



**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRESS KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
Pada PT. Karya Mekar Dewatamali Jombang Jawa Timur**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

M. AFIQ FATAYA HAKIM

NPM. 21601081521



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

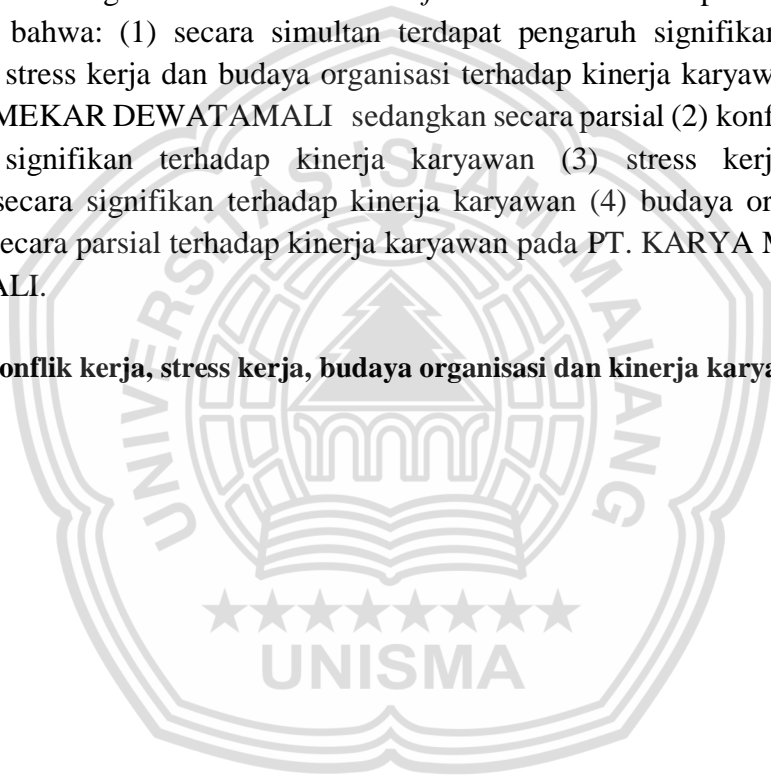
JURUSAN MANAJEMEN

2022

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mendeskripsikan Konflik kerja, stress kerja dan budaya organisasi serta untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian (*explanatory research*). Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI dengan menggunakan rumus *slovin* dihasilkan sebanyak 61 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dengan bantuan *SPSS 16. for windows*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara konflik kerja, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI sedangkan secara parsial (2) konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (3) stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (4) budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI.

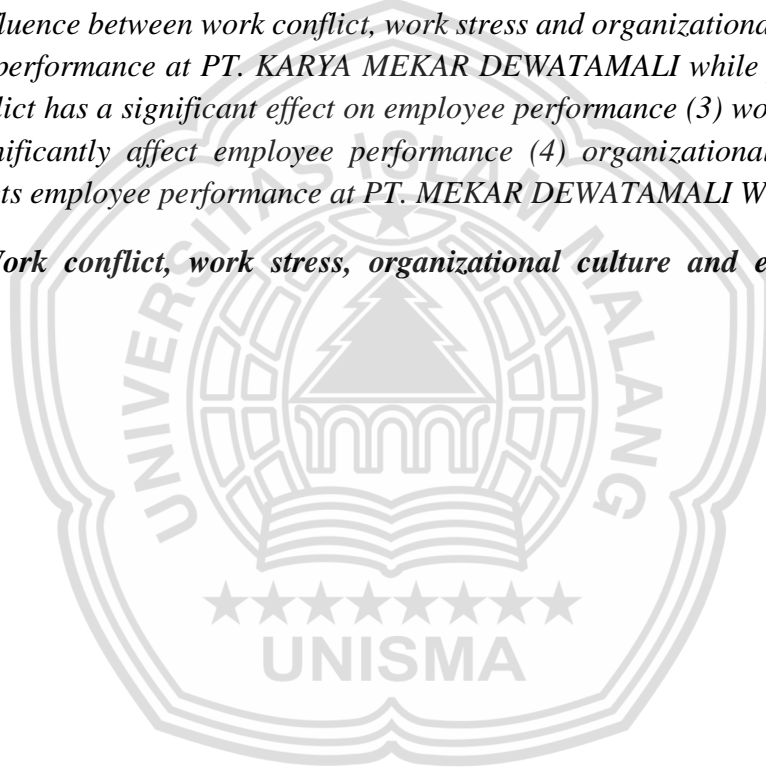
Kata kunci: Konflik kerja, stress kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.



