



**ANALISIS PENGETAHUAN, STRES KERJA, DAN  
KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT AGUNG BERKAT  
BINTATAR ABADI MEDAN**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**NURKHOLIJAH**

NPM 1915310752

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS SOSIAL SAINS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI  
M E D A N  
2024**

Halaman Pengesahan

**PENGESAHAN TUGAS AKHIR**

**JUDUL**

: ANALISIS PENGETAHUAN, STRES KERJA, DAN KONFLIK KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.AGUNG BERKAT BINTAR ABADI  
MEDAN.

**NAMA** : NURKHOLIJAH  
**N.P.M** : 1915310752  
**FAKULTAS** : SOSIAL SAINS  
**PROGRAM STUDI** : Manajemen  
**TANGGAL KELULUSAN** : 26 Februari 2024

**DIKETAHUI**

**DEKAN**



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

**KETUA PROGRAM STUDI**



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI  
KOMISI PEMBIMBING**

**PEMBIMBING I**



Rizal Ahmiad, S.E., M.Si.

**PEMBIMBING II**



Dr. M. CHAERUL RIZKY, S.E., M.M.

## SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurkholijah  
NPM : 1915310752  
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen  
Judul Skripsi : Analisis Pengetahuan, Stres, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

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, Februari 2024



## SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurkholijah  
Tempat/Tanggal Lahir : Batangtoru, 05 November 2000  
NPM : 1915310752  
Fakultas : Sosial Sains  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jalan Kompos KM 12

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, Februari 2024  
Yang membuat pernyataan



**Nurkholijah**  
**NPM. 1915310752**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh karyawan kontrak PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan yang berjumlah 45 orang karyawan. Jumlah sampel yang diambil sebesar 45 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Penelitian ini dilakukan dari di tahun 2023. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner untuk menghasilkan data primer-kuantitatif yang kemudian diolah dengan SPSS 24 dengan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan pengetahuan memiliki nilai regresi sebesar 0,372, nilai  $t_{hitung} = 5,463$  dan signifikan = 0,000. Stres kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,330, nilai  $t_{hitung} = 3,657$  dan signifikan = 0,001. Konflik kerja memiliki nilai regresi sebesar 0,216, nilai  $t_{hitung} = 3,238$  dan signifikan = 0,002. Hasil uji F (simultan) menunjukkan  $F_{hitung} = 249,024$  dan signifikan = 0,000. Nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 dan  $F_{hitung}$  sebesar 2,833 sehingga  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  yang artinya terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Hipotesis  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , dan  $H_4$  terbukti benar dan dapat diterima dikarenakan hasil penelitian sejalan dengan hipotesis. Pengetahuan menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai nilai regresi sebesar 0,372. Sekitar 94,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan dan diperoleh dari pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja.

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

## **ABSTRACT**

*This research aimed to investigate the influence of knowledge, job stress, and workplace conflict on the performance of employees at PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. The population in this research consisted of all non-permanent employees of PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan, totaling 45 employees. A sample of 45 respondents was selected using stratified random sampling. This research was conducted in the year 2023. Data collection was carried out using a questionnaire to generate primary quantitative data, which was then analyzed using SPSS 24 with multiple linear regression method. The results of the research indicated that knowledge, job stress, and workplace conflict had a positive and significant influence on the performance of employees at PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan, both partially and simultaneously. The t-test results (partial) showed that knowledge had a regression value of 0.372, t-value = 5.463, and significance = 0.000. Job stress had a regression value of 0.330, t-value = 3.657, and significance = 0.001. Workplace conflict had a regression value of 0.216, t-value = 3.238, and significance = 0.002. The simultaneous F-test results showed F-value = 249.024, and significance = 0.000. The t-table value was 2.020, and the F-table value was 2.833, with t-value > t-table and F-value > F-table, both with significance > 0.05, indicating the acceptance of  $H_a$  (alternative hypothesis) and the rejection of  $H_o$  (null hypothesis). Hypotheses  $H_1$ ,  $H_2$ ,  $H_3$ , and  $H_4$  were proven to be correct and accepted because the research results were in line with the hypotheses. Knowledge was found to be the most dominant variable influencing employee performance with a regression value of 0.372. Approximately 94.8% of employee performance can be explained and obtained from knowledge, job stress, and workplace conflict, while the remaining percentage is attributed to other factors. Employee performance exhibited a very strong relationship with knowledge, job stress, and workplace conflict.*

**Keywords: Knowledge, Job Stress, Workplace Conflict, Employee Performance.**

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi ALLAH SWT, Tuhan semesta alam atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: Analisis Pengetahuan, Stres, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Dr. M. Chaerul Rizky, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penelitian skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staff pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.
7. Ayahanda Imran Harahap serta ibunda Lilis Suryani tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak Subianto Ong sebagai *owner* dan bapak Willian Tjahja sebagai Manejer, dan seluruh karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan

yang telah memberikan izin, kesempatan, bantuan, dan dukungan kepada penulis dalam melakukan observasi dan pengumpulan data dalam menyusun skripsi ini.

9. Serta konflik-konflik mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan, dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penelitian skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, Februari 2024  
Penulis

**Nurkholijah**  
**NPM. 1915310752**



## 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>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>SURAT PERNYATAAN MENGIKUTI UJIAN SARJANA</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>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah .....	9
1. Identifikasi Masalah.....	9
2. Batasan Masalah .....	9
C. Rumusan Masalah .....	10
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	10
1. Tujuan Penelitian .....	10
2. Manfaat Penelitian .....	11
E. Keaslian Penelitian .....	12
<b>BAB II     TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Landasan Teori .....	14
1. Kinerja .....	14
a. Pengertian Kinerja.....	14
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	15
c. Penilaian Kinerja Pegawai .....	19
d. Metode Pengukuran Kinerja .....	21
e. Tujuan Penilaian Kinerja .....	23
f. Indikator Kinerja .....	24
2. Pengetahuan .....	25
a. Pengertian Pengetahuan .....	25
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan.....	27
c. Tingkat Pengetahuan.....	30
d. Indikator Pengetahuan.....	32
3. Stres Kerja .....	34
a. Pengertian Stres.....	34
b. Pengertian Stres Kerja.....	35
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja .....	36
d. Pendekatan Stres Kerja .....	40
e. Dampak dari Stres Kerja.....	41
f. Indikator Stres Kerja .....	42

4. Konflik Kerja .....	44
a. Pengertian Konflik Kerja .....	44
b. Bentuk-Bentuk dan Jenis Konflik .....	46
c. Faktor-Faktor Penyebab Terjadinya Konflik .....	48
d. Indikator Konflik Kerja.....	49
B. Penelitian Terdahulu.....	51
C. Kerangka Konseptual .....	54
1. Pengaruh Pengetahuan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	55
2. Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	55
3. Pengaruh Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	56
4. Pengaruh Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	56
D. Hipotesis .....	57

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Pendekatan Penelitian.....	59
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	59
1. Lokasi Penelitian .....	59
2. Waktu Penelitian.....	59
C. Populasi dan Sampel.....	60
1. Populasi.....	60
2. Sampel .....	61
3. Jenis dan Sumber Data.....	62
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	63
1. Variabel Penelitian.....	63
a. Variabel Terikat (Y).....	64
b. Variabel Bebas (X).....	64
2. Definisi Operasional .....	65
E. Skala Pengukuran Variabel .....	67
F. Teknik Pengumpulan Data .....	68
G. Teknik Analisa Data .....	69
1. Uji Kualitas Data .....	69
a. Uji Validitas Data (Kelayakan).....	69
b. Uji Reliabilitas (Keandalan).....	70
2. Uji Asumsi Klasik.....	71
a. Uji Normalitas.....	72
b. Uji Multikolinearitas .....	73
c. Uji Heteroskedastisitas.....	74
3. Uji Regresi Linear Berganda .....	76
4. Uji Hipotesis .....	76
a. Uji Parsial (Uji t).....	76
b. Uji Simultan (Uji F) .....	77
5. Koefisien Determinasi .....	78

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	80
---------------------------	----

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	80
a. Sejarah PT Agung Berkat Bintatar Abadi .....	80
b. Struktur Organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi .....	81
2. Karakteristik Responden .....	83
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	83
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	84
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	85
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	85
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	86
3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden) .....	86
a. Pengetahuan ( $X_1$ ) .....	87
b. Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	91
c. Konflik Kerja ( $X_3$ ) .....	96
d. Kinerja Karyawan (Y) .....	101
4. Uji Kualitas Data .....	105
a. Uji Validitas .....	105
b. Uji Reliabilitas .....	108
5. Uji Asumsi Klasik .....	111
a. Uji Normalitas Data .....	111
b. Uji Multikolinearitas .....	114
c. Uji Heteroskedastisitas .....	116
6. Uji Regresi Linear Berganda .....	118
7. Uji Hipotesis .....	120
a. Uji t (Uji Parsial) .....	121
b. Uji F (Uji Simultan) .....	123
8. Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	124
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	126
1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan .....	126
2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	128
3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	129
4. Pengaruh Pengetahuan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	130

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	132
B. Saran .....	132

## **DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	5
Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) .....	6
Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ).....	7
Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) .....	8
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu .....	51
Tabel 3.1. Tabel Kegiatan Penelitian .....	60
Tabel 3.2. Total Distribusi Populasi Penelitian.....	61
Tabel 3.3. Total Distribusi Sampel Penelitian.....	62
Tabel 3.4. Definisi Operasional Variabel.....	65
Tabel 3.5. Instrumen Skala Likert.....	68
Tabel 3.6. Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi .....	79
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	83
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	84
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	85
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	85
Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....	86
Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden .....	87
Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pendidikan ( $X_{1-1}$ ) .....	87
Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman ( $X_{1-2}$ ).....	88
Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Minat ( $X_{1-3}$ ).....	89
Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sumber Informasi ( $X_{1-4}$ ).....	90
Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Tertekan ( $X_{2-1}$ ).....	92
Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesenjangan ( $X_{2-2}$ ).....	93
Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketidakstabilan Emosi ( $X_{2-3}$ ).....	94
Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tidak Percaya Diri ( $X_{2-4}$ ).....	95
Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perbedaan ( $X_{3-1}$ ).....	96
Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kurangnya Komunikasi ( $X_{3-2}$ ).....	97
Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kurangnya Penghargaan ( $X_{3-3}$ ) .....	98
Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Persaingan ( $X_{3-4}$ ).....	99
Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketidakadilan ( $X_{3-5}$ )....	100
Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ).....	101
Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja ( $Y_{1-2}$ ).	102
Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu ( $Y_{1-3}$ ).....	103
Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya ( $Y_{1-4}$ ).	104
Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) .....	106

Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	107
Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ).....	107
Tabel 4.27. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	108
Tabel 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ).....	109
Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) .....	109
Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ).....	110
Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	110
Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov .....	113
Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas.....	115
Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser .....	117
Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	119
Tabel 4.36. Hasil Uji-t (Parsial) .....	121
Tabel 4.37. Hasil Uji F (Simultan).....	123
Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi.....	125
Tabel 4.39. Tipe Hubungan pada Uji Determinasi.....	126

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	50
Gambar 4.1. Struktur Organisasi dari PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan .....	81
Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas.....	111
Gambar 4.3. Grafik Normal P-P <i>Plot of Regression Standarized Residual ...</i>	112
Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik <i>Scatterplot</i> .....	116

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi karena memiliki dampak yang signifikan terhadap keberhasilan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas kerja yang dihasilkan. Hal ini tentunya akan membawa dampak positif bagi perusahaan, seperti meningkatnya kepuasan pelanggan, peningkatan reputasi perusahaan, serta meningkatkan keuntungan. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga dapat membantu perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Perusahaan yang memiliki karyawan yang produktif dan efektif akan mampu menghasilkan produk atau layanan yang lebih baik dari pesaingnya, sehingga dapat memenangkan persaingan pasar. Dalam rangka mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu melakukan pengukuran dan evaluasi secara berkala terhadap kinerja karyawan serta memberikan dukungan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan.

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 Kasmir (2018:189) yang mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan. Lalu, Handoko (2018:121) yang

mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua diantaranya yaitu: stres kerja dan konflik kerja.

Notoatmodjo (2020:103) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sebagian pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga. Pengetahuan menjadi aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Mustahil karyawan dapat memiliki kinerja yang baik jika karyawan tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaannya, tugas, dan tanggungjawabnya. Pengetahuan yang memadai dapat mempengaruhi kinerja seseorang di banyak bidang, terutama dalam pekerjaan atau karier. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anwar, Izmi, & Kurniawan (2023), Wardhani & Wardhani (2023), & Muslim & Kamaruddin (2022) yang menunjukkan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan 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 dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres dapat mengalami gangguan konsentrasi, kelelahan, dan kehilangan motivasi, yang semuanya dapat berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, stres yang berkelanjutan dapat menyebabkan karyawan mengalami masalah kesehatan



mental dan fisik, seperti kecemasan, depresi, dan sakit kepala, yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amaliah, et al (2023), Sari (2023), Irawan & Yuniar (2022), dan Agustina (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat peningkatan kinerja karyawan.

Robbins (2017:305) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah menghambat pencapaian tujuan mereka atau mempengaruhi negatif kepentingan atau preferensi mereka. Konflik kerja juga dapat terjadi ketika dua atau lebih pihak saling bersaing untuk sumber daya yang sama, seperti posisi, gaji, promosi, atau sumber daya lainnya. Konflik kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan karena dapat mengganggu kinerja, produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Konflik kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas utama mereka dan memicu ketidakpastian serta stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Selain itu, konflik kerja juga dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan dan memicu ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak pada kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saputri, Winario, & Zakir (2023), Qurrokhman & Sitohang (2023), & Yoni, Sukadana, & Suarjana (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT Agung Berkat Bintatar Abadi yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan

memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Perusahaan terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351. Perusahaan telah berdiri sejak tahun 1995 yang saat ini telah memiliki 78 perusahaan dengan area pemasaran meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat.

