	35,4
	21 - 25 Tahun	31	32,3	32,3	67,7
	26 - 30 Tahun	9	9,4	9,4	77,1
	31 - 35 Tahun	7	7,3	7,3	84,4
	36 - 40 Tahun	5	5,2	5,2	89,6
	41 - 45 Tahun	4	4,2	4,2	93,8
	Di Atas 45 Tahun	6	6,3	6,3	100,0
	<b>Total</b>	<b>96</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 96 responden, terdapat 34 orang responden (35,4%) yang berusia kurang dari 21 tahun, 31 orang responden (32,3%) di antaranya berusia 21-25 tahun, 9 orang responden (9,4%) di antaranya berusia 26-30 tahun, 7 orang responden (7,3%) di antaranya berusia 31-35 tahun, 5 orang responden (5,2%) di antaranya berusia 36-40 tahun, 4 orang responden (4,2%) di antaranya berusia 41-45 tahun, dan sisanya 6 orang responden (6,3%) di antaranya berusia di atas 45 tahun. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan yang bekerja di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal di bawah 21 tahun. Hal ini dikarenakan dalam proses rekrutmen perusahaan tidak mensyaratkan pengalaman bekerja, sehingga mayoritas pelamar kerja adalah remaja yang belum lama tamat sekolah SMA/SMK untuk mencari pengalaman kerja..

### c. Pendidikan Terakhir Responden

Frekuensi data dari karakteristik data pendidikan terakhir responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Frekuensi Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

<b>Pendidikan Terakhir</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	SMP	7	7,3	7,3	7,3
	SMA/SMK	74	77,1	77,1	84,4
	D3	2	2,1	2,1	86,5
	S1	13	13,5	13,5	100,0
	S2	0	0,0	0,0	100,0
	S3	0	0,0	0,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 96 responden, 7 orang responden (7,3%) di antaranya berpendidikan terakhir SMP, 74 orang responden (77,1%) di antaranya berpendidikan terakhir SMA/SMK, 2

orang responden (2,1%) di antaranya berpendidikan terakhir D3, 13 orang responden (13,5%) berpendidikan terakhir S1, dan tidak ada seorangpun responden (0,0%) berpendidikan terakhir S2 maupun S3. Hal ini dikarenakan perusahaan mensyaratkan pendidikan minimal SMP untuk bekerja menjadi karyawan borongan di PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal, sedangkan mayoritas masyarakat saat ini minimal tamatan SMA/SMK.

#### d. Masa Kerja Responden

Frekuensi data dari masa kerja responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4. Frekuensi Masa Kerja Responden

<b>Honor Responden</b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Di Bawah 1 Tahun	25	26,0	26,0	26,0
	1 - 2 Tahun	21	21,9	21,9	47,9
	3 - 4 Tahun	24	25,0	25,0	72,9
	5 - 6 Tahun	11	11,5	11,5	84,4
	Di Atas 6 Tahun	15	15,6	15,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 96 responden, terdapat 4 orang responden (8,9%) yang berpenghasilan di bawah Rp. 4 Juta, 10 orang responden (22,2%) yang berpenghasilan di antara Rp. 4 Juta – Rp. 6 Juta, 16 orang responden (35,6%) yang berpenghasilan di antara Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta, 14 orang responden (31,1%) yang berpenghasilan di antara Rp. 8 Juta – Rp. 10 Juta, dan sisanya 1 orang responden (2,2%) yang berpenghasilan di atas Rp. 10 Juta. Hal ini menunjukkan mayoritas

karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal memiliki penghasilan di antara Rp. 6 Juta – Rp. 8 Juta.

#### e. Status Pernikahan Responden

Frekuensi data dari status pernikahan responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5. Frekuensi Status Pernikahan Responden

Status Pernikahan					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Lajang/Gadis	56	58,3	58,3	58,3
	Menikah	36	37,5	37,5	95,8
	Janda/Duda	4	4,2	4,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa dari total 96 responden, terdapat 56 orang responden (58,3%) yang berstatus lajang/gadis atau belum menikah, 36 orang responden (37,5%) yang telah menikah, dan sisanya 4 orang responden (4,2%) yang berstatus janda/duda. Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal belum menikah. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan berusia di bawah 21 tahun dimana di usia tersebut tidak lazim sudah menikah walaupun berjenis kelamin wanita.

### 3. Frekuensi Jawaban Responden

Setiap pernyataan yang diberikan hanya memiliki lima buah alternatif jawaban yang dapat dipilih oleh responden, dimana setiap pernyataan memiliki bobot nilai dalam skala Likert, yaitu:

Tabel 4.6. Alternatif Jawaban yang Disediakan

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat Tidak Setuju	(STS)	1

Tidak Setuju	(TS)	2
Ragu-Ragu	(R)	3
Setuju	(S)	4
Sangat Setuju	(SS)	5

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

Sedangkan untuk kesimpulan dari kategori jawaban responden untuk setiap item pernyataan dapat dilihat dari rata-rata nilai jawaban responden seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.7. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

<b>Rata-Rata</b>	<b>Keterangan</b>
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Kurang Baik
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik

*Sumber: Sugiyono (2016:216)*

Hasil penyebaran kuesioner diperoleh berbagai ragam jawaban dari responden untuk masing-masing pernyataan. Oleh karena itu, setiap pernyataan memiliki frekuensi jawaban yang diperoleh dari responden. Berikut adalah Frekuensi jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pernyataan:

**a. Stres Kerja ( $X_1$ )**

Indikator dalam stres kerja terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: faktor intrinsik pekerjaan, peran dalam organisasi, hubungan di tempat kerja, dan pengembangan karir.

**1) Faktor Intrinsik Pekerjaan**

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{11}$ , dan pernyataan  $X_{12}$ . Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{11}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{11}$

Pernyataan X <sub>11</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	6	6,3	6,3	8,3
	Ragu-Ragu	8	8,3	8,3	16,7
	Setuju	42	43,8	43,8	60,4
	Sangat Setuju	38	39,6	39,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,1250</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>11</sub> berbunyi: “Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 42 orang responden (43,8%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan X<sub>11</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,1250 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memang memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X<sub>12</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.9. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan X<sub>12</sub>

Pernyataan X <sub>12</sub>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	9	9,4	9,4	12,5
	Ragu-Ragu	13	13,5	13,5	26,0
	Setuju	47	49,0	49,0	75,0
	Sangat Setuju	24	25,0	25,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,8333</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>12</sub> berbunyi: “Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat *deadline* yang ditentukan oleh perusahaan”. Hasil jawaban

responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 47 orang responden (49,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{12}$  dengan rata-rata jawaban sebesar 3,8333 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memang mendapatkan tekanan yang besar akibat *deadline* yang ditentukan oleh perusahaan.