ABSTRACT

The purpose of the study was to describe work conflict, work stress and organizational culture and to determine its effect on employee performance simultaneously and partially. This research method uses quantitative methods with this type of research (explanatory research). The sample of this research is the employees of PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI using the slovin formula resulted in 61 respondents. Methods of data collection using a questionnaire. The analytical method used in this study is multiple regression analysis with the help of SPSS 16. for windows. The results of this study indicate that: (1) simultaneously there is a significant influence between work conflict, work stress and organizational culture on employee performance at PT. KARYA MEKAR DEWATAMALI while partially (2) work conflict has a significant effect on employee performance (3) work stress does not significantly affect employee performance (4) organizational culture partially affects employee performance at PT. MEKAR DEWATAMALI WORKS .

Keywords: *Work conflict, work stress, organizational culture and employee performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam suatu perusahaan, yang mana sumber daya tersebut tidak dapat diperkirakan kekuatannya karena memiliki cipta dan karya seperti bakat, tenaga, dan kreativitas. Manajemen sumber daya adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya tenaga kerja yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Peran sumber daya manusia tidak dapat dipandang sebelah mata keberadaannya meskipun suatu perusahaan telah menggunakan mesin dan peralatan modern yang serba canggih dan otomatis. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran paling penting dan paling besar kepada perusahaan dan yang menentukan strategi pencapaian tujuan suatu perusahaan.

PT. Karya Mekar Dewatamali bergerak dalam bidang produksi tas dan sepatu dengan skala dunia. Visi PT. Karya Mekar Dewatamali adalah menjadikan produsen tas dan sepatu yang terbaik dan terpercaya dengan memproduksi tas serta sepatu berkualitas tinggi untuk kepuasan pelanggan diseluruh dunia. PT. Karya Mekar Dewatamali mempunyai sistem proses pengabsenan karyawan kurang efektif dan juga proses pembuatan laporan gaji yang terlalu banyak prosedur. PT. Karya Mekar Dewatamali Industri masih

belum mampu memenuhi target perusahaan ini dikarenakan masih banyaknya karyawan yang tidak mencapai target kerjanya. Hal ini kemudian menyebabkan adanya target tertentu yang diberikan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi beban kerja yang dapat dialami oleh karyawan.

Wenur, (2018) Melakukan penelitian dengan judul Pengaruh konflik kerja dan stress terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado. Sehingga dari penelitian yang mendapatkan hasil bawah stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan penelitian ini sangat menarik untuk dilakukan penelitian. Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit apabila seseorang merasa tidak sanggup untuk melakukan tugasnya serta beban kerja juga dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah kerja yang cukup banyak, yang merupakan sumber utama stress. Pekerja yang stres dapat menimbulkan efek yang negatif terhadap kinerja perusahaan. Pekerja yang stres menjadi kurang percaya diri dan juga dapat menimbulkan kecemasan yang sangat berlebihan mereka cenderung mempunyai karakter agresif, mudah emosi dan juga tidak dapat tenang serta merasa cemas yang berlebihan, dan menunjukkan perilaku yang kurang bijak (Raharjo, 2009). Penyebab stres dikarenakan menurunnya kondisi tubuh, fikiran dan beban mental yang ditimbulkan pengaruh pekerjaan yang cenderung menghabiskan banyak waktu hal tersebut mengakibatkan tuntutan pikiran atau emosional.

Persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Fenomena yang terjadi di PT. Karya Mekar

Dewatamali yang terjadi pada industri ialah tingkat stress kerja pada karyawan yang shift malam. Selain stress kerja yang dialami. Konflik kerja dan stress kerja menurut Minarsih merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Kedua hal tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu perusahaan yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja misalnya meningkatnya produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatifnya dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stress kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri.

PT. Karya Mekar Dewatamali. Selain stress kerja yang dialami oleh para karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali, komunikasi yang kurang begitu baik sering kali muncul karena adanya perbedaan pendapat antara karyawan dengan karyawan atau bahkan karyawan dengan pimpinan. Komunikasi yang kurang baik ini dikarenakan karena beban kerja yang tinggi sehingga mengakibatkan kurangnya komunikasi. Fenomena ini menjadi dasar utama penyebab komunikasi yang masih kurang terjalin dengan baik antara pegawai karena para pegawai masih saja membawa budaya organisasi di perusahaan sebelumnya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mekar Dewatamali.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat diambil sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi Konflik Kerja, Stress Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan?
2. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Bagaimana pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Bagaimana pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mendeskripsikan Konflik Kerja, Stress Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan?
2. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?
3. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
4. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan?
5. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan?