Mayoritas karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi adalah pekerja kasar yang bekerja dengan menggunakan tenaga yang mereka miliki dan hanya sebagian karyawan yang bekerja dengan kemampuan khusus yang mayoritas adalah karyawan tetap. Setiap pekerja harus menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan tepat waktu untuk memenuhi kuantitas produksi yang dibutuhkan perusahaan. Tugas yang cukup berat dan menguras tenaga disertai dengan keadaan lingkungan kerja yang berabu membuat karyawan tidak mampu bekerja dengan maksimal. Hal ini menyebabkan sering terjadi penumpukan bahan mentah yang tidak mampu diproduksi dengan cepat karena kinerja karyawan yang tidak maksimal. Kinerja karyawan yang menurun ditandai dengan menurunnya kualitas hasil pekerjaan karyawan yang dapat dilihat dari kerapian, kebersihan, dan ketelitian hasil pekerjaan karyawan yang cenderung asal siap. Tentu saja ini sangat berbahaya bagi perusahaan jika konsumen kecewa dengan barang yang dikirim oleh perusahaan. Staf *quality control* juga tidak mampu menyaring dan memeriksa satu per satu hasil kerja yang dikerjakan karyawan sehingga karyawan harus memperhatikan kualitas hasil pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, kuantitas hasil pekerjaan karyawan yang juga menurun. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya bahan mentah yang seharusnya telah habis diproduksi namun masih banyak menumpuk yang tidak mampu diselesaikan

oleh karyawan. Kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan yang terjadi menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi juga masih menunjukkan masih adanya masalah pada kinerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Pernyataan	Tidak Setuju		Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan pimpinan	14	70	6	30
2	Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan	14	70	6	30
3	Karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu	15	75	5	25
4	Karyawan bekerja dengan serius dan penuh konsentrasi agar kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir	12	60	8	40
<b>Total</b>			<b>68,75</b>		<b>31,25</b>

*Sumber: Oleh Penulis (2023)*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan terdapat 68,75% karyawan yang menyatakan bahwa kinerja karyawan pada PT Agung Berkat Bintatar Abadi sedang bermasalah. Permasalahan ini disebabkan oleh karyawan yang tidak mampu menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

Banyaknya karyawan yang hanya mengandalkan ijazah tamatan SMA/SMK tanpa memiliki keterampilan atau pengalaman kerja yang memadai membuat pengetahuan karyawan-karyawan baru di awal bekerja sangat minim, sehingga setiap mandor harus secara ekstra melatih dan mengajari karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya terhadap tugas dan tanggungjawabnya sehingga kinerja yang nantinya dihasilkan akan menjadi lebih baik.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi juga masih menunjukkan masih adanya masalah pada pengetahuan karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Pengetahuan (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Tidak Setuju		Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan memiliki latar belakang pendidikan non-formal untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya	17	85	3	15
2	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk bekerja saat ini.	15	75	5	25
3	Karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya.	11	55	9	45
4	Karyawan memiliki sumber informasi dalam memperoleh pengetahuan yang lebih luas untuk melaksanakan pekerjaannya.	13	65	7	35
<b>Total</b>			<b>70,00</b>		<b>30,00</b>

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan terdapat 70,00% karyawan yang menyatakan bahwa pengetahuan karyawan pada PT Agung Berkat Bintatar Abadi sedang bermasalah. Permasalahan ini disebabkan oleh karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan non-formal untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.

Setiap karyawan produksi memiliki beban kerja yang harus diselesaikan setiap harinya untuk menghabiskan stok bahan baku (bahan mentah) dan juga untuk mengejar pesanan yang harus diantar. Hal ini membuat karyawan ditekan untuk bekerja lebih cepat untuk dapat menyelesaikan semua beban kerja yang diberikan. Hal ini diperparah dengan beberapa karyawan yang belum memiliki kemampuan yang memadai untuk menyelesaikan tuntutan kerja dari perusahaan sehingga karyawan semakin tertekan. Akibat tekanan ini membuat karyawan mudah

emosional dan mudah marah saat bekerja yang mengindikasikan stres kerja karyawan telah muncul.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi juga masih menunjukkan masih adanya masalah pada stres kerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut:

**Tabel 1.3. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Tidak Setuju		Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi yang harus diselesaikan	16	80	4	20
2	Karyawan memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan beban kerja diberikan perusahaan	14	70	6	30
3	Karyawan mudah mengalami ketidakstabilan emosi, seperti mudah marah, mudah menangis, atau gampang tersinggung saat mengerjakan beban pekerjaan yang berat.	18	90	2	10
4	Karyawan masih khawatir dengan hasil kerja yang diberikan ke pimpinan	12	60	8	40
<b>Total</b>			<b>75,00</b>		<b>25,00</b>

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 menunjukkan terdapat 75,00% karyawan yang menyatakan bahwa stres kerja karyawan pada PT Agung Berkat Bintatar Abadi sedang bermasalah. Permasalahan ini disebabkan oleh karyawan yang mudah marah dan tersinggung saat lelah bekerja.

Konflik kerja antar karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi masih sering terjadi akibat adanya perbedaan pandangan atau pendapat perihal pekerjaan atau masalah pribadi. Selain itu, kebiasaan memendam rasa tidak suka atau tidak setuju mengenai opini yang disampaikan rekan kerja membuat perasaan tersebut menimbun hingga memuncak yang menimbulkan keributan sehingga sering terjadi perkelahian antar rekan kerja walaupun hanya cekcok mulut tanpa melibatkan fisik. Rasa harga-

menghargai antar karyawan juga sering bermasalah akibat perilaku bercanda yang berlebihan yang membuat rekan kerja marah karena merasa tidak dihargai.

Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 20 orang PT Agung Berkat Bintatar Abadi juga masih menunjukkan masih adanya masalah pada konflik kerja karyawan yang dapat dilihat pada Tabel 1.4 berikut:

**Tabel 1.4. Hasil Pra-Survei untuk Variabel Konflik Kerja (X<sub>3</sub>)**

No	Pernyataan	Jawaban			
		Tidak Setuju		Setuju	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Karyawan mengalami perbedaan dalam pandangan, opini, atau persepsi dalam mengerjakan tugasnya dengan rekan kerja	5	25	15	75
2	Karyawan memendam rasa tidak suka atau berbeda pandangan mengenai opini yang disampaikan rekan kerja tentang pekerjaannya	5	25	15	75
3	Karyawan merasa diabaikan oleh rekan kerja dalam bekerja	8	40	12	60
4	Karyawan terlibat persaingan dengan rekan kerja perihal insentif, fasilitas, dan hal lainnya	8	40	12	60
5	Karyawan diperlakukan berbeda dengan rekan kerja lainnya oleh pimpinan	7	35	13	65
<b>Total</b>			<b>33,00</b>		<b>67,00</b>

Sumber: Diolah Peneliti (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 menunjukkan terdapat 67,00% karyawan yang menyatakan bahwa konflik kerja karyawan pada PT Agung Berkat Bintatar Abadi sedang bermasalah. Permasalahan ini disebabkan oleh karyawan sering memendam rasa tidak suka atau berbeda pendapat mengenai opini yang disampaikan rekan kerja.

Berdasarkan berbagai fenomena yang telah diuraikan, penulis merasa bahwa perlu dilakukan suatu penelitian lebih lanjut untuk mengetahui seberapa besar sebenarnya pengaruh dari pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi. Adapun hasil penelitian ini akan dilaporkan dalam bentuk skripsi yang berjudul: **“Analisis Pengetahuan, Stres**

## **Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”.**

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

#### **1. Identifikasi Masalah**

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

- a. Karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan non-formal untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya.
- b. Karyawan yang mudah marah dan tersinggung saat lelah bekerja karena tekanan pekerjaan.
- c. Karyawan sering memendam rasa tidak suka atau tidak setuju mengenai opini yang disampaikan rekan kerja
- d. Karyawan yang tidak menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

#### **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 pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- b. Populasi dan sampel yang diambil berstatus sebagai karyawan kontrak
- c. Populasi dan sampel yang diambil sudah bekerja di atas 1 tahun.
- d. Data diolah dengan SPSS 24.0.

### **C. Rumusan Masalah**

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

1. Apakah pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan?
3. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan?
4. Apakah pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan?

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

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

Adapun yang tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.



## **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat, adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah sebagai berikut:

### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi rujukan atau referensi bagi perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memandang dari faktor pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja. 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 merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan oleh Irlly Artiara Irawan & Evilia Sri Yuniar pada tahun 2022 yang berjudul: **“Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus pada Karyawan Lotte Mart Tasikmalaya)”**. Penelitian saat ini berjudul **“Analisis Pengetahuan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”**. Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian: Dalam Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Konflik Kerja ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Penelitian saat ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas, yaitu: Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) dan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).
2. Objek Penelitian: objek penelitian terdahulu adalah karyawan Lotte Mart Tasikmalaya, sedangkan objek penelitian saat ini adalah karyawan harian PT Agung Berkat Bintatar Abadi.
3. Jumlah sampel: pada penelitian terdahulu jumlah populasi yang digunakan sebanyak 43 karyawan dengan sampel yang diambil juga sebanyak 43 orang responden. Penelitian saat ini memiliki jumlah populasi sebanyak 77 orang karyawan dengan jumlah sampel yang diambil juga sebanyak 45 orang responden.

4. Waktu penelitian: penelitian terdahulu dilakukan pada bulan Oktober tahun 2021 sampai Februari 2022. Penelitian ini dilakukan dari bulan Agustus 2023 sampai Februari 2024.
5. Lokasi penelitian: penelitian terdahulu dilakukan di Lotte Mart Tasikmalaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT Agung Berkat Bintatar Abadi.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

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

Menurut Kasmir (2018:182) hasil kerja adalah 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 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 hasil kerja 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) hasil kerja 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.

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.

Menurut Handoko (2018:121) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah

##### 1) Motivasi

Dorongan yang membuat karyawan bekerja lebih giat dan lebih baik.

##### 2) Kepuasan Kerja

Sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek-aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaannya.



3) Stres Kerja

Tekanan yang dirasakan oleh karyawan akibat pekerjaan yang dikerjakan baik tekanan mental, maupun tekanan psikologis.

4) Kondisi Fisik Pekerja

Kondisi pekerjaan yang mempengaruhi kekuatan fisik karyawan saat mengerjakan pekerjaan tersebut.

5) Konflik Kerja

Ketegangan antar karyawan akibat adanya perbedaan argumen, opini, cara, dan pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan.

6) Sistem Kompensasi

Kesesuaian sistem yang diberlakukan oleh perusahaan untuk mengatur kompensasi karyawan dengan pekerjaan karyawan.

7) Desain Pekerjaan

Fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seseorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional yang bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan organisasi, teknologi, dan berperilaku.

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

**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 (2017:137) 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 dimasa 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**

Kasmir (2018:208-209) 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.

Mathis & Jackson (2016:72) mengemukakan indikator kinerja yang secara umum dapat digunakan adalah sebagai berikut:

1) Kuantitas Kerja

Volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Kuantitas juga menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efektivitas kinerja dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2) Kualitas Kerja

Tingkat ketelitian, kerapian, dan keterikatan hasil kerja yang dilakukan dengan baik agar dapat menghindari kesalahan di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

3) Pemanfaatan Waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat waktu pada waktu yang ditetapkan.

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

## **2. Pengetahuan**

### **a. Pengertian Pengetahuan**

Pengetahuan berasal dari kata “tahu”, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata tahu memiliki arti antara lain mengerti sesudah melihat (menyaksikan, mengalami, dan sebagainya), mengenal dan mengerti. Pengetahuan adalah suatu hasil tau dari manusia atas penggabungan atau

kerjasama antara suatu subjek yang mengetahui dan objek yang diketahui. Mubarak (2019:87) menjelaskan bahwa pengetahuan merupakan segala sesuatu yang diketahui berdasarkan pengalaman manusia itu sendiri dan pengetahuan akan bertambah sesuai dengan proses pengalaman yang dialaminya.

Menurut Notoatmodjo (2020:103), pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sebagian pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga. Oleh karena itu, pengetahuan adalah berbagai macam hal yang diperoleh oleh seseorang melalui panca indera.

Menurut Sutrisno (2020:207) pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks dan merupakan domain yang sangat penting dalam membentuk tindakan seseorang. Wijono (2018:27) berpendapat bahwa pengetahuan (knowledge) adalah informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu. Suwatno & Priansa (2018:64) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik.

Pengetahuan sangat erat hubungannya dengan pendidikan, dimana diharapkan bahwa dengan pendidikan yang tinggi maka orang tersebut akan semakin luas pula pengetahuannya. Akan tetapi perlu ditekankan, bukan berarti seseorang yang berpendidikan rendah mutlak berpengetahuan rendah



pula. Pengetahuan seseorang tentang suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negatif. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang, semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap positif terhadap objek tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan pengetahuan dalam penelitian ini adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pengetahuan**

Menurut Notoatmodjo (2020:104), terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pengetahuan yang antara lain sebagai berikut:

##### 1) Pendidikan

Pendidikan mempengaruhi proses dalam belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang, maka semakin mudah seseorang tersebut untuk menerima sebuah informasi. Peningkatan pengetahuan tidak mutlak diperoleh di pendidikan formal, akan tetapi dapat diperoleh juga pada pendidikan non formal.

##### 2) Media Massa/Sumber Informasi

Kemajuan teknologi menyediakan bermacam-macam media massa yang dapat mempengaruhi pengetahuan masyarakat tentang informasi baru. Sarana komunikasi seperti televisi, radio, surat kabar, majalah, penyuluhan, dan lain-lain yang mempunyai pengaruh besar terhadap

pembentukan opini dan kepercayaan orang karena meningkatnya pengetahuan yang dimiliki.

### 3) Sosial Budaya dan Ekonomi

Kebiasaan dan tradisi yang dilakukan seseorang tanpa melalui penalaran apakah yang dilakukan baik atau tidak. Status ekonomi seseorang juga akan menentukan ketersediaan fasilitas yang diperlukan untuk kegiatan tertentu, sehingga status sosial ekonomi akan mempengaruhi pengetahuan seseorang.

### 4) Lingkungan

Lingkungan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada pada lingkungan tersebut. Hal tersebut terjadi karena adanya interaksi timbal balik yang akan direspon sebagai pengetahuan.

### 5) Pengalaman

Pengetahuan dapat diperoleh dari pengalaman pribadi ataupun pengalaman orang lain. Pengalaman ini merupakan suatu cara untuk memperoleh kebenaran suatu pengetahuan.

### 6) Usia

Usia mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang. Bertambahnya usia akan semakin berkembang pola pikir dan daya tangkap seseorang sehingga pengetahuan yang diperoleh akan semakin banyak.

Menurut Mubarak (2019:89), ada tujuh faktor yang mempengaruhi pengetahuan seseorang, yaitu:

1) Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu usaha untuk mengembangkan kepribadian dan kemampuan seseorang agar dapat memahami suatu hal. Pendidikan mempengaruhi proses belajar, semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin mudah orang tersebut menerima informasi. Pengetahuan sangat erat kaitannya dengan pendidikan dimana diharapkan seseorang dengan pendidikan tinggi, maka orang tersebut akan semakin luas pengetahuannya.