## 2) Peran dalam Organisasi

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{13}$ , dan pernyataan  $X_{14}$ . Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{13}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{13}$

Pernyataan $X_{13}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	10	10,4	10,4	11,5
	Ragu-Ragu	17	17,7	17,7	29,2
	Setuju	38	39,6	39,6	68,8
	Sangat Setuju	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,8958</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{13}$  berbunyi: “Karyawan merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 38 orang responden (39,6%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{13}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8958 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memang

merasa beban pekerjaannya terlalu tinggi dan tidak sebanding dengan jabatan yang dipegang.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{14}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{14}$

<b>Pernyataan <math>X_{14}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	9	9,4	9,4	13,5
	Ragu-Ragu	10	10,4	10,4	24,0
	Setuju	42	43,8	43,8	67,7
	Sangat Setuju	31	32,3	32,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9063</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{14}$  berbunyi: “Karyawan merasa kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 42 orang responden (43,8%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{14}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9063 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan merasa memang kurang berwenang dalam mengambil berbagai keputusan terkait pekerjaan yang dikerjakan.

### 3) Hubungan di Tempat Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{15}$  dan pernyataan  $X_{16}$ . Frekuensi jawaban dari 96 orang responden

yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{15}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{15}$

<b>Pernyataan <math>X_{15}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	5	5,2	5,2	8,3
	Ragu-Ragu	16	16,7	16,7	25,0
	Setuju	40	41,7	41,7	66,7
	Sangat Setuju	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9688</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{15}$  berbunyi: “Karyawan merasa hubungan antar rekan kerja tidak berjalan harmonis”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 40 orang responden (41,7%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{15}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9688 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang sering terjadi konflik/gesekan antar karyawan dengan atasan.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{16}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{16}$

<b>Pernyataan X<sub>16</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	8	8,3	8,3	12,5
	Ragu-Ragu	9	9,4	9,4	21,9
	Setuju	40	41,7	41,7	63,5
	Sangat Setuju	35	36,5	36,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9792</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>16</sub> berbunyi: “Karyawan akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan karyawan walaupun karyawan mendapatkan berbagai kendala saat menyelesaikannya “. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 40 orang responden (41,7%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan X<sub>16</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9792 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan benar-benar akan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan karyawan walaupun karyawan mendapatkan berbagai kendala saat menyelesaikannya.

#### 4) Pengembangan Karir

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X<sub>17</sub> dan pernyataan X<sub>18</sub>. Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X<sub>17</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan X<sub>17</sub>

<b>Pernyataan X<sub>17</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	8	8,3	8,3	10,4

	Ragu-Ragu	10	10,4	10,4	20,8
	Setuju	43	44,8	44,8	65,6
	Sangat Setuju	33	34,4	34,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0104</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{17}$  berbunyi: “Karyawan merasa dapat dipecat/ di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 43 orang responden (44,8%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{17}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0104 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memang merasa dapat dipecat/ di “rumahkan” kapan saja oleh perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{18}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{18}$

<b>Pernyataan <math>X_{18}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	8	8,3	8,3	12,5
	Ragu-Ragu	10	10,4	10,4	22,9
	Setuju	45	46,9	46,9	69,8
	Sangat Setuju	29	30,2	30,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9063</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{18}$  berbunyi: “Karyawan merasa kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir sangat kecil “. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 45 orang responden (46,9%) memberikan

jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{18}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9063 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan masih memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengembangan karir walau sangat kecil.

#### b. Konflik Kerja ( $X_2$ )

Indikator dalam pengukuran konflik kerja terbagi menjadi dua buah indikator, yaitu: konflik fungsional, dan konflik disfungsional.

##### 1) Konflik Fungsional

Terdapat empat buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{21}$ , pernyataan  $X_{22}$ , pernyataan  $X_{23}$ , dan pernyataan  $X_{24}$ . Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{21}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{21}$

<b>Pernyataan <math>X_{21}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	11	11,5	11,5	13,5
	Ragu-Ragu	13	13,5	13,5	27,1
	Setuju	32	33,3	33,3	60,4
	Sangat Setuju	38	39,6	39,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9688</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{21}$  berbunyi: “Setiap karyawan bersaing untuk mendapatkan bonus yang disediakan perusahaan“. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 38 orang responden (39,6%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan  $X_{21}$  dengan rata-rata

jawaban dari responden sebesar 3,9688 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang setiap karyawan bersaing untuk mendapatkan bonus yang disediakan perusahaan.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{22}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.17. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{22}$

<b>Pernyataan <math>X_{22}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	9	9,4	9,4	12,5
	Ragu-Ragu	24	25,0	25,0	37,5
	Setuju	46	47,9	47,9	85,4
	Sangat Setuju	14	14,6	14,6	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,6146</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{22}$  berbunyi: “Adanya persaingan antar karyawan membuat karyawan lebih kreatif dan menyelesaikan pekerjaan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 46 orang responden (47,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{22}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,6146 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang adanya persaingan antar karyawan membuat karyawan lebih kreatif dan menyelesaikan pekerjaan.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{23}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{23}$

<b>Pernyataan <math>X_{23}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	8	8,3	8,3	12,5
	Ragu-Ragu	13	13,5	13,5	26,0
	Setuju	36	37,5	37,5	63,5
	Sangat Setuju	35	36,5	36,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9375</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{23}$  berbunyi: “Bahan baku yang terbatas membuat karyawan berlomba-lomba untuk terlebih dahulu menyelesaikan target pekerjaannya”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 36 orang responden (37,5%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang bahan baku yang terbatas membuat karyawan berlomba-lomba untuk terlebih dahulu menyelesaikan target pekerjaannya.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{24}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.19. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{24}$

<b>Pernyataan <math>X_{24}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1

	Tidak Setuju	8	8,3	8,3	11,5
	Ragu-Ragu	13	13,5	13,5	25,0
	Setuju	40	41,7	41,7	66,7
	Sangat Setuju	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>3,9375</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{24}$  berbunyi: “Seringnya atasan menegur karyawan membuat karyawan lebih giat bekerja agar tidak kembali ditegur”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 40 orang responden (41,7%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{24}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan memang seringnya atasan menegur karyawan membuat karyawan lebih giat bekerja agar tidak kembali ditegur.

## 2) Konflik Fungsional

Terdapat empat buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{25}$ , pernyataan  $X_{26}$ , pernyataan  $X_{27}$ , dan pernyataan  $X_{28}$ . Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{25}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.20. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{25}$

<b>Pernyataan <math>X_{25}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	8	8,3	8,3	10,4
	Ragu-Ragu	11	11,5	11,5	21,9
	Setuju	51	53,1	53,1	75,0
	Sangat Setuju	24	25,0	25,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

<b>Rata-Rata</b>	<b>3,9063</b>
------------------	---------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>25</sub> berbunyi: “Tingkat emosional karyawan cukup tinggi sehingga karyawan mudah emosi jika terjadi kesalahpahaman”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 51 orang responden (53,1%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan X<sub>25</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9063 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang tingkat emosional karyawan cukup tinggi sehingga karyawan mudah emosi jika terjadi kesalahpahaman.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X<sub>26</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan X<sub>26</sub>

<b>Pernyataan X<sub>26</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	7	7,3	7,3	10,4
	Ragu-Ragu	13	13,5	13,5	24,0
	Setuju	33	34,4	34,4	58,3
	Sangat Setuju	40	41,7	41,7	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0417</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>26</sub> berbunyi: “Antar kelompok/tim kerja sulit bisa bekerja sama dengan kelompok/tim kerja lainnya”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 40 orang responden (41,7%) memberikan

jawaban sangat setuju terhadap pernyataan  $X_{26}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0417 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang antar kelompok/tim kerja sulit bisa bekerja sama dengan kelompok/tim kerja lainnya.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{27}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{27}$