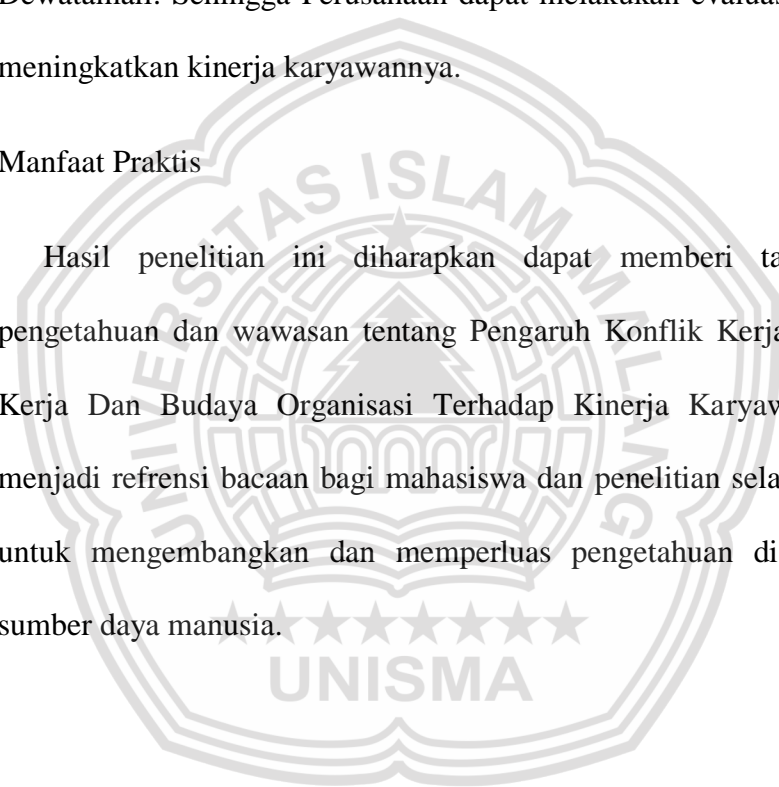
1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu mengungkapkan sejauh mana Konflik kerja, stres kerja dan budaya organisasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan Pada perusahaan PT. Karya Mekar Dewatamali. Sehingga Perusahaan dapat melakukan evaluasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan dan wawasan tentang Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan menjadi refrensi bacaan bagi mahasiswa dan penelitian selanjutnya. untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan di bidang sumber daya manusia.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pengujian pada uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan dapat pengaruh signifikan antara konflik kerja, stres kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali.
- b. Berdasarkan pengujian pada uji t dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali.
- c. Berdasarkan pengujian pada t dapat disimpulkan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali
- d. Berdasarkan pengujian pada t dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Karya Mekar Dewatamali.

5.2 Keterbatasan

- a. Penelitian ini hanya menggunakan variabel Konflik kerja, stres kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- b. Jumlah responden yang didapat hanya 61 responden.

5.3 Saran

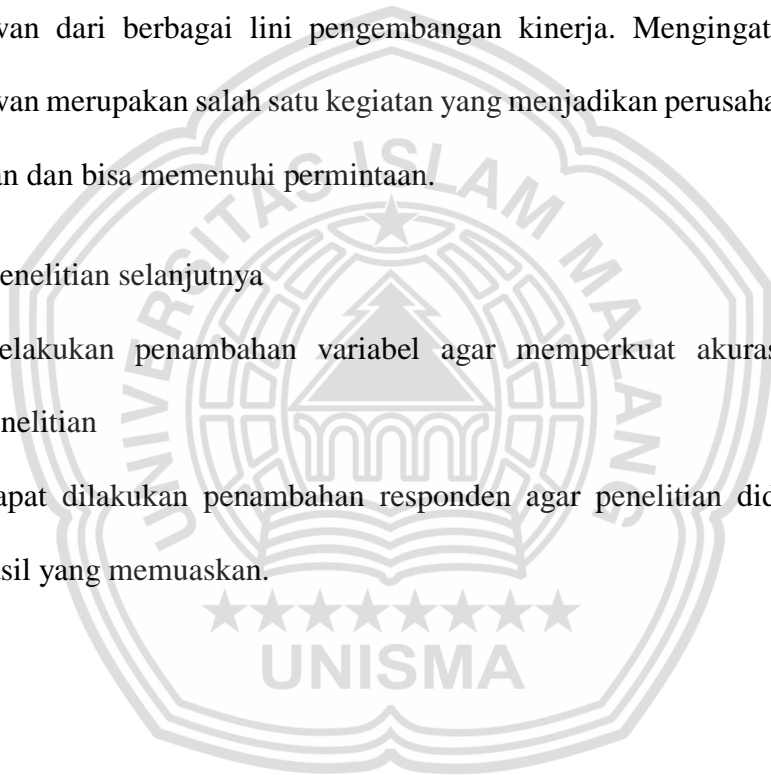
Beberapa keterbatasan dapat mempengaruhi hasil penelitian dapat dijadikan bahan evaluasi untuk penelitian selanjutnya. Beberapa saran dari hasil penelitian ini adalah:

a. Bagi perusahaan

PT. Karya Mekar Dewatamali perlu harus meningkatkan Kinerja karyawan dari berbagai lini pengembangan kinerja. Mengingat kinerja karyawan merupakan salah satu kegiatan yang menjadikan perusahaan tetap berjalan dan bisa memenuhi permintaan.

b. Bagi penelitian selanjutnya

1. Melakukan penambahan variabel agar memperkuat akurasi Hasil penelitian
2. Dapat dilakukan penambahan responden agar penelitian didapatkan hasil yang memuaskan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*. <https://doi.org/10.25273/jap.v6i1.1289>
- Amelia Rahmi, M. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh Amelia. *Jurnal Ilman*.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*.
- Bangun, W. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PENGARUH TUNJANGAN KARYAWAN TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA KARYAWAN AUTO 2000 MALANG SUTOYO)*.
- Cindy, Purnama Yanti Purba, Henry Christian Wijaya, T. A. (2020). stres kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT INDO PRIMA NUSANTARA WORK. *Journal of Economic, Business and Accounting Volume*.
- Ghozali, I. (2011). Tujuan Uji Normalitas. In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang.
- Haryono, S. (2013). TEORI BUDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN. In *Prilaku Organisasi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Indrasari, M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 2017*.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2016). Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen. In *Yogyakarta : Penerbit BPFE*.
- Irawati, D. (2007). Manajemen konflik sebagai upaya meningkatkan kinerja teamwork dalam organisasi. *Segmen Jurnal Manajemen Bisnis*.
- Janie, A. D. . (2012). Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS. In *Statistik Deskriptif dan Regresi Linier Berganda dengan SPSS*.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi

- Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Lindawati, R. (2014). Work Stress (Stres Kerja). *Widyaiswara Pusdiklat Bea Dan Cukai*.
- Nur, S. (2013). KONFLIK, STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIVERSITAS KHAIRUN TERNATE. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.2238>
- Prahara, S. A. (2020). Budaya Organisasi dengan Work Engagement pada Karyawan. *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)*. <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>
- Prawirosentono, S. (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. In *Journal of Experimental Psychology: General*.
- Ratnasari, K. C. K. R. T. (2017). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sedarmayanti. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Setiyo Utomo. (2019). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA AUTO CENTRAL FINANCE CABANG DI LANGSA. *PARAMETER*. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- sugiyono. (2014). Metode penelitian. *Metode Penelitian*.
- Sugiyono. (2004). Metode Peneitian Bisnis. In *Metode Peneitian Bisnis*.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Bisnis. Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. *Bandung: Alfabeta*. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sugiyono. (2016). Definisi dan Operationsl Variabel Penelitian. *Definisi Dan Operationsl Variabel Penelitian*.
- Suliyanto. (2011). Uji Asumsi Klasik Normalitas. *Ekonometrika Terapan : Teori & Aplikasi Dengan SPSS*.
- Sunyoto, D. (2011). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. In *Buku seru*.
- Trang, I., Kawet, L., & Lucia, R. (2015). PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DIMEDIASI OLEH

KEPUASAN KERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KATOLIK DE LA SALLE MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i3.9565>

Wahyuni, Y., & Senen, S. H. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SUGIH INSTRUMENTO ABADI DI PADALARANG. *Journal of Business Management Education (JBME)*. <https://doi.org/10.17509/jbme.v1i2.5965>

Yusup, F. (2018). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah : Jurnal Ilmiah Kependidikan*. <https://doi.org/10.18592/tarbiyah.v7i1.2100>