2) Pekerjaan

Pekerjaan adalah suatu kegiatan yang harus dilakukan terutama untuk memenuhi kebutuhan setiap hari. Lingkungan pekerjaan dapat membuat seseorang memperoleh pengalaman dan pengetahuan baik secara langsung maupun tidak langsung. Misalnya, seseorang yang bekerja sebagai tenaga medis akan lebih mengerti mengenai penyakit dan pengelolaannya daripada non tenaga medis.

3) Umur

Umur mempengaruhi terhadap daya tangkap dan pola pikir seseorang. Dengan bertambahnya umur individu, daya tangkap dan pola pikir seseorang akan lebih berkembang, sehingga pengetahuan yang diperolehnya semakin membaik.

4) Minat

Minat merupakan suatu keinginan yang tinggi terhadap sesuatu hal. Minat menjadikan seseorang untuk mencoba dan menekuni, sehingga seseorang memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam.

#### 5) Pengalaman

Pengalaman merupakan suatu kejadian yang dialami seseorang pada masa lalu. Pada umumnya semakin banyak pengalaman seseorang, semakin bertambah pengetahuan yang didapatkan. Dalam hal ini, pengetahuan ibu dari anak yang pernah atau bahkan sering mengalami diare seharusnya lebih tinggi daripada pengetahuan ibu dari anak yang belum pernah mengalami diare sebelumnya.

#### 6) Lingkungan

Lingkungan merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar individu, baik lingkungan fisik, biologis, maupun sosial. Lingkungan berpengaruh terhadap proses masuknya pengetahuan ke dalam individu yang berada di dalam lingkungan tersebut. Contohnya, apabila suatu wilayah mempunyai sikap menjaga kebersihan lingkungan, maka sangat mungkin masyarakat sekitarnya mempunyai sikap menjaga kebersihan lingkungan.

#### 7) Informasi

Seseorang yang mempunyai sumber informasi yang lebih banyak akan mempunyai pengetahuan yang lebih luas. Pada umumnya semakin mudah memperoleh informasi semakin cepat seseorang memperoleh pengetahuan yang baru.

### **c. Tingkatan Pengetahuan**

Menurut Notoatmodjo (2020:106), pengetahuan seseorang terhadap objek mempunyai intensitas yang berbeda-beda, dan menjelaskan bahwa ada enam tingkatan pengetahuan yaitu sebagai berikut:

1) Tahu (*Know*)

Tahu diartikan sebagai mengingat kembali (*recall*) suatu materi yang telah dipelajari dan diterima dari sebelumnya. Tahu merupakan tingkatan yang paling rendah. Kata kerja untuk mengukur bahwa orang tahu tentang apa yang telah dipelajari antara lain mampu menyebutkan, menguraikan, mendefinisikan suatu materi secara benar.

2) Memahami (*Comprehension*)

Memahami merupakan suatu kemampuan untuk menjelaskan dan menginterpretasikan materi yang diketahui secara benar. Orang yang telah paham terhadap suatu materi atau objek harus dapat menyebutkan, menjelaskan, menyimpulkan, dan sebagainya.

3) Aplikasi (*Application*)

Aplikasi merupakan kemampuan seseorang yang telah memahami suatu materi atau objek dapat menggunakan atau mengaplikasikan prinsip yang diketahui tersebut pada situasi atau kondisi yang sebenarnya. Aplikasi di sini dapat diartikan sebagai aplikasi atau penggunaan hukum-hukum, rumus, metode, prinsip, dan sebagainya dalam konteks atau situasi yang lain.

4) Analisis (*Analysis*)

Analisis merupakan suatu kemampuan seseorang untuk menjabarkan materi atau objek tertentu ke dalam komponen-komponen yang terdapat dalam suatu masalah dan berkaitan satu sama lain. Pengetahuan seseorang sudah sampai pada tingkat analisis, apabila orang tersebut telah dapat membedakan, memisahkan,

mengelompokkan dan membuat diagram (bagan) terhadap pengetahuan atas objek tertentu.

5) Sintesis (*Synthesis*)

Sintesis merupakan suatu kemampuan seseorang untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian suatu objek tertentu ke dalam bentuk keseluruhan yang baru. Dengan kata lain sintesis adalah suatu kemampuan untuk menyusun formulasi baru dari formulasi-formulasi yang telah ada.

6) Evaluasi (*Evaluation*)

Evaluasi merupakan suatu kemampuan seseorang untuk melakukan penilaian terhadap suatu materi atau objek tertentu. Penilaian itu didasarkan pada suatu kriteria yang ditentukan sendiri, atau menggunakan kriteria-kriteria yang telah ada.

**d. Indikator Pengetahuan**

Notoatmodjo (2020:108) mengemukakan bahwa pengetahuan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1) Pendidikan

Latarbelakang pendidikan formal dan non formal seseorang terhadap suatu bidang tertentu.

2) Pengalaman

Jangka waktu seseorang menekuni atau menjalankan suatu profesi atau pekerjaan pada bidang tertentu.

### 3) Minat

Besarnya rasa penasaran seseorang dan rasa ingin tahu yang tinggi terhadap pembahasan pada suatu bidang tertentu.

### 4) Sumber Informasi

Banyaknya sumber informasi yang dimiliki seseorang untuk mendalami pengetahuan terhadap suatu bidang tertentu.

Mubarak (2019:91) menjelaskan bahwa ada tiga indikator utama dalam mengukur pengetahuan, yaitu:

#### 1) *Analytical Thinking*

Kemampuan memahami situasi masalah dengan menguraikannya menjadi bagian-bagian kecil agar dapat melihat adanya hubungan sederhana untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat.

#### 2) *Conceptual Thinking*

Kemampuan memahami situasi masalah secara konsep dengan menggunakan aturan – aturan dasar logika. Menggabungkan ide-ide dan informasi untuk membuat gambaran yang lebih besar sehingga mampu mengidentifikasi masalah yang timbul baik berupa isu mendatang atau suatu kunci masalah yang kompleks.

#### 3) *Expertise*

Pengetahuan terkait pekerjaan (seperti kemampuan dalam melakukan pekerjaan secara profesional, teknis dan manajerial) dan juga pengetahuan dalam motivasi untuk dapat memanfaatkan, memperluas, dan mendistribusikan pengetahuan tentang pekerjaan tersebut terhadap orang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel pengetahuan dalam penelitian ini adalah pendidikan, pengalaman, minat, dan sumber informasi.

### **3. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres**

Saleh, Russeng, & Tadjuddin (2020:25) 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.

Hasibuan (2017:212) 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.

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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan stres dalam penelitian ini adalah 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

#### **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 kerja merupakan suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

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 para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan stres kerja dalam penelitian ini adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.

### **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 penulis menyimpulkan bahwa ada sedikit, jika memang ada, hubungan yang

konsisten. Hal ini disebabkan oleh kompleksitas gejala dan sulitnya mengukur gejala-gejala itu secara objektif. Beberapa bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan, seperti: sakit kepala, darah tinggi, dan 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. Indikator Stres Kerja**

Hasibuan (2017:223) mengemukakan bahwa stres kerja dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

#### 1) Perasaan Tertekan

Perasaan cemas, tegang, dan khawatir yang berlebihan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.



## 2) Kesenjangan

Adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki karyawan.

## 3) Ketidakstabilan Emosi

Perubahan emosi karyawan yang signifikan, seperti mudah marah, mudah menangis, gampang tersinggung, berpikir pendek, dan lain sebagainya.

## 4) Tidak Percaya Diri

Penurunan kepercayaan diri dan rasa percaya terhadap kemampuan diri sendiri dalam bekerja

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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel stres kerja dalam penelitian ini adalah perasaan tertekan, kesenjangan, ketidakstabilan emosi, dan tidak percaya diri.

### **4. 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 merintangikan 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) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah menghambat pencapaian tujuan mereka atau mempengaruhi negatif kepentingan atau preferensi mereka. Handoko (2017:162) mengemukakan bahwa konflik kerja dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua orang atau lebih pihak yang bersangkutan.

Rivai (2019:299) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Oleh karena

itu, 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 berposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan,

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan konflik kerja dalam penelitian ini adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi

#### **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*)

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*)

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

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 (2017:165) 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**

Rivai (2019:307) mengemukakan bahwa beberapa indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

#### 1) Perbedaan

Adanya perbedaan dalam pandangan, opini, status, tujuan, nilai atau persepsi antara karyawan atau departemen dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kurangnya Komunikasi

Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar departemen atau individu karyawan.

3) Kurangnya Penghargaan

Kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja individu atau kelompok.

4) Adanya Persaingan

Persaingan memperebutkan sumber daya yang terbatas di perusahaan misalnya jabatan, insentif, fasilitas, dan lain sebagainya.

5) Ketidakadilan

Adanya masalah dalam distribusi tugas atau tanggung jawab yang tidak adil bagi karyawan.

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.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi indikator untuk variabel konflik kerja dalam penelitian ini adalah perbedaan, kurangnya komunikasi, kurangnya penghargaan, adanya persaingan, dan ketidakadilan.

## B. Penelitian Terdahulu

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

**Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Anwar, Aulia Nurul Izmi, & Agung Widhi Kurniawan (2023)	Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja	Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Agroindustri Dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja
2	Rike Kusuma Wardhani & Mawar Ratih Kusuma Wardhani (2023)	Pengaruh Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serbaguna Prima Sambirejo Pare	Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan kerja, pengalaman kerja, pengetahuan kerja secara bersama-sama maupun individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Serbaguna Prima Sambirejo Pare

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	Nur Dina Amaliah, Ikhwani Maulan Haeruddin, Uhd Darmawan Natsir, Romansyah Sahabuddin, & A. Fadel Muhammad (2023)	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Kota Makassar	Stres Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh yang Negatif dan Signifikan antara Stres Kerja (X1) dan Pengaruh Positif dan Signifikan antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Japfa Kota Makassar
4	Tutia Saputri, Mohd Winario, & Muhammad Zakir (2023)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu	Konflik Kerja dan Stres Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu
5	Nawang Berlianti, Qurrokhman & Sonang Sitohang (2023)	Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Centra di Surabaya	Konflik Kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Aria Centra di Surabaya
6	Ayu Dita Sari (2023)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pasar Kota Bontang	Konflik Kerja dan Stres Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Unit Pelaksana Teknis

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
						(UPT) Pasar Kota Bontang.
7	Irly Artiara Irawan & Evilia Sri Yuniar (2022)	Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Karyawan Lotte Mart Tasikmalaya)	Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Lotte Mart Tasikmalaya
8	Ida Ayu Gede Lingga Yoni, I Wayan Sukadana, & I Wayan Suarjana (2022)	Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar	Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Finansial	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang kabupaten Gianyar.
9	Muslim & Kamaruddin (2022)	Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen	Kompetensi, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kompetensi, pengetahuan, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen
10	Bella Agustina (2022)	Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap	Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil pengujian menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama Peneliti/Tahun	Judul	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri				terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri

*Sumber: Diolah oleh Peneliti (2023)*

### 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 teoretis pertautan antar variabel yang diteliti. sehingga secara teoretis 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 penulis di samping mengemukakan deskripsi teoretis untuk masing-masing variabel, juga argumentasi terhadap variasi besaran variabel yang diteliti.

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

Notoatmodjo (2020:103) mengemukakan bahwa pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sebagian pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan (Kasmir, 2018:189). Pengetahuan menjadi aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Mustahil karyawan dapat memiliki kinerja yang baik jika karyawan tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai pekerjaannya, tugas, dan tanggungjawabnya. Pengetahuan yang memadai dapat mempengaruhi kinerja seseorang di banyak bidang, terutama dalam pekerjaan atau karier.

### **2. Pengaruh Stres Kerja ( $X_2$ ) 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. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja (Handoko, 2018:121). 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 dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres dapat mengalami gangguan konsentrasi, kelelahan, dan kehilangan motivasi, yang semuanya dapat berdampak pada

kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, stres yang berkelanjutan dapat menyebabkan karyawan mengalami masalah kesehatan mental dan fisik, seperti kecemasan, depresi, dan sakit kepala, yang dapat berdampak pada produktivitas mereka.

### **3. Pengaruh Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

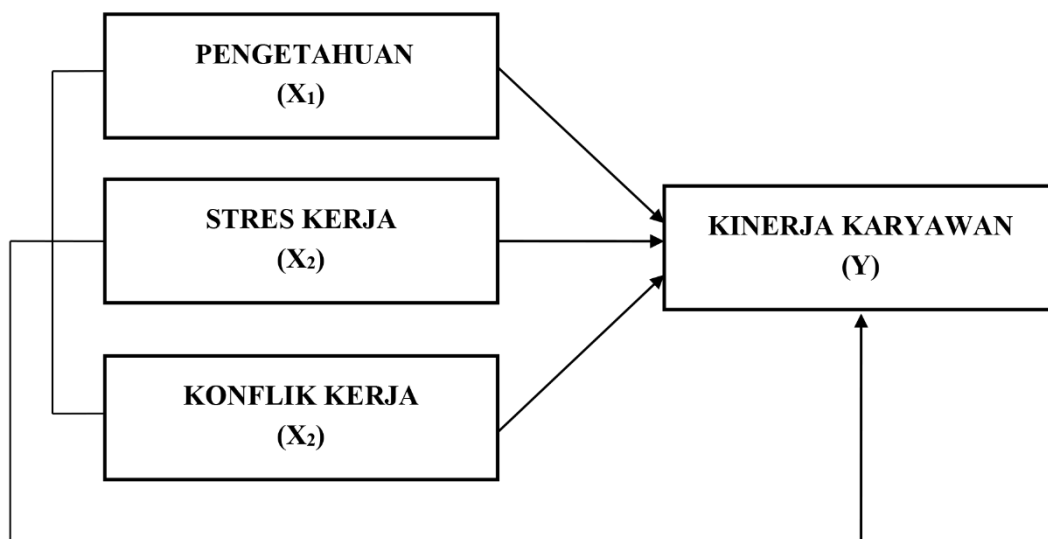
Robbins (2017:305) menjelaskan bahwa konflik kerja adalah proses yang dimulai ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah menghambat pencapaian tujuan mereka atau mempengaruhi negatif kepentingan atau preferensi mereka. Konflik kerja juga dapat terjadi ketika dua atau lebih pihak saling bersaing untuk sumber daya yang sama, seperti posisi, gaji, promosi, atau sumber daya lainnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja (Handoko, 2018:121). Konflik kerja dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan karena dapat mengganggu kinerja, produktivitas, motivasi, dan kesejahteraan psikologis karyawan. Konflik kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan dari tugas utama mereka dan memicu ketidakpastian serta stres yang dapat mengganggu kinerja mereka. Selain itu, konflik kerja juga dapat mempengaruhi hubungan antar karyawan dan memicu ketidakpuasan kerja yang dapat berdampak pada kepuasan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

### **4. Pengaruh Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) 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 Kasmir (2018:189) yang mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan. Lalu, Handoko (2018:121) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua diantaranya yaitu: stres kerja dan konflik kerja. Oleh karena itu, berdasarkan teori tersebut, bahwa pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang berhasil dikumpulkan, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

*Sumber: Oleh Peneliti (2023)*

Kerangka konseptual di atas menggambarkan bahwa pada penelitian ini akan dicari bagaimana pengaruh dari pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Hipotesis**

Manullang & Pakpahan (2016:61) mengemukakan bahwa 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. 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 teoretis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

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

- H1. Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- H2. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- H3. Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.
- H4. Pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

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

Penelitian ini merupakan penelitian 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, 2016:19).