<b>Pernyataan <math>X_{27}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	8	8,3	8,3	11,5
	Ragu-Ragu	12	12,5	12,5	24,0
	Setuju	43	44,8	44,8	68,8
	Sangat Setuju	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9271</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{27}$  berbunyi: “Konflik antar karyawan atau tim sering terjadi akibat rasa iri hati”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 43 orang responden (44,8%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{27}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9271 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan

bahwa memang konflik antar karyawan atau tim sering terjadi akibat rasa iri hari.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{28}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.23. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{28}$

<b>Pernyataan <math>X_{28}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	7	7,3	7,3	11,5
	Ragu-Ragu	11	11,5	11,5	22,9
	Setuju	43	44,8	44,8	67,7
	Sangat Setuju	31	32,3	32,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9375</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{28}$  berbunyi: “Karyawan merasa atasannya sangat menjengkelkan sehingga terjadi konflik/perselisihan terhadap atasan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 43 orang responden (44,8%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{28}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9375 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memang merasa atasannya sangat menjengkelkan sehingga terjadi konflik/perselisihan terhadap atasan.

### c. *Punishment* ( $X_3$ )

Indikator dalam pengukuran *punishment* terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: hukuman meminimalisir kesalahan, hukuman yang lebih

berat jika kesalahan berulang, hukuman diberikan dengan adanya penjelasan, dan hukuman diberikan setelah terbukti.

### 1) Hukuman Meminimalisir Kesalahan

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{31}$ , dan pernyataan  $X_{32}$ . Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{31}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{31}$

Pernyataan $X_{31}$					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	9	9,4	9,4	12,5
	Ragu-Ragu	13	13,5	13,5	26,0
	Setuju	41	42,7	42,7	68,8
	Sangat Setuju	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,8958</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{31}$  berbunyi: “Karyawan berusaha untuk selalu meminimalisir kesalahan yang karyawan perbuat”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 41 orang responden (42,7%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{31}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8958 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memang berusaha untuk selalu meminimalisir kesalahan yang karyawan perbuat.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{32}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.25. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan X<sub>32</sub>

<b>Pernyataan X<sub>32</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	8	8,3	8,3	9,4
	Ragu-Ragu	11	11,5	11,5	20,8
	Setuju	48	50,0	50,0	70,8
	Sangat Setuju	28	29,2	29,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,9792</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>32</sub> berbunyi: “Adanya hukuman membuat karyawan lebih berhati-hati dalam bekerja“. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 48 orang responden (50,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan X<sub>32</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,9792 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang adanya hukuman membuat karyawan lebih berhati-hati dalam bekerja.

## 2) Hukuman Yang Lebih Berat Jika Kesalahan Berulang

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X<sub>33</sub>, dan pernyataan X<sub>34</sub>. Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X<sub>33</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.26. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan X<sub>33</sub>

<b>Pernyataan X<sub>33</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	4,2	4,2	6,3
	Ragu-Ragu	9	9,4	9,4	15,6
	Setuju	50	52,1	52,1	67,7
	Sangat Setuju	31	32,3	32,3	100,0

Total	96	100,0	100,0
<b>Rata-Rata</b>	<b>4,0833</b>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>33</sub> berbunyi: “Perusahaan akan melipatgandakan hukuman terhadap sebuah kesalahan yang dilakukan berulang”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 50 orang responden (52,1%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan X<sub>33</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0833 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang perusahaan akan melipatgandakan hukuman terhadap sebuah kesalahan yang dilakukan berulang.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X<sub>34</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.27. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan X<sub>34</sub>

<b>Pernyataan X<sub>34</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	11	11,5	11,5	14,6
	Ragu-Ragu	14	14,6	14,6	29,2
	Setuju	38	39,6	39,6	68,8
	Sangat Setuju	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>3,8438</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>34</sub> berbunyi: “Karyawan akan menerima hukuman yang diberikan jika memang melakukan kesalahan yang sama lagi “. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 38 orang responden (39,6%)

memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan X<sub>34</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,8438 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa karyawan memang menerima hukuman yang diberikan jika melakukan kesalahan yang sama lagi.

### 3) Hukuman Diberikan Dengan Adanya Penjelasan

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan X<sub>35</sub>, dan pernyataan X<sub>36</sub>. Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan X<sub>35</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.28. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan X<sub>35</sub>

<b>Pernyataan X<sub>35</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Tidak Setuju	6	6,3	6,3	9,4
	Ragu-Ragu	7	7,3	7,3	16,7
	Setuju	43	44,8	44,8	61,5
	Sangat Setuju	37	38,5	38,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0938</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan X<sub>35</sub> berbunyi: “Perusahaan memberikan hukuman dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan terhadap kesalahan yang dilakukan “. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 43 orang responden (44,8%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan X<sub>35</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0938 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa

perusahaan memang memberikan hukuman dengan terlebih dahulu memberikan penjelasan terhadap kesalahan yang dilakukan.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{36}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.29. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{36}$

<b>Pernyataan <math>X_{36}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	4	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	6	6,3	6,3	10,4
	Ragu-Ragu	7	7,3	7,3	17,7
	Setuju	47	49,0	49,0	66,7
	Sangat Setuju	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0104</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{36}$  berbunyi: “Perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan kesalahan yang telah dilakukan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 47 orang responden (49,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{36}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0104 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa memang perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menjelaskan kesalahan yang telah dilakukan.

#### 4) Hukuman Diberikan setelah Terbukti

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $X_{37}$ , dan pernyataan  $X_{38}$ . Frekuensi jawaban dari 96 orang responden

yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{37}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.30. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{37}$

<b>Pernyataan <math>X_{37}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	5	5,2	5,2	7,3
	Ragu-Ragu	8	8,3	8,3	15,6
	Setuju	48	50,0	50,0	65,6
	Sangat Setuju	33	34,4	34,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,0938</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{37}$  berbunyi: “Perusahaan berlaku adil dalam memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 48 orang responden (50,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan  $X_{37}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,0938 yang menunjukkan jawaban berkategori baik dan mengindikasikan bahwa perusahaan memang berlaku adil dalam memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $X_{38}$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.31. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $X_{38}$

<b>Pernyataan <math>X_{38}</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	7	7,3	7,3	9,4
	Ragu-Ragu	7	7,3	7,3	16,7

Setuju	33	34,4	34,4	51,0
Sangat Setuju	47	49,0	49,0	100,0
Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>	<b>4,2083</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $X_{38}$  berbunyi: “Perusahaan segera memberikan hukuman terhadap setiap kesalahan yang dilakukan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 47 orang responden (49,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan  $X_{38}$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,2083 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat baik dan mengindikasikan bahwa perusahaan benar-benar segera memberikan hukuman terhadap setiap kesalahan yang dilakukan.

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator dalam pengukuran kinerja karyawan terbagi menjadi empat buah indikator, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, jangka waktu, dan efektivitas biaya.