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

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

Lokasi penelitian dilakukan di PT Agung Berkat Bintatar Abadi yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351.

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

Penelitian ini dilakukan dari bulan Juni 2023 hingga Februari 2024. Detail waktu dan kegiatan penelitian yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut ini:



karyawan kontrak, sehingga total populasi pada penelitian ini sebanyak 77 orang anggota seperti yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.2. Total Distribusi Populasi Penelitian**

Posisi	Jumlah		Total
	Tetap	Kontrak	
<i>Manager</i>	1	0	1
<i>Wakil Manager</i>	1	0	1
<i>Supervisor</i>	4	0	4
<i>Mandor</i>	14	0	14
<i>Administrasi</i>	2	2	4
<i>Accounting</i>	2	0	2
<i>Quality Control</i>	2	0	2
<i>Mekanik</i>	1	0	1
<i>Gudang</i>	2	4	6
<i>Produksi</i>	3	35	38
<i>Security</i>	0	4	4
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>77</b>

Sumber: PT Agung Berkat Bintatar Abadi (2023)

## 2. Sampel

Manullang & Pakpahan (2016:70) menjelaskan bahwa sampel adalah wakil-wakil dari populasi. 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.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik probability sampling dan teknik yang dipakai yaitu *stratified random sampling*. *Probability sampling* adalah teknik dimana semua anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel dari suatu penelitian. Sugiyono (2016:64) mendefinisikan *Stratified random sampling* merupakan

teknik sampling yang digunakan untuk populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Maka, sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengkhususkan karyawan kontrak di PT Agung Berkat Bintatar Abadi. Oleh karena itu, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 45 orang karyawan kontrak yang sudah bekerja di atas 1 tahun sebagai berikut:

**Tabel 3.3. Total Distribusi Sampel Penelitian**

<b>Posisi</b>	<b>Jumlah</b>
<i>Manager</i>	0
<i>Wakil Manager</i>	0
Supervisor	0
Mandor	0
Administrasi	2
<i>Accounting</i>	0
<i>Quality Control</i>	0
Mekanik	0
Gudang	4
Produksi	35
<i>Security</i>	4
<b>Total</b>	<b>45</b>

*Sumber: PT Agung Berkat Bintatar Abadi (2023)*

### 3. Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis dan sumber data yang digunakan dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Jenis Data

Jenis data penelitian berkaitan dengan sumber data dan pemilihan metode yang digunakan untuk memperoleh data penelitian. Penentuan metode pengumpulan data dipengaruhi oleh jenis dan sumber data dari penelitian yang dibutuhkan. Data penelitian pada umumnya dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, antara lain: data subjek, data fisik, dan data dokumenter.

Data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data subjek yaitu data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden). Manullang & Pakpahan (2016:72) menyatakan bahwa penelitian yang menggunakan populasi dan sampel adalah penelitian yang menggunakan data primer yang berasal dari angket, wawancara, dan observasi. Dimana Manullang dan Pakpahan (2016:75) menjelaskan bahwa sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Oleh karena itu, jenis data dalam penelitian ini adalah data primer.

#### b. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden dalam hal ini adalah seluruh karyawan PT. Agung Berkat Bintatar Abadi. Manullang dan Pakpahan (2016:75) menjelaskan bahwa data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan penulis dari berbagai sumber yang telah ada.

### **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 penulis 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 (2016:35) 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 (2016:36) menjelaskan bahwa variabel dependen atau variabel terikat (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain, yakni variabel bebas. Variabel terikat ini umumnya menjadi perhatian utama oleh penulis. 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 penulis. Variabel terikat (Y) pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

**b. Variabel Bebas (X)**

Rusiadi (2016:50) menjelaskan bahwa variabel independen atau variabel bebas (X) merupakan variabel yang menyebabkan atau mempengaruhi, yaitu faktor-faktor yang diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh penulis untuk menentukan hubungan antara fenomena yang diobservasi atau diamati. Manullang & Pakpahan (2016:36) menjelaskan bahwa variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel independen (X) dalam penelitian ini adalah:

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

## 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 3.4. Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Pengetahuan (X <sub>1</sub> )	Hasil dari tahu dan ini terjadi setelah seseorang melakukan penginderaan terhadap suatu objek. Penginderaan terjadi melalui pancaindera manusia yakni, indera pendengaran, penglihatan, penciuman, perasaan dan perabaan. Sebagian pengetahuan manusia didapat melalui mata dan telinga.  Notoatmodjo (2020:103)	1. Pendidikan 2. Pengalaman 3. Minat 4. Sumber Informasi  Notoatmodjo (2020:108)	1. Latarbelakang pendidikan formal dan non formal seseorang terhadap suatu bidang tertentu. 2. Jangka waktu seseorang menekuni atau menjalankan suatu profesi atau pekerjaan pada bidang tertentu. 3. Besarnya rasa penasaran seseorang dan rasa ingin tahu yang tinggi terhadap pembahasan pada suatu bidang tertentu. 4. Banyaknya sumber informasi yang dimiliki seseorang untuk mendalami pengetahuan terhadap suatu bidang tertentu.	Likert
2	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	Suatu ketegangan yang	1. Perasaan Tertekan	1. Perasaan cemas, tegang, dan khawatir	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		<p>mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri.</p> <p>Hasibuan (2017:214)</p>	<p>2. Kesenjangan 3. Ketidakstabilan Emosi 4. Tidak Percaya Diri</p> <p>Hasibuan (2017:223)</p>	<p>yang berlebihan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaannya.</p> <p>2. Adanya kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki karyawan.</p> <p>3. Perubahan emosi karyawan yang signifikan, seperti mudah marah, mudah menangis, gampang tersinggung, berpikir pendek, dan lain sebagainya.</p> <p>4. Penurunan kepercayaan diri dan rasa percaya terhadap kemampuan diri sendiri dalam bekerja.</p>	
3	Konflik Kerja (X <sub>3</sub> )	<p>Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa merek mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.</p> <p>Rivai (2019:299)</p>	<p>1. Perbedaan 2. Kurangnya Komunikasi 3. Kurangnya Penghargaan 4. Adanya Persaingan 5. Ketidakadilan</p> <p>Rivai (2019:307)</p>	<p>1. Adanya perbedaan dalam pandangan, opini, status, tujuan, nilai atau persepsi antara karyawan atau departemen dalam menyelesaikan pekerjaan.</p> <p>2. Kurangnya komunikasi dan koordinasi antar departemen atau individu karyawan.</p> <p>3. Kurangnya pengakuan dan penghargaan terhadap kinerja individu atau kelompok</p> <p>4. Persaingan memperebutkan sumber daya yang terbatas di perusahaan misalnya jabatan, insentif, fasilitas, dan lain sebagainya.</p> <p>5. Adanya masalah dalam distribusi tugas atau tanggung jawab yang tidak adil bagi karyawan.</p>	Likert



No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
4	Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.  Kasmir (2018:182)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Jangka Waktu 4. Efektivitas Biaya  Kasmir (2018:200-209)	1. Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume kerja. 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. 3. 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 yaitu tidak adanya kerugian atau biaya lain yang harus ditanggung perusahaan akibat kelalaian dan kesalahan kerja yang dilakukan karyawan.	Likert

Sumber: Data yang Dikumpulkan oleh Peneliti (2023)

### 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 (Manullang & Pakpahan, 2016:98). 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 3.5. Instrumen Skala Likert**

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: Sugiyono (2016:168)*

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan kegiatan yang penting bagi kegiatan penelitian, karena pengumpulan data tersebut akan menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Sehingga dalam pemilihan teknik pengumpulan data harus cermat. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### **1. Dokumentasi**

Mengumpulkan data-data dari perusahaan yang dapat mendukung penelitian yang dilakukan.

## 2. Studi Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam.

## 3. Angket/*Kuesioner*

Angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam penelitian.

## **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 (2016:95) 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, 2016:96).

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. Manullang & Pakpahan (2016:97) 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).

## **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**

Rusiadi (2016:149) menjelaskan bahwa 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.

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:

- a) Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak terdistribusi normal.
- b) Jika garis membentuk lonceng dan di tengah maka terdistribusi normal
- c) 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:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) 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 Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas 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 multikolinearitas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS (Rusiadi, 2016:154).

Uji multikolinearitas 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 multikolinearitas 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<sub>1</sub> = Variabel Bebas Pengetahuan

X<sub>2</sub> = Variabel Bebas Stres Kerja

X<sub>3</sub> = Variabel Bebas Konflik Kerja

e = *Error term* (Kesalahan penduga)

### 4. Uji Hipotesis

#### a. 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.  $< 0,05$ .

#### **b. 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  $X_2$  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  $X_2$  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  $Sig < 0,05$ .

## 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. 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.

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 3.6. 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**

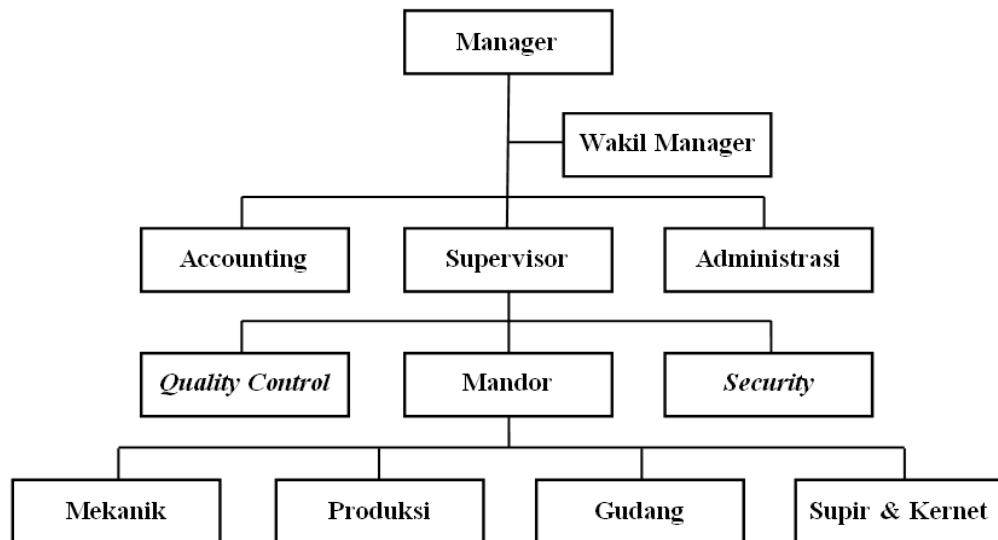
###### **a. Sejarah PT Agung Berkat Bintatar Abadi**

PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal adalah perusahaan swasta nasional, yang bergerak di bidang industri perkayuan dan berbentuk Perseroan Terbatas (PT). Perusahaan ini didirikan pada tahun 1990 dan mulai memproduksi pada tahun 1990. Perusahaan ini memperoleh izin Departemen Industri No.42/Kanwil/02/IUT/AI/III/1990 dengan tanggal 28 Maret 1990. Pemilik perusahaan tersebut adalah Sastrowiyatno, Usman, Hendrayatno, Arifin, Oei Soei Le.

PT Agung Berkat Bintatar Abadi Sunggal yang terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351 merupakan perusahaan pengolahan kayu gelondongan menjadi kayu menjadi berbagai jenis bentuk kayu setengah jadi maupun kayu yang siap pakai. Perusahaan memproduksi berbagai bentuk kayu yang digunakan oleh industri lain terutama pada industri mebel. Perusahaan juga membuat berbagai kayu balok yang siap dikirimkan ke berbagai toko bangunan. Perusahaan terletak di Jalan Medan-Binjai Km. 12 Jalan Bangun Mulia Dusun VII Sunggal Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20351. Saat ini, area pemasaran dari perusahaan meliputi Aceh, Sumatera Utara, Riau, dan Sumatera Barat

## b. Struktur Organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi

Struktur organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.1. Struktur Organisasi PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan**

*Sumber: PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan (2023)*

Adapun tugas dan tanggungjawab dari masing-masing jabatan struktur organisasi di atas adalah sebagai berikut:

### 1) Manager

Bertanggung jawab atas perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan departemen atau tim kerja. Memastikan tujuan organisasi tercapai dengan mengelola sumber daya dan mengambil keputusan strategis.

### 2) Wakil Manager

Mendukung manajer dalam tugasnya, berperan sebagai pengganti jika diperlukan. Melakukan koordinasi, komunikasi, dan pemecahan masalah di bawah pengawasan manajer.

3) *Accounting*

Bertanggung jawab atas pencatatan keuangan, perencanaan anggaran, dan pelaporan keuangan perusahaan. Memastikan kepatuhan terhadap peraturan akuntansi dan pajak.

4) *Supervisor*

Mengawasi tim kerja, memberikan arahan, dan memastikan pelaksanaan tugas sesuai standar. Berperan dalam manajemen operasional sehari-hari.

5) *Administrasi*

Menangani tugas-tugas administratif seperti penyimpanan data, jadwal, dan komunikasi internal. Memastikan kantor berjalan lancar.

6) *Quality Control*

Bertugas untuk memeriksa, menguji, dan mengevaluasi produk atau layanan agar sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan.

7) *Mandor*

Mengawasi pekerjaan fisik di lapangan, memimpin tim pekerja, dan memastikan proyek atau produksi berjalan sesuai rencana.

8) *Security*

Menjaga keamanan dan keselamatan di tempat kerja, serta mengatasi situasi keamanan yang mungkin terjadi.

9) *Mekanik*

Merawat, memperbaiki, dan menjaga mesin atau peralatan agar tetap berfungsi dengan baik.



## 10) Produksi

Bertanggung jawab atas proses produksi barang atau layanan, mengawasi efisiensi produksi dan kualitas produk.

## 11) Gudang

Menangani penyimpanan, pengelolaan stok, dan distribusi barang sesuai permintaan.

## 12) Supir &amp; Kernet

Mengemudikan dan mengantarkan barang atau penumpang ke lokasi yang ditentukan dengan aman serta merawat kendaraan yang digunakan.

## 2. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden diperoleh melalui hasil kuesioner yang telah diisi oleh 45 responden. Karakteristik responden merupakan gambaran dari keberadaan responden di tempat penelitian. Karakteristik tersebut dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan status pernikahan yang akan dipaparkan pada Tabel 4.1, s.d Tabel 4.5 berikut ini:

### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut:

**Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik		Frekuensi	Persen
Jenis Kelamin	Pria	26	57,8
	Wanita	19	42,2
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)*

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 45 responden, sebanyak 26 responden (57,8%) berjenis kelamin pria, sedangkan sisanya

sebanyak 19 responden (42,2%) berjenis kelamin wanita. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan lebih banyak yang berjenis kelamin pria dengan persentase sebesar 57,8%.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik		Frekuensi	Persen
Usia Responden	Di Bawah 21 Tahun	0	0,0
	21 - 25 Tahun	5	11,1
	26 - 30 Tahun	7	15,6
	31 - 35 Tahun	7	15,6
	36 - 40 Tahun	8	17,8
	41 - 45 Tahun	8	17,8
	46 - 50 Tahun	7	15,6
	Di Atas 50 Tahun	3	6,7
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 45 responden, tidak seorangpun responden (0,0%) berusia di bawah 21 tahun, sebanyak 5 responden (11,1%) berusia di antara 21-25 tahun, sebanyak 7 responden (15,6%) berusia di antara 26-30 tahun, sebanyak 7 responden (15,6%) berusia di antara 31-35 tahun, sebanyak 8 responden (17,8%) berusia di antara 36-40 tahun, sebanyak 8 responden (17,8%) berusia di antara 41-45 tahun, sebanyak 7 responden (15,6%) berusia di antara 46-50 tahun, dan sisanya sebanyak 3 responden (6,7%) berusia di atas 50 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dominan berusia diantara 36-40 tahun dan 41-45 tahun dengan persentase masing-masing sebesar 17,8%.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

**Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Karakteristik		Frekuensi	%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	33	73,3
	D3	2	4,4
	Strata-1	10	22,2
	Strata-2	0	0,0
	Strata-3	0	0,0
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 45 responden, sebanyak 33 responden (73,3%) berpendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 2 responden (4,4%) berpendidikan terakhir Diploma-3, sebanyak 10 responden (22,2%) berpendidikan terakhir Strata-1, dan tidak terdapat seorang pun responden yang berpendidikan terakhir Strata-2 maupun Strata-3. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dominan berpendidikan terakhir SMA/SMK dengan persentase sebesar 73,3%.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik		Jumlah	%
Masa Kerja Karyawan	1 - 2 Tahun	4	8,9
	3 - 4 Tahun	7	15,6
	5 - 6 Tahun	9	20,0
	7 - 8 Tahun	14	31,1
	Di Atas 8 Tahun	11	24,4
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 45 responden, terdapat 4 responden (8,9%) memiliki masa kerja 1-2 tahun, sebanyak 7 responden (15,6%) memiliki masa kerja 3-4 tahun, sebanyak 9 responden (20,0%) memiliki masa kerja 5-6 tahun, sebanyak 14 responden (31,1%) memiliki masa kerja 7-8 tahun, dan sisanya sebanyak 11 responden (24,4%) memiliki masa kerja di atas 8 tahun. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dominan memiliki masa kerja 7-8 tahun dengan persentase sebesar 31,1%.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

**Tabel 4.5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

Karakteristik		Jumlah	%
Status Pernikahan	Belum Menikah	10	22,2
	Menikah	35	77,8
<b>Jumlah</b>		<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 45 responden, sebanyak 10 responden (22,2%) berstatus belum menikah, dan sisanya sebanyak 35 responden (77,8%) berstatus menikah. Tabel ini menggambarkan bahwa karyawan kontrak yang bekerja di PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dominan yang telah menikah dengan persentase sebesar 77,8%.

### 3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Gambaran jawaban responden pada penelitian ini dapat dilihat pada hasil analisis deskriptif berupa tabel frekuensi. Tabel frekuensi ini menunjukkan frekuensi dari setiap kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang ada pada

kuesioner. Berikut merupakan tabel yang memuat penilaian dari rata-rata jawaban untuk setiap item pertanyaan dari jawaban responden:

**Tabel 4.6. Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden**

Rata-Rata	Keterangan
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)*

Tabel 4.6 di atas menunjukkan terdapat 5 kategori rata-rata jawaban responden, yaitu sangat tidak baik, tidak baik, kurang baik, baik, dan sangat baik. Hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada pembahasan sebagai berikut:

**a. Pengetahuan ( $X_1$ )**

Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Pendidikan ( $X_{1-1}$ ), Pengalaman ( $X_{1-2}$ ), Minat ( $X_{1-3}$ ), dan Sumber Informasi ( $X_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk setiap indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.7 s/d Tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pendidikan ( $X_{1-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan bidang pekerjaannya		Karyawan memiliki latar belakang pendidikan non formal untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	3	6,7	1	2,2
Tidak Setuju	4	8,9	4	8,9
Netral	7	15,6	7	15,6
Setuju	16	35,6	20	44,4
Sangat Setuju	15	33,3	13	28,9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,8000</b>		<b>3,8889</b>	

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)*

Indikator Pendidikan (Tabel 4.7) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan bidang pekerjaannya”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan setuju, dan 15 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa Karyawan memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan bidang pekerjaannya sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki latarbelakang pendidikan non formal yang sesuai kebutuhan karyawan di bidang pekerjaannya”, sebanyak 320 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki latar belakang pendidikan non formal untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya sudah baik.

**Tabel 4.8. Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengalaman (X<sub>1-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk pekerjaannya saat ini		Karyawan memperoleh kebenaran suatu cara menyelesaikan pekerjaannya melalui kejadian yang dialami seseorang pada masa lalu	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	3	6,7	2	4,4
Tidak Setuju	2	4,4	2	4,4
Netral	4	8,9	4	8,9
Setuju	19	42,2	20	44,4
Sangat Setuju	17	37,8	17	37,8
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0000</b>		<b>4,0667</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Pengalaman (Tabel 4.8) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk pekerjaannya saat ini”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki pengalaman kerja yang memadai untuk pekerjaannya saat ini sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memperoleh kebenaran suatu cara menyelesaikan pekerjaannya melalui kejadian yang dialami seseorang pada masa lalu”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memperoleh kebenaran suatu cara menyelesaikan pekerjaannya melalui kejadian yang dialami seseorang pada masa lalu sudah baik.

**Tabel 4.9. Penilaian Responden Terhadap Indikator Minat (X<sub>1-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya		Karyawan memiliki ketekunan dan rasa ingin tahu yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	2	4,4	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,4	3	6,7
Netral	4	8,9	9	20,0
Setuju	15	33,3	19	42,2
Sangat Setuju	22	48,9	13	28,9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1778</b>		<b>3,8889</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Minat (Tabel 4.9) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya”, sebanyak 15 responden (33,3%) menyatakan setuju, dan 22 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan karyawan memiliki keinginan yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki ketekunan dan rasa ingin tahu yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki ketekunan dan rasa ingin tahu yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sudah baik.

**Tabel 4.10. Penilaian Responden Terhadap Indikator Sumber Informasi ( $X_{1-4}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki sumber informasi dalam memperoleh pengetahuan yang lebih luas untuk melaksanakan pekerjaannya		Karyawan memiliki banyak sumber informasi untuk mendalami pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	2	4,4	3	6,7
Netral	5	11,1	4	8,9
Setuju	19	42,2	18	40,0
Sangat Setuju	18	40,0	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1333</b>		<b>4,0444</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)



Indikator Sumber Informasi (Tabel 4.10) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki sumber informasi dalam memperoleh pengetahuan yang lebih luas untuk melaksanakan pekerjaannya”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki sumber informasi dalam memperoleh pengetahuan yang lebih luas untuk melaksanakan pekerjaannya sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki banyak sumber informasi untuk mendalami pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya”, sebanyak 18 responden (40,0%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0444 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki banyak sumber informasi untuk mendalami pengetahuan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya sudah baik.

#### **b. Stres Kerja ( $X_2$ )**

Variabel Pengetahuan ( $X_2$ ) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Perasaan Tertekan ( $X_{2-1}$ ), Kesenjangan ( $X_{2-2}$ ), Ketidakstabilan Emosi ( $X_{2-3}$ ), dan Tidak Percaya Diri ( $X_{2-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.11 s/d Tabel 4.14 sebagai berikut:

**Tabel 4.11. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perasaan Tertekan (X<sub>2-1</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi yang harus diselesaikannya setiap hari		Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,7	2	4,4
Netral	4	8,9	4	8,9
Setuju	24	53,3	19	42,2
Sangat Setuju	13	28,9	19	42,2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0000</b>		<b>4,1778</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Perasaan Tertekan (Tabel 4.11) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi yang harus diselesaikannya setiap hari”, sebanyak 24 responden (53,3%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi yang harus diselesaikannya setiap hari sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 19 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan sudah baik.

**Tabel 4.12. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kesenjangan (X<sub>2-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan beban kerja diberikan perusahaan		Karyawan memiliki waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan seluruh beban pekerjaan yang diberikan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,7	3	6,7
Netral	3	6,7	4	8,9
Setuju	21	46,7	16	35,6
Sangat Setuju	17	37,8	21	46,7
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1111</b>		<b>4,1778</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kesenjangan (Tabel 4.12) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan beban kerja diberikan perusahaan”, sebanyak 21 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1111 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki kemampuan yang tidak sesuai dengan beban kerja diberikan Perusahaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan memiliki waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan seluruh beban pekerjaan yang diberikan”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan setuju, dan 21 responden (46,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki waktu yang tidak mencukupi untuk menyelesaikan seluruh beban pekerjaan yang diberikan.

**Tabel 4.13. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketidakstabilan Emosi (X<sub>2-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan mudah mengalami ketidakstabilan emosi, seperti mudah marah, mudah menangis, atau gampang tersinggung saat mengerjakan beban pekerjaan yang berat		Karyawan jenuh dengan pekerjaannya sehari-hari	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,7	4	8,9
Netral	5	11,1	5	11,1
Setuju	19	42,2	21	46,7
Sangat Setuju	17	37,8	14	31,1
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0667</b>		<b>3,9556</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Ketidakstabilan Emosi (Tabel 4.13) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mudah mengalami ketidakstabilan emosi, seperti mudah marah, mudah menangis, atau gampang tersinggung saat mengerjakan beban pekerjaan yang berat”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0667 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mudah mengalami ketidakstabilan emosi, seperti mudah marah, mudah menangis, atau gampang tersinggung saat mengerjakan beban pekerjaan yang berat sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan jenuh dengan pekerjaannya sehari-hari”, sebanyak 21 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 14 responden (31,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9556 (kategori baik). Jawaban ini

menggambarkan bahwa karyawan jenuh dengan pekerjaannya sehari-hari sudah baik.

**Tabel 4.14. Penilaian Responden Terhadap Indikator Tidak Percaya Diri (X<sub>2-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan masih khawatir dengan hasil kerja yang diberikan ke pimpinan		Karyawan merasa dirinya tidak lagi berkembang menjadi karyawan lebih baik	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Netral	8	17,8	7	15,6
Setuju	16	35,6	19	42,2
Sangat Setuju	19	42,2	15	33,3
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1333</b>		<b>3,9556</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Tidak Percaya Diri (Tabel 4.14) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan masih khawatir dengan hasil kerja yang diberikan ke pimpinan”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan setuju, dan 19 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan masih khawatir dengan hasil kerja yang diberikan ke pimpinan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan merasa dirinya tidak lagi berkembang menjadi karyawan lebih baik”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 15 responden (33,3%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9556 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa dirinya tidak lagi berkembang menjadi karyawan lebih baik sudah baik.

### c. Konflik Kerja ( $X_3$ )

Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) dibentuk oleh 5 (lima) indikator terdiri dari Perbedaan ( $X_{3-1}$ ), Kurangnya Komunikasi ( $X_{3-2}$ ), Kurangnya Penghargaan ( $X_{3-3}$ ), Adanya Persaingan ( $X_{3-4}$ ), dan Ketidakadilan ( $X_{3-5}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.15 s/d Tabel 4.19 sebagai berikut:

**Tabel 4.15. Penilaian Responden Terhadap Indikator Perbedaan ( $X_{3-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan mengalami perbedaan dalam pandangan, opini, atau persepsi dalam mengerjakan tugasnya dengan rekan kerja		Karyawan sering mengalami perbedaan pandangan dan pendapat dengan pimpinan perihal proses dan hasil kerja dari pekerjaannya	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	6	13,3	1	2,2
Netral	3	6,7	1	2,2
Setuju	22	48,9	20	44,4
Sangat Setuju	13	28,9	22	48,9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,8889</b>		<b>4,3556</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Perbedaan (Tabel 4.15) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan mengalami perbedaan dalam pandangan, opini, atau persepsi dalam mengerjakan tugasnya dengan rekan kerja”, sebanyak 22 responden (48,9%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mengalami perbedaan dalam pandangan, opini, atau persepsi dalam mengerjakan tugasnya dengan rekan kerja sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan sering mengalami perbedaan pandangan dan pendapat dengan pimpinan perihal proses dan hasil kerja dari pekerjaannya”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,3556 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sering mengalami perbedaan pandangan dan pendapat dengan pimpinan perihal proses dan hasil kerja dari pekerjaannya sudah baik.

**Tabel 4.16. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kurangnya Komunikasi (X<sub>3-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja		Karyawan memendam rasa tidak suka atau berbeda pandangan mengenai opini yang disampaikan rekan kerja tentang pekerjaannya	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	4	8,9	2	4,4
Netral	1	2,2	4	8,9
Setuju	21	46,7	19	42,2
Sangat Setuju	18	40,0	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1333</b>		<b>4,0889</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kurangnya Komunikasi (Tabel 4.16) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja”, sebanyak 21 responden (46,7%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1333 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memiliki komunikasi yang kurang baik dengan rekan kerja sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan memendam rasa tidak suka atau berbeda pandangan mengenai opini yang disampaikan rekan kerja tentang pekerjaannya”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memendam rasa tidak suka atau berbeda pandangan mengenai opini yang disampaikan rekan kerja tentang pekerjaannya sudah baik.