##### 1) Kualitas Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini, yaitu pernyataan  $Y_1$  dan pernyataan  $Y_2$ . Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $Y_1$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.32. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $Y_1$

Pernyataan $Y_1$				
	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>

Valid	Sangat Tidak Setuju	46	47,9	47,9	47,9
	Tidak Setuju	35	36,5	36,5	84,4
	Ragu-Ragu	10	10,4	10,4	94,8
	Setuju	3	3,1	3,1	97,9
	Sangat Setuju	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>1,7500</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan  $Y_1$  berbunyi: “Karyawan memberikan hasil kerja yang benar-benar memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 46 orang responden (47,9%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan  $Y_1$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 1,7500 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat tidak baik dan mengindikasikan bahwa karyawan tidak memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan instansi dan atasan.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan  $Y_2$  yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.33. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan  $Y_2$

<b>Pernyataan <math>Y_2</math></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	36	37,5	37,5	37,5
	Tidak Setuju	37	38,5	38,5	76,0
	Ragu-Ragu	13	13,5	13,5	89,6
	Setuju	7	7,3	7,3	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>2,0000</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan Y<sub>2</sub> berbunyi: “Karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang benar-benar memuaskan atasan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 37 orang responden (38,5%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan Y<sub>2</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 2,0000 yang menunjukkan jawaban berkategori tidak baik dan mengindikasikan bahwa karyawan belum memberikan hasil pekerjaan yang benar-benar memuaskan atasan.

## 2) Kuantitas Kerja

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini yaitu pernyataan Y<sub>3</sub> dan pernyataan Y<sub>4</sub>. Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y<sub>3</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.34. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Y<sub>3</sub>

<b>Pernyataan Y<sub>3</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	38	39,6	39,6	39,6
	Tidak Setuju	34	35,4	35,4	75,0
	Ragu-Ragu	18	18,8	18,8	93,8
	Setuju	5	5,2	5,2	99,0
	Sangat Setuju	1	1,0	1,0	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>1,9271</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan Y<sub>3</sub> berbunyi: “Karyawan selalu bersikap tegar walau sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian

besar responden yaitu: 38 orang responden (39,6%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y<sub>3</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 1,9271 yang menunjukkan jawaban berkategori tidak baik dan mengindikasikan bahwa karyawan sering mengeluh perihal banyaknya tugas yang diberikan oleh atasan

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y<sub>4</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.35. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Y<sub>4</sub>

<b>Pernyataan Y<sub>4</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	37	38,5	38,5	38,5
	Tidak Setuju	43	44,8	44,8	83,3
	Ragu-Ragu	8	8,3	8,3	91,7
	Setuju	5	5,2	5,2	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>1,8958</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan Y<sub>4</sub> berbunyi: “Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan dengan sangat baik”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 43 orang responden (44,8%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan Y<sub>4</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 1,8958 yang menunjukkan jawaban berkategori tidak baik dan mengindikasikan bahwa karyawan belum mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan atasan dengan sangat baik.

### 3) Jangka Waktu

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini yaitu pernyataan Y<sub>5</sub> dan pernyataan Y<sub>6</sub>. Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y<sub>5</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.36. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Y<sub>5</sub>

<b>Pernyataan Y<sub>5</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	34	35,4	35,4	35,4
	Tidak Setuju	46	47,9	47,9	83,3
	Ragu-Ragu	8	8,3	8,3	91,7
	Setuju	5	5,2	5,2	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>1,9271</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan Y<sub>5</sub> berbunyi: “Karyawan hanya menggunakan waktu kerja untuk urusan pekerjaan bukan untuk kepentingan pribadi”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 46 orang responden (47,9%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan Y<sub>5</sub> dengan rata-rata jawaban sebesar 1,9271 yang menunjukkan jawaban berkategori tidak baik dan mengindikasikan bahwa karyawan sering menggunakan waktu kerja untuk kepentingan pribadi.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y<sub>6</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.37. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Y<sub>6</sub>

<b>Pernyataan Y<sub>6</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	43	44,8	44,8	44,8

	Tidak Setuju	40	41,7	41,7	86,5
	Ragu-Ragu	8	8,3	8,3	94,8
	Setuju	3	3,1	3,1	97,9
	Sangat Setuju	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>1,7604</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan Y<sub>6</sub> berbunyi: “Karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan sangat tepat waktu”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 43 orang responden (44,8%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan Y<sub>6</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 1,7604 yang menunjukkan jawaban berkategori sangat tidak baik dan mengindikasikan bahwa karyawan tidak menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

#### 4) Efektivitas Biaya

Terdapat dua buah pernyataan untuk indikator ini yaitu pernyataan Y<sub>7</sub> dan pernyataan Y<sub>8</sub>. Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y<sub>7</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.38. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Y<sub>7</sub>

<b>Pernyataan Y<sub>7</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	31	32,3	32,3	32,3
	Tidak Setuju	49	51,0	51,0	83,3
	Ragu-Ragu	8	8,3	8,3	91,7
	Setuju	5	5,2	5,2	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>1,9583</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan Y<sub>7</sub> berbunyi: “Karyawan bekerja dengan konsentrasi yang sangat tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 49 orang responden (51,0%) memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan Y<sub>7</sub> dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 1,9583 yang menunjukkan jawaban berkategori tidak baik dan mengindikasikan bahwa karyawan belum bekerja dengan konsentrasi yang sangat tinggi sehingga segala kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir.

Frekuensi jawaban dari 96 orang responden yang digunakan sebagai sampel terhadap pernyataan Y<sub>8</sub> yang diberikan melalui kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39. Hasil Jawaban Responden untuk Pernyataan Y<sub>8</sub>

<b>Pernyataan Y<sub>8</sub></b>					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	33	34,4	34,4	34,4
	Tidak Setuju	49	51,0	51,0	85,4
	Ragu-Ragu	9	9,4	9,4	94,8
	Setuju	3	3,1	3,1	97,9
	Sangat Setuju	2	2,1	2,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	
<b>Rata-Rata</b>		<b>1,8750</b>			

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pernyataan Y<sub>8</sub> berbunyi: “Karyawan benar-benar menggunakan fasilitas/peralatan kerja dengan sangat hati sehingga tidak pernah

rusak atau hilang”. Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa dari 96 orang responden, sebagian besar responden yaitu: 49 orang responden (51,0%) memberikan jawaban sangat setuju terhadap pernyataan  $Y_8$  dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 1,8750 yang menunjukkan jawaban berkategori tidak baik dan mengindikasikan bahwa karyawan pernah merusak atau menghilangkan berbagai fasilitas/peralatan perusahaan dalam bekerja secara tidak sengaja.

#### **4. Uji Kualitas Data**

Uji kualitas data dilakukan dengan melakukan uji validitas untuk mengetahui kevalidan dari data serta uji reliabilitas untuk mengetahui keandalan dari data. Sehingga dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang telah akan digunakan.

##### **a. Uji Validitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:95) menjelaskan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengetahui kelayakan butir-butir pernyataan pada kuesioner yang kepada responden, maka diperlukan uji validitas untuk setiap pernyataan tersebut.

Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$  yang bernilai 0,3, di mana : Manullang dan Pakpahan (2014:95)

- 1) Bila  $r_{hitung} > 0,3$ , maka butir pernyataan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{hitung} < 0,3$ , maka butir pernyataan tersebut tidak valid atau sah.