**Tabel 4.17. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kurangnya Penghargaan ( $X_{3.3}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan kurang mendapatkan penghargaan atas apa yang selama ini telah karyawan berikan untuk perusahaan		Karyawan merasa kurang dihargai oleh rekan kerja atas bantuan karyawan selama ini	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	3	6,7	2	4,4
Netral	2	4,4	7	15,6
Setuju	16	35,6	17	37,8
Sangat Setuju	23	51,1	18	40,0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>4,2667</b>		<b>4,0889</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kurangnya Penghargaan (Tabel 4.17) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan kurang mendapatkan penghargaan atas apa yang selama ini telah karyawan berikan untuk perusahaan”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan setuju, dan 23 responden (51,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,2667 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan kurang mendapatkan



penghargaan atas apa yang selama ini telah karyawan berikan untuk perusahaan sudah sangat baik

- 2) Untuk item “Karyawan merasa kurang dihargai oleh rekan kerja atas bantuan karyawan selama ini”, sebanyak 17 responden (37,8%) menyatakan setuju, dan 18 responden (40,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1846 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan merasa kurang dihargai oleh rekan kerja atas bantuan karyawan selama ini sudah baik.

**Tabel 4.18. Penilaian Responden Terhadap Indikator Adanya Persaingan (X<sub>3-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan sering terlibat persaingan dengan rekan kerja perihal insentif, fasilitas, dan hal lainnya		Karyawan dan rekan kerja sering saling menjatuhkan satu sama lain demi mencapai apa yang diinginkan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	0	0,0
Tidak Setuju	2	4,4	1	2,2
Netral	5	11,1	8	17,8
Setuju	23	51,1	24	53,3
Sangat Setuju	14	31,1	12	26,7
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0444</b>		<b>4,0444</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Adanya Persaingan (Tabel 4.18) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan sering terlibat persaingan dengan rekan kerja perihal insentif, fasilitas, dan hal lainnya”, sebanyak 23 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 14 responden (31,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0444 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa

karyawan sering terlibat persaingan dengan rekan kerja perihal insentif, fasilitas, dan hal lainnya sudah baik.

- 2) Untuk item “Karyawan dan rekan kerja sering saling menjatuhkan satu sama lain demi mencapai apa yang diinginkan”, sebanyak 24 responden (53,3%) menyatakan setuju, dan 12 responden (26,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0444 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan dan rekan kerja sering saling menjatuhkan satu sama lain demi mencapai apa yang diinginkan sudah baik.

**Tabel 4.19. Penilaian Responden Terhadap Indikator Ketidakadilan (X<sub>3-5</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan sering diperlakukan berbeda dengan rekan kerja lain oleh pimpinan		Karyawan sering mendapatkan beban kerja yang lebih berat dari pada rekan kerja walaupun berada pada kedudukan yang sama	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	6	13,3	2	4,4
Netral	8	17,8	7	15,6
Setuju	17	37,8	17	37,8
Sangat Setuju	13	28,9	17	37,8
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>3,7778</b>		<b>4,0000</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Ketidakadilan (Tabel 4.19) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 3) Untuk item “Karyawan sering diperlakukan berbeda dengan rekan kerja lain oleh pimpinan”, sebanyak 17 responden (37,8%) menyatakan setuju, dan 13 responden (28,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,7778 (kategori baik).

Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sering diperlakukan berbeda dengan rekan kerja lain oleh pimpinan sudah baik.

Untuk item “Karyawan sering mendapatkan beban kerja yang lebih berat dari pada rekan kerja walaupun berada pada kedudukan yang sama”, sebanyak 17 responden (37,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan sering mendapatkan beban kerja yang lebih berat dari pada rekan kerja walaupun berada pada kedudukan yang sama sudah baik

#### d. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Kinerja Karyawan (Y) dibentuk oleh 4 (empat) indikator yang terdiri dari Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ ), Kuantitas Kerja ( $Y_{1-2}$ ), Jangka Waktu ( $Y_{1-3}$ ), dan Efektivitas Biaya ( $Y_{1-4}$ ). Gambaran lengkap tanggapan responden untuk masing-masing indikator secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4.20 s/d Tabel 4.23 sebagai berikut:

**Tabel 4.20. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kualitas Kerja ( $Y_{1-1}$ )**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan pimpinan		Karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	7	15,6	1	2,2
Netral	3	6,7	1	2,2
Setuju	23	51,1	20	44,4
Sangat Setuju	11	24,4	22	48,9
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<i>Mean</i>	<b>3,8000</b>		<b>4,3556</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kualitas Kerja (Tabel 4.20) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan pimpinan”, sebanyak 23 responden (51,1%) menyatakan setuju, dan 11 responden (24,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,8000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan memberikan hasil kerja yang memenuhi syarat dan standard yang ditetapkan perusahaan dan pimpinan sangat baik.
- 2) Untuk item “Karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 22 responden (48,9%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,3556 (kategori sangat baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atasan sudah sangat baik.

**Tabel 4.21. Penilaian Responden Terhadap Indikator Kuantitas Kerja (Y<sub>1-2</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan tetap tekun tanpa mengeluh walau sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan		Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Tidak Setuju	4	8,9	4	8,9
Netral	4	8,9	6	13,3
Setuju	16	35,6	14	31,1
Sangat Setuju	20	44,4	19	42,2
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1111</b>		<b>3,9778</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Kuantitas Kerja (Tabel 4.21) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan tetap tekun tanpa mengeluh walau sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan”, sebanyak 16 responden (35,6%) menyatakan setuju, dan 20 responden (44,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1111 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan tetap tekun tanpa mengeluh walau sebanyak apapun tugas yang diberikan oleh atasan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan”, sebanyak 14 responden (31,1%) menyatakan setuju, dan 19 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9778 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan sudah baik.

**Tabel 4.22. Penilaian Responden Terhadap Indikator Jangka Waktu (Y<sub>1-3</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan menggunakan waktu kerja hanya untuk kepentingan pekerjaan		Karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	2	4,4	1	2,2
Tidak Setuju	2	4,4	4	8,9
Netral	2	4,4	6	13,3
Setuju	20	44,4	17	37,8
Sangat Setuju	19	42,2	17	37,8
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,1556</b>		<b>4,0000</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Jangka Waktu (Tabel 4.22) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan menggunakan waktu kerja hanya untuk kepentingan pekerjaan”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 19 responden (42,2%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,1556 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menggunakan waktu kerja hanya untuk kepentingan pekerjaan sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu”, sebanyak 17 responden (37,8%) menyatakan setuju, dan 17 responden (37,8%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0000 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu sudah baik.

**Tabel 4.23. Penilaian Responden Terhadap Indikator Efektivitas Biaya (Y<sub>1-4</sub>)**

Jawaban Responden	Item Pernyataan			
	Karyawan bekerja dengan serius dan penuh konsentrasi agar kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir		Karyawan menjaga dengan baik setiap fasilitas perusahaan yang digunakan saat bekerja	
	Frekuensi	Persen	Frekuensi	Persen
Sangat Tidak Setuju	1	2,2	1	2,2
Tidak Setuju	1	2,2	2	4,4
Netral	7	15,6	3	6,7
Setuju	20	44,4	19	42,2
Sangat Setuju	16	35,6	20	44,4
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>	<b>45</b>	<b>100.0</b>
<b>Mean</b>	<b>4,0889</b>		<b>4,2222</b>	

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Indikator Efektivitas Biaya (Tabel 4.23) direpresentasikan oleh 2 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item “Karyawan bekerja dengan serius dan penuh konsentrasi agar kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir”, sebanyak 20 responden (44,4%) menyatakan setuju, dan 16 responden (35,6%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,0889 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan bekerja dengan serius dan penuh konsentrasi agar kelalaian dalam bekerja dapat diminimalisir sudah baik.
- 2) Untuk item “Karyawan menjaga dengan baik setiap fasilitas perusahaan yang digunakan saat bekerja”, sebanyak 19 responden (42,2%) menyatakan setuju, dan 20 responden (44,4%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,2222 (kategori baik). Jawaban ini menggambarkan bahwa karyawan menjaga dengan baik setiap fasilitas perusahaan yang digunakan saat bekerja sudah baik.

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

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, maka data tersebut terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data, untuk mengetahui tingkat kevalidan dan keandalan kuesioner yang digunakan. Dengan pengujian ini akan diketahui kualitas data yang didapatkan apakah layak digunakan untuk uji asumsi klasik berdasarkan tingkat kevalidan dan keandalannya, atau tidak layak.

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

Tahap pertama dalam pengujian kualitas data adalah uji validitas. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu

kuesioner. Valid memiliki arti bahwa instrumen/kuesioner yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau  $r_{hitung}$  dari variabel penelitian dengan nilai  $r_{kritis}$ , di mana nilai dari  $r_{kritis}$  sebesar 0,3. Aturan tersebut sebagai berikut:

- 1) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} > r_{kritis}$ , maka butir pernyataan tersebut valid atau sah.
- 2) Bila  $r_{tabel} < r_{kritis}$  dan  $r_{hitung} < r_{kritis}$ , 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 di atas. Hasil perbandingan  $r_{hitung}$  dengan  $r_{kritis}$  untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.24. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Pengetahuan (X<sub>1</sub>)**

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	X <sub>1-1,1</sub>	0,609	0,3	Valid
2	X <sub>1-1,2</sub>	0,634	0,3	Valid
3	X <sub>1-2,1</sub>	0,834	0,3	Valid
4	X <sub>1-2,2</sub>	0,880	0,3	Valid
5	X <sub>1-3,1</sub>	0,861	0,3	Valid
6	X <sub>1-3,2</sub>	0,509	0,3	Valid
7	X <sub>1-4,1</sub>	0,719	0,3	Valid
8	X <sub>1-4,2</sub>	0,824	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.24 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel Pengetahuan (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 dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.25. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )**

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{2-1,1}$	0,606	0,3	Valid
2	$X_{2-1,2}$	0,631	0,3	Valid
3	$X_{2-2,1}$	0,808	0,3	Valid
4	$X_{2-2,2}$	0,560	0,3	Valid
5	$X_{2-3,1}$	0,715	0,3	Valid
6	$X_{2-3,2}$	0,780	0,3	Valid
7	$X_{2-4,1}$	0,679	0,3	Valid
8	$X_{2-4,2}$	0,748	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.25 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) 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 dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.26. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ )**

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$X_{3-1,1}$	0,874	0,3	Valid
2	$X_{3-1,2}$	0,562	0,3	Valid
3	$X_{3-2,1}$	0,727	0,3	Valid
4	$X_{3-2,2}$	0,826	0,3	Valid
5	$X_{3-3,1}$	0,825	0,3	Valid
6	$X_{3-3,2}$	0,583	0,3	Valid
7	$X_{3-4,1}$	0,684	0,3	Valid
8	$X_{3-4,2}$	0,510	0,3	Valid
9	$X_{3-5,1}$	0,832	0,3	Valid
10	$X_{3-5,2}$	0,545	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.26 menunjukkan bahwa seluruh nilai  $r_{hitung}$  dari setiap butir pernyataan variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) 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 dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

**Tabel 4.27. Hasil Uji Validitas dari Setiap Butir Pernyataan untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Pernyataan ke -	Simbol	$r_{hitung}$	$r_{kritis}$	Keterangan
1	$Y_{1-1,1}$	0,504	0,3	Valid
2	$Y_{1-1,2}$	0,666	0,3	Valid
3	$Y_{1-2,1}$	0,574	0,3	Valid
4	$Y_{1-2,2}$	0,530	0,3	Valid
5	$Y_{1-3,1}$	0,863	0,3	Valid
6	$Y_{1-3,2}$	0,722	0,3	Valid
7	$Y_{1-4,1}$	0,663	0,3	Valid
8	$Y_{1-4,2}$	0,800	0,3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian validitas Tabel 4.27 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 dan dapat digunakan pengujian selanjutnya yaitu uji reliabilitas.

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

Tahap kedua dalam uji kualitas data adalah uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan telah bersifat reliabel atau andal dalam mengukur apa yang hendak diukur. Reliabilitas atau keandalan merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pernyataan. 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 4.28. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Pengetahuan ( $X_1$ )**

<b>Reliability Statistics Pengetahuan (<math>X_1</math>)</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,919</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.28 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,919. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,70$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.29. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Stres Kerja ( $X_2$ )**

<b>Reliability Statistics Stres Kerja (<math>X_2</math>)</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,902</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.29 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,902. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga

hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.30. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ )**

<b>Reliability Statistics Konflik Kerja (<math>X_3</math>)</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,919</b>	10

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.30 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,919. Nilai ini lebih besar dari 0,70 sehingga hasil pengujian memenuhi syarat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Konflik Kerja ( $X_1$ ) dikatakan telah reliabel atau andal untuk digunakan dan layak untuk dilakukan uji asumsi klasik yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

**Tabel 4.31. Hasil Uji Reliabilitas untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>Reliability Statistics Kinerja Karyawan (Y)</b>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
<b>0,886</b>	8

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil pengujian Tabel 4.31 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar 0,886. Nilai ini lebih besar dari 0,70 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 yaitu uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

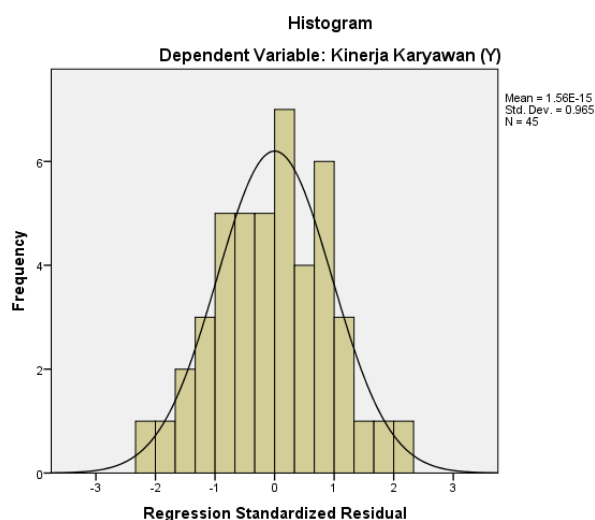
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas Data

Menurut Manullang & Pakpahan (2018:208) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari kurva histogram dan P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov.

#### 1) Kurva Histogram

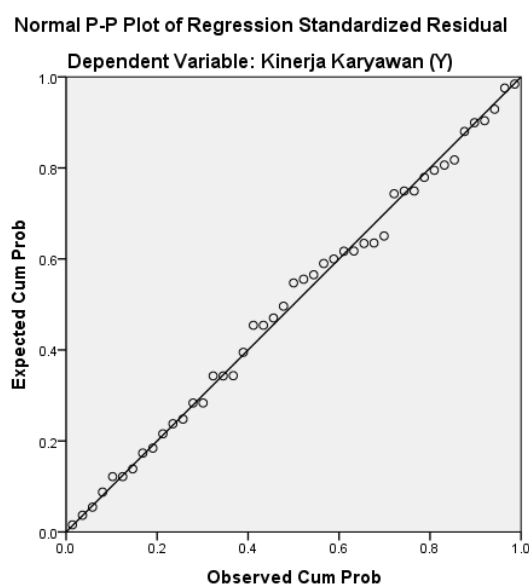
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik yaitu pada *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Apakah data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dengan kurva histogram sebagai berikut:



**Gambar 4.2. Kurva Histogram Normalitas**

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil *output* SPSS Gambar 4.2 Kurva histogram normalitas menunjukkan gambar pada histogram memiliki grafik yang cembung di tengah atau memiliki pola seperti lonceng atau data tersebut tidak miring ke kiri atau ke kanan. Maka dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi uji normalitas data. Normalitas data juga dapat dilihat dari grafik P-P Plot sebagai berikut:



**Gambar 4.3. Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)*

Berdasarkan gambar 4.3. dapat dilihat bahwa titik-titik data yang berjumlah 45 buah titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Tidak hanya mengikuti garis diagonal tetapi titik-titik data juga banyak yang menyentuh garis diagonal. Penyebaran titik- titik menggambarkan data-data hasil jawaban responden telah terdistribusi secara normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas berdasarkan grafik P-P Plot.

## 2) Uji Kolmogorov-Smirnov

Setelah data diuji dengan histogram dan P-P Plot, maka data dapat dilakukan pengujian lanjutan untuk normalitas data dengan pendekatan statistik menggunakan uji Kolmogorov-Sminov. Uji Kolmogorov-Sminov dilakukan dengan menggunakan nilai residual hasil regresi dari data. Adapun pedoman pengambilan keputusan dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas data dapat dilihat dari aturan sebagai berikut:

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

Hasil normalitas data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 4.32 berikut:

**Tabel 4.32. Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov-Smirnov**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		45
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1,36476076
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,060
	<i>Positive</i>	0,056
	<i>Negative</i>	-0,060
<i>Test Statistic</i>		0,060
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0,200<sup>c,d</sup></b>
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		
<i>d. This is a lower bound of the true significance.</i>		

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Sebuah model regresi yang dikatakan memenuhi asumsi normalitas yakni apabila nilai residual *Asymp.Sig (2-tailed)* lebih besar dari 0,05.

Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menggunakan SPSS pada Tabel 4.32 dapat dilihat bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,200. Nilai signifikan ini dapat dilihat pada nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada hasil uji Kolmogorov-Smirnov. Nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05. Sehingga berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov, data yang digunakan telah terdistribusi secara normal karena nilai signifikan dari residual telah lebih besar dari 0,05. Maka dapat dinyatakan data dalam penelitian ini secara statistik berdistribusi normal dan telah memenuhi persyaratan.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan grafik Histogram, grafik P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan telah terdistribusi normal dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya yaitu uji Multikolinearitas.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Model regresi pada Uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui seberapa kuat korelasi antar variabel independen, gejala nya dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua nilai ini akan menjelaskan setiap variabel independen manakan yang dijelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai yang dipakai untuk *Tolerance*  $> 0,10$  dan  $VIF < 10$ , jika kedua nilai tersebut terpenuhi, maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas pada model regresi dalam dilihat pada tabel 4.33 sebagai berikut:



Tabel 4.33. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Pengetahuan ( $X_1$ )	<b>0,214</b>	<b>4,663</b>
	Stres Kerja ( $X_2$ )	<b>0,154</b>	<b>6,476</b>
	Konflik Kerja ( $X_3$ )	<b>0,187</b>	<b>5,343</b>
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan Tabel 4.33 hasil pengolahan data menggunakan SPSS di atas menunjukkan bahwa:

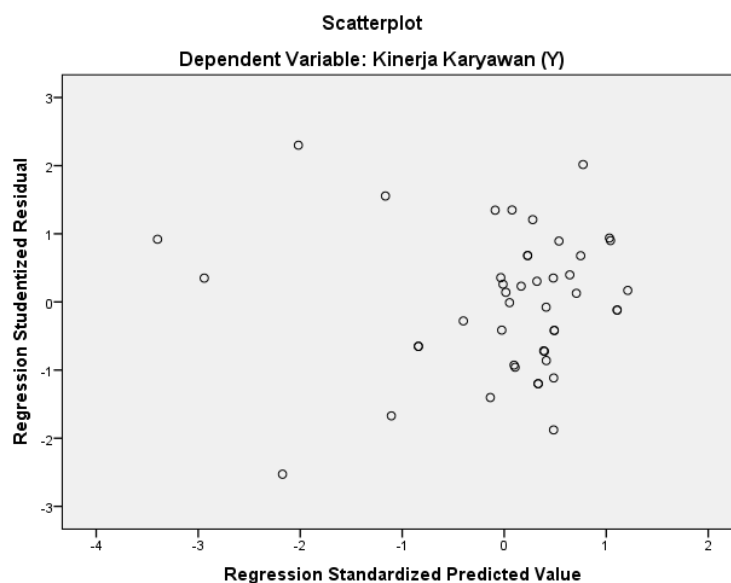
- 1) Variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,214 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 4,663 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas
- 2) Variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,154 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 6,476 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.
- 3) Variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,187 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10 dan memiliki nilai VIF sebesar 5,343 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja ( $X_3$ ) terbebas dari masalah multikolinearitas.

Berdasarkan uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini yang terdiri dari Pengetahuan

( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) telah terbebas dari masalah multikolinearitas sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu uji Heteroskedastisitas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Manullang & Pakpahan (2018:198-199) menjelaskan bahwa uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Gejala heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik *scatterplot*. Pengujian heteroskedastisitas secara visual bisa dilihat pada grafik *scatterplot* dibawah ini:



**Gambar 4.4. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik *Scatterplot***

*Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)*

Gambar 4.4 di atas menunjukkan titik-titik data yang berjumlah 45 buah titik data menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas, tidak bergumpal di satu tempat, serta titik-titik data tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan uji uji Glejser dengan meregresikan variabel bebas terhadap absolute residual dari hasil regresi variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji Glejser dilakukan untuk meningkatkan keyakinan 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 masalah heteroskedastisitas.
- 2) Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan uji Glejser menggunakan aplikasi SPSS 24.0 dapat dilihat pada tabel 4.34 berikut:

**Tabel 4.34. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
<b>Model</b>		<b>t</b>	<b>Sig.</b>
1	<i>(Constant)</i>	3,459	0,001
	Pengetahuan (X <sub>1</sub> )	0,416	<b>0,679</b>
	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	1,137	<b>0,262</b>
	Konflik Kerja (X <sub>3</sub> )	0,729	<b>0,470</b>
<b>a. Dependent Variable: Absolute_Residual</b>			

*Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS Ver. 24 (2019)*

Berdasarkan Tabel 4.34 hasil uji Glejser untuk mendeteksi gejala Heteroskedastisitas di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai signifikan dari variabel bebas Pengetahuan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,679 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Pengetahuan (X<sub>1</sub>) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

- 2) Nilai signifikan dari variabel bebas Stres Kerja ( $X_2$ ) adalah 0,262 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Stres Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.
- 3) Nilai signifikan dari variabel bebas Konflik Kerja ( $X_3$ ) adalah 0,470 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan variabel bebas Konflik Kerja ( $X_2$ ) tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dan bersifat homokedastisitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas menggunakan grafik Scatterplot dan Uji Glejser menunjukkan bahwa Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) tidak memiliki gejala Heteroskedastisitas sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu Uji Regresi Linear Berganda.

## 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 dengan rumus:

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

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.35 di bawah ini:

**Tabel 4.35. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>				
<b>Model</b>		<i>UnStandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>
		<b>B</b>	<b>Std. Error</b>	<b>Beta</b>
1	(Constant)	<b>1,303</b>	1,220	
	Pengetahuan (X <sub>1</sub> )	<b>0,372</b>	0,068	0,420
	Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	<b>0,330</b>	0,090	0,331
	Konflik Kerja (X <sub>3</sub> )	<b>0,216</b>	0,067	0,267
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Dari hasil pengolahan data dengan bantuan SPSS pada uji regresi linear berganda yang ditunjukkan dalam Tabel 4.35 di atas menunjukkan bahwa konstanta dari Kinerja Karyawan (Y) sebesar 1,303. Nilai regresi dari Pengetahuan (X<sub>1</sub>) sebesar 0,372, nilai regresi dari Stres Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,330, dan nilai dari Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 0,216. Maka berdasarkan hal tersebut, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,303 + 0,372X_1 + 0,330X_2 + 0,216X_3 + e$$

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

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak di anggap, baik pada Pengetahuan (X<sub>1</sub>), variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>), maupun ada variabel Konflik Kerja (X<sub>3</sub>), maka Kinerja Karyawan (Y) telah memiliki nilai sebesar 1,303. Artinya tanpa pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja maka kinerja karyawan telah ada sebesar 1,303 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengetahuan menunjukkan nilai positif searah sebesar 0,372 yang berarti bahwa jika variabel

Pengetahuan ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,372 satuan atau 37,2%.

- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja menunjukkan nilai positif searah sebesar 0,330 yang berarti bahwa jika variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,330 satuan atau 33,0%.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik kerja menunjukkan nilai positif searah sebesar 0,216 yang berarti bahwa jika variabel Konflik Kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,216 satuan atau 21,6%.

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda maka dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah variabel Pengetahuan ( $X_1$ ) karena memiliki nilai regresi terbesar yaitu sebesar 0,372. Berdasarkan uji regresi linear berganda telah diketahui arah pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu variabel Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu uji hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

## 7. Uji Hipotesis

Dalam analisis dan melakukan pengujian hipotesis, maka data diolah dengan alat bantu statistik yaitu *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.0. Data-data yang telah diperoleh kemudian diuji dengan melakukan uji t (parsial) dan uji F (simultan).

### a. Uji-t (Uji Parsial)

Uji parsial pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau dengan membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  atau  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.  $t_{table}$  dapat dicari dengan menggunakan daftar tabel t atau menggunakan aplikasi MS. Excel dengan melihat nilai *degree of freedom* (df) dimana  $df = n - k = 45 - 4 = 41$ . Maka ketikkan  $=tinv(0,05;41)$  pada aplikasi Ms. Excel sehingga diperoleh besar  $t_{table}$  sebesar 2,020. Hasil uji-t dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel 4.36 berikut:

**Tabel 4.36. Hasil Uji-t (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	1,069	0,291
	Pengetahuan ( $X_1$ )	<b>5,463</b>	<b>0,000</b>
	Stres Kerja ( $X_2$ )	<b>3,657</b>	<b>0,001</b>
	Konflik Kerja ( $X_3$ )	<b>3,238</b>	<b>0,002</b>
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>			

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Berdasarkan hasil uji-t pada Tabel 4.36 di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

**1) Pengaruh Pengetahuan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Pengetahuan (X<sub>1</sub>) sebesar 5,463 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 5,463 lebih besar dari 2,020. Nilai signifikan t dari variabel Pengetahuan (X<sub>1</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Pengetahuan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

**2) Pengaruh Stres Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 3,657 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,657 lebih besar dari 2,020. Nilai signifikan t dari variabel Stres Kerja (X<sub>2</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,001 maka tolak Ho dan terima Ha. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Stres Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan.

**3) Pengaruh Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji-t menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  yang dimiliki untuk variabel Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) sebesar 3,238 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Hal ini dikarenakan 3,238 lebih besar dari 2,020. Nilai signifikan t dari variabel Konflik Kerja (X<sub>3</sub>) juga lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,002 maka tolak Ho dan terima Ha.



Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Agung Berkas Bintatar Abadi Medan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa variabel Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu uji hipotesis dengan uji F (Simultan).

#### b. Uji F (Uji Simultan)

Setelah pengujian secara parsial (uji-t) maka selanjutnya menentukan pengujian secara simultan/simultan atau disebut uji-F. Dalam uji-F ini bertujuan untuk menguji secara simultan pengaruh variabel Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Hasil pengujian hipotesis penelitian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.37 berikut:

**Tabel 4.37. Hasil Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	<i>Model</i>	<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1493,291	3	497,764	<b>249,024</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	81,953	41	1,999		
	<i>Total</i>	1575,244	44			
<b>a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>b. Predictors: (Constant), Pengetahuan (<math>X_1</math>), Stres Kerja (<math>X_2</math>), Konflik Kerja (<math>X_3</math>)</b>						

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil Uji-F dengan menggunakan SPSS pada Tabel 3.7 di atas diketahui bahwa, nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0,05, sehingga terima  $H_a$  dan tolak  $H_o$ . Berdasarkan nilai  $F_{hitung}$ , besar nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan adalah sebesar 249,024. Nilai  $F_{hitung}$  ini akan dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  maka terima

Ha dan tolak Ho. Oleh karena itu, maka terlebih dahulu harus dicari nilai dari  $F_{tabel}$ .  $F_{tabel}$  dapat dicari dengan melihat daftar tabel F.

$F_{tabel}$  dapat diketahui dengan terlebih dahulu mengetahui nilai dari df1 dan df2. Nilai df1 didapatkan dengan rumus:

$$df1 = k - 1$$

Sedangkan nilai df2 didapatkan rumus:

$$df2 = n - k$$

Di mana k adalah jumlah variabel, dan n adalah banyak sampel.

Sehingga  $n = 45$  dan  $k = 4$ . Maka:

$$df1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

$$df2 = n - k = 45 - 4 = 41$$

$F_{tabel}$  yang dihasilkan dengan df1 sebesar 3 dan df2 sebesar 41 adalah 2,833. Nilai ini dihasilkan dengan melihat daftar tabel F atau dengan aplikasi MS, Excel dengan mengetikkan rumus  $=FINV(0,05;3;41)$  sehingga dihasilkan  $F_{tabel}$  sebesar 2,833, maka bandingkan nilai  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$ . Diketahui bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , karena 249,024 lebih besar dari 2,833. Oleh karena itu, maka terima Ha dan tolak Ho.

Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini yaitu Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Oleh karena itu, dapat dilakukan pengujian selanjutnya, yaitu uji Determinasi ( $R^2$ ).