$r_{hitung}$  dari hasil pengujian dengan SPSS dapat dilihat pada *Corrected Item-Total Correlation* pada tabel hasil pengujian SPSS pada lampiran. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.40. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>)

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>11</sub>	0,669	0,3	Valid
2	X <sub>12</sub>	0,584	0,3	Valid
3	X <sub>13</sub>	0,471	0,3	Valid
4	X <sub>14</sub>	0,679	0,3	Valid
5	X <sub>15</sub>	0,327	0,3	Valid
6	X <sub>16</sub>	0,605	0,3	Valid
7	X <sub>17</sub>	0,620	0,3	Valid
8	X <sub>18</sub>	0,585	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.40 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel *punishment* (X<sub>1</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.41. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>21</sub>	0,615	0,3	Valid
2	X <sub>22</sub>	0,516	0,3	Valid
3	X <sub>23</sub>	0,777	0,3	Valid

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
4	X <sub>24</sub>	0,554	0,3	Valid
5	X <sub>25</sub>	0,764	0,3	Valid
6	X <sub>26</sub>	0,478	0,3	Valid
7	X <sub>27</sub>	0,721	0,3	Valid
8	X <sub>28</sub>	0,699	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.41 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.42. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel *Punishment* (X<sub>3</sub>)

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>31</sub>	0,519	0,3	Valid
2	X <sub>32</sub>	0,667	0,3	Valid
3	X <sub>33</sub>	0,754	0,3	Valid
4	X <sub>34</sub>	0,537	0,3	Valid
5	X <sub>35</sub>	0,750	0,3	Valid
6	X <sub>36</sub>	0,757	0,3	Valid
7	X <sub>37</sub>	0,624	0,3	Valid
8	X <sub>38</sub>	0,692	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.42 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel stres kerja (X<sub>3</sub>) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Tabel 4.43. Hasil Kevalidan Setiap Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_1$	0,752	0,3	Valid
2	$Y_2$	0,599	0,3	Valid
3	$Y_3$	0,634	0,3	Valid
4	$Y_4$	0,836	0,3	Valid
5	$Y_5$	0,764	0,3	Valid
6	$Y_6$	0,530	0,3	Valid
7	$Y_7$	0,819	0,3	Valid
8	$Y_8$	0,732	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.43 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan

Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap item pernyataan lebih besar dari 0,3. Sehingga berdasarkan hasil pengujian validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan yang digunakan pada kuesioner terbukti valid dan layak digunakan.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Manullang dan Pakpahan (2014:57) menjelaskan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen

dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach's alpha* > 0,70 maka dikatakan butir pernyataan dikatakan reliabel atau andal (Sujarweni, 2016: 239).

Reliabilitas hasil pengolahan data menggunakan SPSS dari pernyataan yang telah diberikan kepada responden melalui kuesioner untuk setiap variabelnya dalam penelitian ini dapat dilihat pada nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0.7 maka pernyataan pada variabel telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel atau andal. Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.44. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
Stres Kerja ( $X_1$ )	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,837</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.44 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,837. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Stres

Kerja ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.45. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Konflik Kerja ( $X_2$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Konflik Kerja (<math>X_2</math>)</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,877</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.45 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,877. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.46. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel *Punishment* ( $X_3$ )

<b>Reliability Statistics</b>	
<i>Punishment (<math>X_3</math>)</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,887</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.46 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,887. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $>$  0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel *Punishment* ( $X_3$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik.

Tabel 4.47. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>Reliability Statistics</b>	
Kinerja Karyawan (Y)	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,909</b>	8

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian Tabel 4.47 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,909. Nilai ini lebih besar dari 0,7 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik. Setiap item pernyataan dari kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh item pernyataan telah reliabel atau andal untuk digunakan.

## 5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*). Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

### a. Uji Normalitas Data

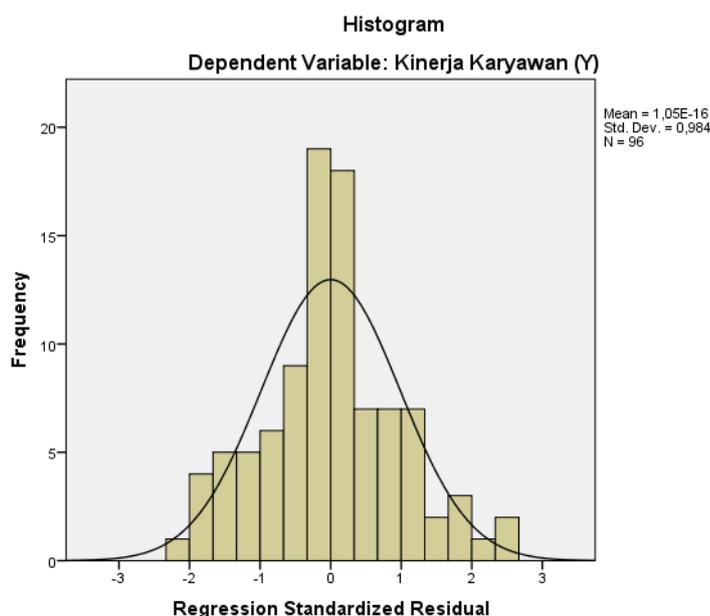
Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual

mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada (Rusiadi, 2016:149).

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan dua buah jenis analisis pengujian, yaitu analisis grafik yang terdiri dari Uji Histogram dan P-P Plot serta analisis statistik yang terdiri dari Uji Kolgomorov-Smirnov.

### 1) Analisis Grafik

Uji normalitas pada analisis grafik dapat dilihat dari histogram bar dan grafik P-P Plot. Hasil uji normalitas data dengan histogram bar dapat dilihat pada histogram di bawah ini:



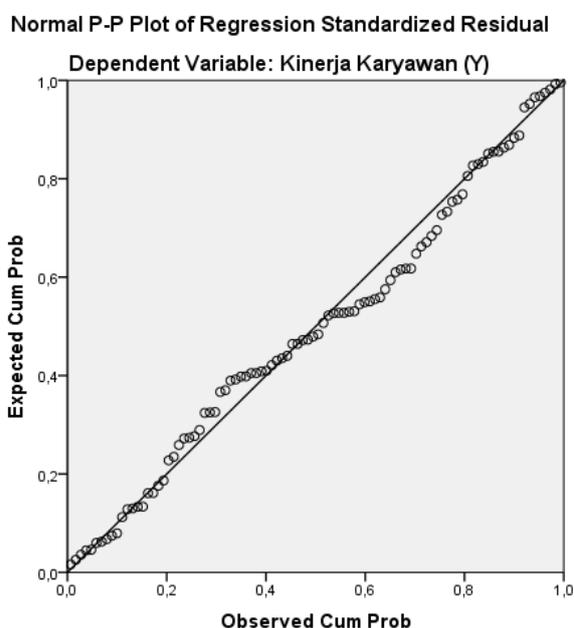
Gambar 4.2. Histogram Uji Normalitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil pengujian normalitas dengan histogram menunjukkan bahwa grafik pada histogram cenderung cembung di tengah dan membentuk seperti lonceng. Hal ini dapat dilihat grafik tertinggi berada pada titik nol dan bentuk grafik tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan,

sehingga hal ini mengindikasikan bahwa residual data telah tersebar secara normal.