## 8. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu juga, uji

determinasi digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin mendekati satu, maka pengaruh variabel bebas semakin besar terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Derajat pengaruh variabel Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat dilihat pada hasil uji determinasi dengan menggunakan aplikasi SPSS pada Tabel 4.38 berikut ini:

**Tabel 4.38. Hasil Uji Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>
1	0,974 <sup>a</sup>	0,948	0,944	1,41381
<b>Predictors: (Constant), Pengetahuan (<math>X_1</math>), Stres Kerja (<math>X_2</math>), Konflik Kerja (<math>X_3</math>)</b>				
<b>b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (<math>Y</math>)</b>				

Sumber: Data Primer Diolah dengan SPSS 24.0 (2023)

Hasil uji determinasi berdasarkan tabel 4.38 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Angka *R Square* yang dihasilkan sebesar 0,948 yang mengindikasikan bahwa 94,8% kinerja karyawan dapat diperoleh dan dijelaskan oleh pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja. Sedangkan sisanya 5,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas seperti kemampuan, disiplin kerja, semangat kerja, kepemimpinan, keadilan organisasi, pengembangan karir, lingkungan kerja, dan lain sebagainya.
- b. Nilai *R* yang dihasilkan sebesar 0,974 yang mengindikasikan hubungan yang sangat kuat atau sangat erat antara Pengetahuan ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), dan Konflik Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hal ini dikarenakan nilai *R* yang dihasilkan berada pada *range* nilai 0,8–0,99.

Semakin besar nilai R yang dihasilkan maka semakin erat pula hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.39 sebagai berikut:

**Tabel 4.39. 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)*

Karena nilai R yang dihasilkan sebesar 0,974 yang berada pada *range* nilai 0,8–0,99, maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sangat erat.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka akan dilakukan pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan untuk melihat kebenaran dari hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Pembahasan terhadap hipotesis yang telah diajukan dibahas pada sub-bab berikut:

### **1. Pengaruh Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penulis telah mengajukan Hipotesis H<sub>1</sub> yang berbunyi bahwa: “pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengetahuan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,372 dengan

nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,463 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis  $H_1$  yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika pengetahuan meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya jika pengetahuan menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika pengetahuan yang terdiri dari pendidikan, pengalaman, minat, dan sumber informasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Anwar, Izmi, & Kurniawan (2023), Wardhani & Wardhani (2023), dan Muslim & Kamaruddin (2022) menunjukkan bahwa pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang menjelaskan bahwa terdapat setidaknya 13 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dimana salah satunya adalah pengetahuan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 1, yaitu: Karyawan yang tidak memiliki latar belakang pendidikan no formal untuk mendukung pelaksanaan pekerjaannya, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan melalui pengetahuan telah terjawab.

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penulis telah mengajukan Hipotesis H<sub>2</sub> yang berbunyi bahwa: “stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,330 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,657 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>2</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika stres kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika stres kerja yang terdiri dari perasaan tertekan, kesenjangan, ketidakstabilan emosi, dan tidak percaya diri meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Amaliah, et al (2023), Sari (2023), Irawan & Yuniar (2022), dan Agustina (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:121) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah stres kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja secara parsial terhadap

kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 2, yaitu: Karyawan yang mudah marah dan tersinggung saat lelah bekerja karena tekanan pekerjaan, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan melalui stres kerja telah terjawab.

### **3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penulis telah mengajukan Hipotesis H<sub>3</sub> yang berbunyi bahwa: “konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,216 dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,238 dengan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,020 maka diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikan sebesar 0,002 (sig. < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>3</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika konflik kerja meningkat, maka kinerja karyawan akan meningkat pula dan sebaliknya jika konflik kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Dengan kata lain ketika konflik kerja yang terdiri dari perbedaan, kurangnya komunikasi, kurangnya penghargaan, adanya persaingan, dan ketidakadilan meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputri, Winario, & Zakir (2023), Qurrokhman & Sitohang

(2023), & Yoni, Sukadana, & Suarjana (2022) yang memberikan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Handoko (2018:121) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah konflik kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 3, yaitu: Karyawan sering memendam rasa tidak suka atau tidak setuju mengenai opini yang disampaikan rekan kerja, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan melalui konflik kerja telah terjawab.

#### **4. Pengaruh Pengetahuan, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka penulis telah mengajukan Hipotesis H<sub>4</sub> yang berbunyi bahwa: “pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 249,024 sedangkan  $F_{tabel}$  yang dimiliki hanya sebesar 2,833 dengan tingkat



signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H<sub>4</sub> yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan secara bersamaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dan tujuan tersebut telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor 4, yaitu: Karyawan yang tidak menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dengan tepat waktu, sehingga dapatkah meningkatkan kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan melalui pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja telah terjawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:189) yang mengemukakan bahwa salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pengetahuan. Lalu, Handoko (2018:121) yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, dua diantaranya yaitu: stres kerja dan konflik kerja. Sehingga berdasarkan teori ini, setidaknya terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja. Dengan adanya ketiga faktor ini, maka kinerja karyawan akan terbentuk dan mempengaruhi besar dan kecilnya kinerja karyawan tersebut.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengetahuan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,372, nilai  $t_{hitung} = 5,463$  dan signifikan = 0,000.
2. Stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,330, nilai  $t_{hitung} = 3,657$  dan signifikan = 0,001.
3. Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dengan nilai regresi sebesar 0,216, nilai  $t_{hitung} = 3,238$  dan signifikan = 0,002.
4. Pengetahuan, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Agung Berkat Bintatar Abadi Medan dengan nilai  $F_{hitung} = 249,024$  dan signifikan = 0,000.

#### **B. Saran**

Berdasarkan beberapa kesimpulan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang dapat penulis ajukan, yaitu:

1. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang memiliki keinginan yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya karena memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,1778 dan

selanjutnya disarankan juga bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang belum memiliki latar belakang pendidikan formal yang sesuai dengan bidang pekerjaannya karena memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,8889 dengan solusi yang disarankan agar memberikan dan mengadakan program pendidikan non formal melalui pelatihan dan workshop secara berkala dan teratur untuk pengembangan pengetahuan karyawan terkait keahlian serta keterampilan spesifik untuk karyawan terhadap jabatan, posisi, dan tanggungjawabnya saat ini, menyediakan akses ke sumber daya informasi dan literatur yang relevan, membuat SOP yang jelas terkait pekerjaannya, memberikan buku manual penggunaan mesin yang ada, serta mendorong kolaborasi antar karyawan untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman dalam lingkungan belajar yang terbuka.

2. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang tidak mendapatkan tekanan yang besar akibat deadline yang ditentukan oleh perusahaan karena memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,1778 dan selanjutnya disarankan juga bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang telah jenuh dengan pekerjaannya sehari-hari karena memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,9556 dengan solusi yang disarankan agar memberikan beban kerja yang sesuai dengan ketahanan fisik dan mental karyawan, menyesuaikan deadline pengerjaan yang sesuai dengan beban kerja karyawan, dan memberikan variasi tugas dan pekerjaan agar karyawan tidak merasa jenuh.
3. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang tidak mengalami perbedaan pandangan dan pendapat

dengan pimpinan perihal proses dan hasil kerja dari pekerjaannya karena memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,3556 dan selanjutnya disarankan juga bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang sering diperlakukan berbeda dengan rekan kerja lain oleh pimpinan karena memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 3,7778 dengan solusi yang disarankan agar pimpinan tidak membeda-bedakan setiap karyawan agar tidak menimbulkan kecemburuan, melakukan kegiatan atau gathring bersama karyawan agar ikatan antar karyawan semakin erat untuk mengurangi terjadinya konflik.

4. Disarankan bagi pimpinan untuk mempertahankan dan meningkatkan karyawan yang telah selalu memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan atas karena memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,3556 dan selanjutnya disarankan juga bagi pimpinan untuk memperhatikan karyawan yang belum mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan karena memiliki nilai rata-rata sebesar 3,9778 dengan solusi yang disarankan agar melakukan program pelatihan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, mengurangi stres kerja karyawan, dan mengurangi konflik yang timbul antar karyawan saat bekerja. Kombinasi ini akan meningkatkan kinerja karyawan secara holistik dan berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, R. L. (2017). *Pengantar Psikologi. Jilid 2. Diterjemahkan oleh: Widjaja Kusuma*. Tangerang: Interkasara.
- Fathoni, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta
- Gibson, J. L. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. (Terjemahan) Edisi Delapan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Handoko, T. H. (2017). *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. (2016). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Mubarak, W. I. (2019). *Sosiologi untuk Keperawatan, Pengantar dan Teori*. Jakarta: Salemba Medika
- Notoatmodjo, S. (2020). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2019). *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.
- Rusiadi., Subiantoro, N., & Hidayat, R. (2016). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus dan Aplikasi SPSS, Eviews, Amos, Listrel*. Medan: USU Press.
- Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Buku Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan dan Kesehatan Kerja dari Aspek Psikologis pada ATC)*. Makassar: Universitas Hasanuddin

- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Cetakan kedua*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- 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. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno., & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfa Beta
- Wibisono. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Prenada Media

## **JURNAL**

- Ahmad, R., Fikri, M. E., & Rahayu, R. (2019). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Niaga Sejati Jaya-Langkat. *Jumant*, 11(2), 137-146.
- Ahmad, R. (2019). Analisis Kualitas Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Wampu Stabat. *Jurnal Manajemen Bisnis (JMB)*, 31(1), 15-21.
- Agustina, B. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Imam Bonjol Kota Kediri. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 1(3), 98-109.
- Amaliah, N. D., Haeruddin, I. M., Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Muhammad, A. F. (2023). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Japfa Kota Makassar. *YUME: Journal of Management*, 6(1), 241-250.
- Anwar, A., Izmi, A. N., & Kurniawan, A. W. (2023). Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Agroindustri Dangke di Kelurahan Mataran Kecamatan Anggeraja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 2(2), 349-360.
- Abdiyanto, et al.2023. The development economic growth for sustainable development with augmented dickey fuller (empirical study for neoclassical economic growth from solow and swan). *Kurdish Studies*, 11(2), pp. 3206-3214

- Cynthia, E.P. et al. 2022. Convolutional Neural Network and Deep Learning Approach for Image Detection and Identification. *Journal of Physics: Conference Series*, 2394 012019, pp. 1-6
- Cynthia, E. P., Rahadjeng, I. R., Karyadiputra, E., Rahman, F. Y., Windarto, A. P., Limbong, M., ... & Yarmani, Y. (2021, June). Application of K-Medoids Cluster Result with Particle Swarm Optimization (PSO) in Toddler Measles Immunization Cases. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1933, No. 1, p. 012036). IOP Publishing.
- Darmilisani, D. (2021) Analisis Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Direksi PT Socfin Indonesia Medan. *Journal of Community Research and Service*, 5(2), 122-136.
- Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Irawan, I. A., & Yuniar, E. S. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sensus Pada Karyawan Lotte Mart Tasikmalaya). *Jurnal Ekonomi Perjuangan*, 4(2), 93-105.
- Nasib, N., Azhmy, M. F., Nabella, S. D., Rusiadi, R., & Fadli, A. (2022). Survive Amidst the Competition of Private Universities by Maximizing Brand Image and Interest in Studying. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 14(3), 3317-3328.
- Nasution, L. N., Suhendi, S., Rusiadi, R., Rangkuty, D. M., & Abdiyanto, A. (2022). Covid-19 Pandemic: Impact on Economic Stability In 8-Em Muslim Countries. *Atestasi: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 5(1), 336-352.
- Nasution, L. N., Rusiadi, A. N., & Putri, D. 2022. Impact of monetary policy on poverty levels in five asean countries.
- Nasution, L. N., Rangkuty, D. M., & Putra, S. M. (2024). The Digital Payment System: How Does It Impact Indonesia's Poverty?. *ABAC Journal*, 44(3), 228-242.
- Nasution, L. N., Sadalia, I., & Ruslan, D. (2022). Investigation of Financial Inclusion, Financial Technology, Economic Fundamentals, and Poverty Alleviation in ASEAN-5: Using SUR Model. *ABAC Journal*, 42(3), 132-147.
- Qurrokhman, N. B., & Sitohang, S. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Centra di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 12(1).

- Purba, R., Umar, H., Siregar, O. K., & Aulia, F. (2023). Supervision of Village Financial Management: will it be in Parallel with the Development of Village Officials?(a Study of North Sumatra Province). *Journal of Law and Sustainable Development*, 11(12), e1930-e1930.
- Rangkuty, D. M., & Hidayat, M. (2021). Does Foreign Debt have an Impact on Indonesia's Foreign Exchange Reserves?. *Ekuilibrium: Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 16(1), 85-93.
- Rusiadi, N. S. (2023). Modeling the Impact of Tourism Brand Love and Brand Trust on Increasing Tourist Revisit Intention: An Empirical Study. *Journal of System and Management Sciences*, 13(4), 399-415.
- Rusiadi, S., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Dynamic rational expectations model and covid-19 on money demand in carisi countries.
- Rusiadi, Hidayat, M., Rangkuty, D. M., Ferine, K. F., & Saputra, J. (2024). The Influence of Natural Resources, Energy Consumption, and Renewable Energy on Economic Growth in ASEAN Region Countries. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 14(3), 332-338.
- Ruslan, D., Tanjung, A. A., Lubis, I., Siregar, K. H., & Pratama, I. (2023). Monetary Policy in Indonesia: Dynamics of Inflation, Credibility Index and Output Stability Post Covid 19: New Keynesian Small Macroeconomics Approach. *Cuadernos de economía*, 46(130), 21-30.
- Rizky, M. C. (2019). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Mitra Jasa Power Medan. *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, 11(2), 19-27.
- Rizky, M. C. (2018). Pengaruh Loyalitas Pegawai, Motivasi Intrinsik Dan Kepribadian Ekstrovet Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Tetap Universitas Pembangunan Panca Budi Medan). *JUMANT*, 9(1), 53-66.
- Saputri, T., Winario, M., & Zakir, M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 1(2), 88-101.
- Sari, A. D. (2023). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pasar Kota Bontang. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 35-40.
- Suhendi, Rusiadi., Novalina, A., NST, N., Efendi, B., & NST, P. (2022). Post-covid-19 economic stability changes in nine countries of asia pacific economic cooperation.
- Wardhani, R. K., & Wardhani, M. R. K. (2023). Pengaruh Pengetahuan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Serbaguna Prima Sambirejo Pare. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 59-64.



Widarman, A., Rahadjeng, I. R., Susilowati, I. H., Sahara, S., & Daulay, M. T. (2022, December). Analytical Hierarchy Process Algorithm for Define of Water Meter. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 2394, No. 1, p. 012030). IOP Publishing.

Muslim, M., & Kamaruddin, K. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pengetahuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, *11*(21), 1-7.

Yoni, I. A. G. L., Sukadana, I. W., & Suarjana, I. W. (2022). Pengaruh Stres Kerja Konflik Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. *EMAS*, *3*(2), 152-166.