Normalitas juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-P Plot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka data dapat dikatakan normal. Grafik P-P Plot hasil uji normalitas data dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.3. Histogram P-P Plot Uji Normalitas

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar P-P Plot terlihat titik-titik data yang berjumlah 96 buah untuk variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) menyebar di sekitar garis diagonal, mengikuti garis diagonal, dan banyak titik-titik data menyentuh garis diagonal, sehingga hal ini mengindikasikan data telah terdistribusi secara normal.

## 2) Analisis Statistik

Salah satu pengujian yang dapat dilakukan dalam analisis statistik untuk menguji normalitas data dapat menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov adalah sebagai berikut: (Rusiadi, 2016:150).

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $< 0,05$ , maka distribusi data adalah tidak normal,
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas  $> 0,05$ , maka distribusi data adalah normal

Hasil uji normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.48. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		96
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,79456002
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,078
	<i>Positive</i>	,078
	<i>Negative</i>	-,065
<i>Test Statistic</i>		0,078
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,172<sup>c</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.48 hasil pengujian di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar 0,172. Nilai signifikan yang dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed), nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan dapat dipastikan telah

terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual lebih besar dari 0,05.

#### b. Uji Multikolinearitas

Rusiadi (2016:154) menjelaskan bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 dan VIF < 10 maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dari hasil kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.49. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>					
	<i>Tolerance</i>	Syarat Tolerance	VIF	Syarat VIF	Kesimpulan Multikolinearitas	
1	<i>(Constant)</i>					
	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>0,190</b>	> 0,10	<b>5,260</b>	< 10	<b>Tidak Ada Masalah Multikolinearitas</b>
	Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,137</b>	> 0,10	<b>7,316</b>	< 10	<b>Tidak Ada Masalah Multikolinearitas</b>
	<i>Punishment</i> (X <sub>3</sub> )	<b>0,126</b>	> 0,10	<b>7,919</b>	< 10	<b>Tidak Ada Masalah Multikolinearitas</b>

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.49 di atas menjelaskan hasil bahwa:

- 1) Variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,190 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Stres Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai VIF sebesar 5,260 di mana nilai tersebut lebih kecil

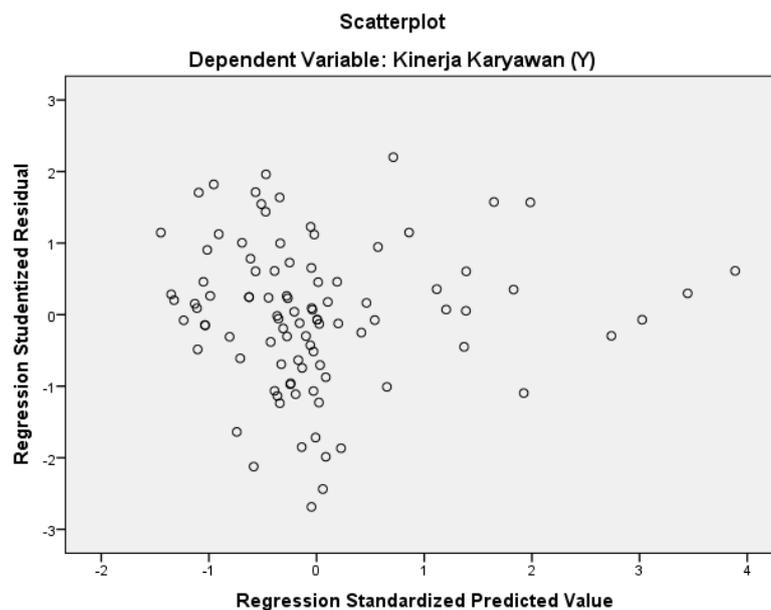
dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

- 2) Variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,137 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Konflik Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai VIF sebesar 7,316 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.
- 3) Variabel *Punishment* ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,126 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan Semangat kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai VIF sebesar 7,919 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *Punishment* ( $X_3$ ) terbebas dari masalah Multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) pada model regresi tidak memiliki masalah multikolinearitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Rusiadi (2016:157) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)*

Gambar *scatterplot* hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa:

- 1) Titik-titik data yang berjumlah 96 buah titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar garis 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data tidak berpola.
- 5) Penyebaran titik-titik data telah menyebar secara acak.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Pengujian lain yang dapat digunakan untuk mengetahui masalah heteroskedastisitas dapat dilihat dengan menggunakan uji Glejser. Uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser yang digunakan pada penelitian ini

bertujuan untuk memastikan bahwa model regresi benar-benar terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Glejser dilakukan dengan melakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai Absolute dari hasil residual dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.50. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>				
	<i>Model</i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	<i>(Constant)</i>	0,165		
	Stres Kerja ( $X_1$ )	<b>0,800</b>	> 0,05	<b>Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas</b>
	Konflik Kerja ( $X_2$ )	<b>0,975</b>	> 0,05	<b>Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas</b>
	<i>Punishment</i> ( $X_3$ )	<b>0,699</b>	> 0,05	<b>Tidak Ada Gejala Heteroskedastisitas</b>
a. <i>Dependent Variable: ABSOLUTE_RESIDUAL</i>				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Hasil uji Glejser pada tabel 4.50 di atas untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,800, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan

variabel bebas Stres Kerja ( $X_1$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

- 2) Nilai signifikansi dari variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,975, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Konflik Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel *Punishment* ( $X_3$ ) sebesar 0,699, di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas *Punishment* ( $X_3$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji Glejser untuk melihat gejala Heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) pada model regresi telah terbebas dari gejala Heteroskedastisitas.

## 6. Uji Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Uji kesesuaian yang digunakan adalah uji regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.51. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Kesimpulan Pengaruh
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	<b>46,600</b>	1,091		
	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>-0,244</b>	,077	-,231	<b>Negatif</b>
	Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>-0,300</b>	,083	-,309	<b>Negatif</b>
	Punishment (X <sub>3</sub> )	<b>-0,447</b>	,089	-,446	<b>Negatif</b>

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)*

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan pada tabel 4.51 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 46,600 - 0,244X_1 - 0,300X_2 - 0,447X_3 + e$$

Penjelasan dari persamaan regresi linier berganda di atas adalah sebagai berikut:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Konflik Kerja (X<sub>2</sub>), dan Punishment (X<sub>3</sub>), maka Kinerja Karyawan (Y) telah ada yaitu sebesar 46,600 yang disebabkan dari pengaruh variabel lain di luar dari model yang dibahas/diteliti.
- Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,244 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan stres kerja karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,300 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan konflik kerja karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel *Punishment* ( $X_3$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,447 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan *punishment* dapat menurunkan kinerja karyawan.

## 7. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis terdiri dari uji F (Uji Simultan) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara simultan, serta uji t (Uji Parsial) untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap secara parsial.

### a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (uji Simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan atau secara bersama-sama. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* dimana titik acuan nilai signifikan sebesar 0,05 atau 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  terhadap  $F_{tabel}$ , di mana:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Dimana:

- 1)  $H_0$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Hasil uji F yang diolah dengan aplikasi SPSS versi 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.52 di berikut:

Tabel 4.52. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>							
	<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F<sub>hitung</sub></i>	<i>F<sub>tabel</sub></i>	<i>Sig</i>	<i>Syarat Sig.</i>	Kesimpulan
1	Regression	3	301,935	2,704	0,000 <sup>b</sup>	< 0,05	Signifikan
	Residual	92					
	Total	95					
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>							
b. <i>Predictors: (Constant), Stres Kerja (X<sub>1</sub>), Konflik Kerja (X<sub>2</sub>), Punishment (X<sub>3</sub>)</i>							

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Berdasarkan nilai signifikan yang dihasilkan, diketahui bahwa nilai signifikan dari uji F yang dilakukan sebesar 0,000 dimana nilai signifikan ini jauh lebih kecil dari 0,05. Sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ .

Untuk mengambil keputusan dengan perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , maka terlebih dahulu dicari nilai  $F_{tabel}$ . Dimana berdasarkan tabel di atas maka didapatkan nilai  $df_1$  sebesar 3 dan nilai  $df_2$  sebesar 92. Dengan

melihat tabel F atau menggunakan rumus pada Ms. Excel dengan mengetikkan =finv(0,05;3;92) akan menghasilkan nilai  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 2,704.

Hasil uji F dari tabel di atas diketahui bahwa  $F_{\text{hitung}}$  yang diperoleh sebesar 301,935. Nilai  $F_{\text{hitung}}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{\text{tabel}}$  yang sebesar 2,704. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Sehingga berdasarkan uji F dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### **b. Uji Parsial (Uji t)**

Uji t (Uji Parsial) menunjukkan seberapa jauh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individu. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- 2) Jika nilai signifikan  $< 0,05$  maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Selain dengan signifikan, pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan  $t_{\text{hitung}}$  terhadap  $t_{\text{tabel}}$ , di mana:

- 1) Jika  $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka  $H_o$  diterima dan tolak  $H_a$ .
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  atau  $-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  maka  $H_a$  diterima dan Tolak  $H_o$ .

Dimana:

- 1)  $H_o$  artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2)  $H_a$  artinya terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.

Hasil uji t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.53 berikut:

Tabel 4.53. Hasil Uji t (Uji Parsial)

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
	<i>Model</i>	<i>t<sub>hitung</sub></i>	<i>t<sub>tabel</sub></i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	(Constant)	<b>42,706</b>		0,203		
	Stres Kerja (X <sub>1</sub> )	<b>-3,184</b>	1,986	<b>0,002</b>	< 0,05	<b>Signifikan</b>
	Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>-3,604</b>	1,986	<b>0,001</b>	< 0,05	<b>Signifikan</b>
	Punishment (X <sub>3</sub> )	<b>-5,002</b>	1,986	<b>0,000</b>	< 0,05	<b>Signifikan</b>
a. <i>Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</i>						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

$t_{tabel}$  dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau Ms. Excel dimana model regresi memiliki nilai df sebesar 92. Dengan mengetikkan =tinv(0,05;92) pada Ms. Excel maka didapatkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986. Pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas dapat lihat pada penjelasan sebagai berikut:

### 1) Pengaruh Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar -3,184, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,986 > -3,184$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

## 2) Pengaruh Konflik Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar -3,604, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,986 > -3,604$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Konflik Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

## 3) Pengaruh *Punishment* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel *Punishment* ( $X_3$ ) sebesar -5,002, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,986 > -3,604$ . Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Nilai signifikan t dari variabel *Punishment* ( $X_3$ ) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan signifikan  $< 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari *Punishment* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

Dari hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel *Punishment* ( $X_3$ )

karena memiliki nilai  $t_{hitung}$  yang paling besar yaitu sebesar -5,002, lalu diikuti oleh variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,604, dan yang memiliki pengaruh paling sedikit adalah variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) yang memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar -3,184.

## 8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar stres kerja model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas besar terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil berikut ini:

Tabel 4.54. Hasil Uji Determinasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	<b>0,953<sup>a</sup></b>	0,908	<b>0,905</b>	1,82358
a. Predictors: ( <i>Constant</i> ), Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), <i>Punishment</i> ( $X_3$ )				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Karyawan ( $Y$ )				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan Aplikasi SPSS Versi 24.0 (2021)

Dari hasil uji determinasi pada Tabel 4.54 diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* yang didapatkan sebesar 0,905 yang dapat disebut koefisien determinasi, hal ini mengindikasikan bahwa 90,5% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh stres kerja, konflik kerja, dan *punishment*. Sedangkan sisanya sebesar 9,5% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model seperti misalnya kemampuan, pelatihan, pengembangan karir, insentif, motivasi kerja, semangat kerja, dan lain-lain.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R yang dimiliki sebesar 0,953. Nilai R menunjukkan hubungan antara Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sangat erat atau sangat kuat. Hal ini dikarenakan nilai R yang berada pada range nilai 0,8 – 0,99. Semakin besar nilai R semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk melihat tipe hubungan berdasarkan nilai R dapat melihat Tabel 4.55 berikut:

Tabel 4.55. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 – 0,39	Tidak Erat
0,4 – 0,59	Cukup Erat
0,6 – 0,79	Erat
<b>0,8 – 0,99</b>	<b>Sangat Erat</b>

*Sumber: Sugiyono (2016: 287)*

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hipotesis  $H_1$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) memiliki nilai regresi sebesar -0,244 yang mengindikasikan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan stres kerja karyawan akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar -3,184, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,986 > -3,184$ . Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,002, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Stres Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal. Oleh karena itu hipotesis  $H_1$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:263) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem kompensasi. Setiap karyawan memiliki batasan terhadap tekanan yang dapat diterima di tempat kerja. Tekanan yang masih dalam batas wajar mampu merangsang kinerja karyawan, namun tekanan yang terlalu besar akan menimbulkan beban psikologis pada karyawan yang membuat ketidaktenangan

dan kegelisahan. Stres kerja sangat mempengaruhi masalah psikologis karyawan. Masalah psikologis ini akan mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas karyawan. Karyawan yang terus-menerus merasa tertekan tidak akan mampu bekerja dengan tenang sehingga rentan melakukan kesalahan. Hal ini membuat kinerja karyawan menjadi menurun. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wartono (2017) serta Noor, Rahardjo, dan Ruhana (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Konflik Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis  $H_2$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai regresi sebesar -0,300 yang mengindikasikan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga meningkatnya konflik kerja karyawan, akan menurunkan kinerja karyawan.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar -3,604, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,986 > -3,604$ . Nilai signifikan t dari variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,001, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi

persamaan

$-t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$  dan  $\text{sig} < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari Konflik Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji  $t$  yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal. Oleh karena itu hipotesis  $H_2$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:263) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem kompensasi. Pada dasarnya konflik dapat menurunkan maupun meningkatkan kinerja karyawan. Jika konflik dalam organisasi berupa konflik fungsional, dimana antar karyawan saling bersaing untuk mendapatkan prestasi atau jabatan tertentu, maka hal ini membuat konflik akan menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan butuh perbaikan kinerja agar mampu bersaing dengan karyawan lain dalam konflik fungsional ini. Namun, jika konflik yang terjadi adalah konflik disfungsional, maka hal ini akan menghambat kinerja karyawan atau kinerja kelompok. Hal ini dikarenakan

konflik disfungsional mengarah kepada ketidaksenangan karyawan terhadap pribadi, sikap, dan pemikiran karyawan lain. Hal ini bahkan dapat mengakibatkan konflik fisik yang konflik emosional yang berlarut-larut sehingga membuat lingkungan kerja menjadi tidak kondusif dan menghambat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Giovanni, Kojo, dan Lengkong (2015) serta Wenur, Sepang, dan Dotulong (2018) yang memberikan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap tingkat peningkatan kinerja karyawan.

### **3. Pengaruh *Punishment* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis  $H_3$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: *Punishment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal.

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel *Punishment* ( $X_3$ ) memiliki nilai regresi sebesar -0,447 yang mengindikasikan bahwa *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin meningkat *punishment* maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Hasil uji t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel *Punishment* ( $X_3$ ) sebesar -5,002, dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,986 maka diketahui bahwa nilai  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  atau  $-1,986 > -5,002$ . Nilai signifikan t dari variabel *Punishment* ( $X_3$ ) sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $-t_{tabel} > t_{hitung}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga

secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari *Punishment* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda dan hasil uji t yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa *punishment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal. Oleh karena itu hipotesis  $H_3$  yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh *punishment* secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:263) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem kompensasi. Pada dasarnya kebijakan *punishment* diterapkan untuk mengendalikan karyawan agar mampu berjalan ke arah apa yang perusahaan inginkan. Oleh karena itu, penerapan *punishment* yang tepat dapat mampu mengarahkan karyawan menuju kinerja yang lebih baik. Adanya *punishment* membuat karyawan harus terus bergerak untuk melakukan perbaikan agar terhindar dari *punishment*. Hasil penelitian ini juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arsyad (2020) serta Chairunnisa, Habibi, Pamungkas (2020) yang memberikan hasil penelitian bahwa *punishment* berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hipotesis  $H_4$  yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal

Berdasarkan hasil analisis dari hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Stres Kerja ( $X_1$ ), Konflik Kerja ( $X_2$ ), dan *Punishment* ( $X_3$ ) masing-masing memiliki nilai regresi negatif yang mengindikasikan bahwa secara bersama-sama (simultan) stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  yang diperoleh sebesar 301,935. Nilai  $F_{hitung}$  ini jauh lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  yang sebesar 2,704. Nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu 0,05. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $sig < 0,05$ . Maka tolak  $H_0$  (terima  $H_a$ ). Sehingga stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal. Maka Hipotesis  $H_4$  dapat diterima dan terbukti benar (terima  $H_a$  dan tolak  $H_0$ ).

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini sesuai

dengan teori yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2016:263) yang menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan, kedisiplinan, *reward* dan *punishment*, motivasi, konflik, kepuasan kerja, tingkat stres, fasilitas, dan sistem kompensasi. Oleh karena itu, berdasarkan teori tersebut, bahwa stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Teori ini juga mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan sehingga hasil penelitian sejalan dengan teori yang telah ada.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal dengan nilai regresi sebesar -0,244,  $t_{hitung}$  sebesar -3,184 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986, dan nilai signifikan sebesar 0,002.
2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal dengan nilai regresi sebesar -0,300,  $t_{hitung}$  sebesar -3,604 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986, dan nilai signifikan sebesar 0,001.
3. *Punishment* secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal dengan nilai regresi sebesar -0,447,  $t_{hitung}$  sebesar -5,002 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,986, dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Stres kerja, konflik kerja, dan *punishment* secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 301,935 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,704.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan, maka terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk mengurangi beban kerja karyawan agar kinerja karyawan tetap stabil dan jangan memaksakan beban kerja yang berlebih dan lebih disarankan meningkatkan beban kerja secara bertahap namun juga diiringi dengan peningkatan insentif sehingga stres kerja karyawan dapat terkonversi menjadi kinerja.
2. Disarankan bagi pimpinan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk mengurangi ruang persaingan antar karyawan untuk mendapatkan insentif yang disediakan oleh perusahaan, sehingga membuat setiap karyawan di masing-masing tim tidak saling bergesek yang dapat menimbulkan konflik sehingga karyawan dapat lebih berfokus terhadap kinerja.
3. Disarankan bagi pimpinan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk sedikit melonggarkan kebijakan *punishment* terutama yang berupa pemotongan insentif untuk mengendalikan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan berusaha tetap mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya dengan harapan mendapatkan insentif.
4. Disarankan bagi pimpinan PT. Aurora Indah Elektrik Sunggal untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan dengan lebih cepat disarankan dengan melonggarkan *punishment* karyawan yang saat ini sangat ketat sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan mengurangi berkonsentrasi karyawan dalam bekerja. Hal ini dikarenakan *punishment* menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU

- Ali, M. (2016). *Manajemen Risiko: Strategi Perbankan dan Dunia Usaha. Menghadapi Tantangan Globalisasi Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Atkinson, R. L. (2017). *Pengantar Psikologi. Jilid 2. Diterjemahkan oleh: Widjaja Kusuma*. Tangerang: Interkasara.
- Aurelya. (2016). *Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Univ. Negeri Surabaya.
- Breidenbach, N., Rahayu, S., Siregar, I. Z., Siregar, U. J., Hamzah, & Finkeldey, R. (2018). Genetic diversity of dominant plant species in tropical land-use systems in Sumatra, Indonesia. *Tropical Conservation Science*, 11, 1940082918813908.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, M. T. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: Grasindo
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok; Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Munandar, A.S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Rafiki, A., Nasution, M. D. T. P., Rossanty, Y., & Sari, P. B. (2021). Organizational learning, entrepreneurial orientation and personal values towards SMEs' growth in Indonesia. *Journal of Science and Technology Policy Management*.

- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Edisi 2*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Rianto, H., & Olivia, H. (2020). Penguatan Tata Kelola Dan Manajemen Keuangan Pada Pelaku Usaha Di Kawasan Wisata Tiga Ras Danau Toba. *JMM (Jurnal Masyarakat Mandiri)*, 4(2), 291-299.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Saragih, M. G., & Taufik, A. (2020). The Effect Of Destination Images On Tourist Loyalty With Satisfaction As Mediation.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS. Yogyakarta*. Pustaka Baru Press.
- Sule, E. T., & Saefullah, K. (2017). *Pengantar Manajemen. Edisi 1*. Jakarta: Kencana Predana Media Group
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwanto, A. M. (2016), *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Soekanto, A. (2014). *Ekonomi Mikro*. Bandung: Alfabeta
- Tirtaatmidjaja, M. H, (2017). *Pokok-pokok Hukum Peniagaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

## JURNAL

- Arsyad, A. A. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pln (Persero) Updk Bakaru. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(2), 45-54.
- Astuti, W. S., Sjahruddin, H., & Purnomo, S. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen Issue 1 (Agustus, 2018)*
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jamkrindo. *Assets: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 10(2), 162-180.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172-180.
- Giovanni, T. M., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmiah Manajemen Bisnis. VOL. 16, NO. 1, JANUARI - JUNI 2016*
- Noor, N. N., Rahardjo, K., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabangjawatimur Di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 9-15.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah Mother and Baby). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 4(2).