

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK INTERNAL TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PERMATA FINANCE
DI KABUPATEN BREBES**

**Oleh :
Lusia Wulandari Sutejo, SE, MM**

Abstract

This study takes the title "The Effect of Job Stress and Internal Conflict on Employee Job Performance of PT. Permata Finance in Brebes Regency ". The formulation of the problem in this study is how the influence of work stress and internal conflict partially on employee work performance at PT. Permata Finance in Brebes Regency, how the effect of work stress and internal conflict simultaneously on employee work performance at PT. Permata Finance in Brebes Regency and which variable is the most dominant influence employee work performance at PT. Permata Finance in Brebes Regency.

While the results of the t-test using a 95 percent confidence level ($\alpha / 2 = 0.05 / 2 = 0.025$) and the degree of freedom $Nk (43-2)$ obtained a table of 2.021 and the results of calculations on the SPSS showed $X_1 = 1.880$ which means that the count $< t$ table. This shows that H_0 is accepted or work stress significantly does not affect the work performance of PT. Permata Finance. Whereas at X_2 there were 1,000 which meant that t count $< t$ table. This shows that H_0 is accepted or internal conflicts significantly do not affect the performance of employees of PT. Permata Finance.

The results of the F test carried out using a 95 percent confidence level ($\alpha = 0.05$) and $df = n - k - 1$ obtained an F table of 3.23. While the calculation results show 2,001. This shows that F count $< F$ table which means that the H_0 hypothesis is accepted which means that jointly the work stress-free variable and internal conflict do not affect the employee performance variable PT. Permata Finance

Pendahuluan

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong dunia industri menjadi berkembang dengan sangat pesat. Teknologi telah memungkinkan para produsen untuk memproduksi dengan jumlah dan kapasitas yang besar. Terkadang suatu proses produksi tersebut mengalami suatu gangguan sehingga produk yang dihasilkan menjadi tidak sesuai dengan yang diharapkan

atau produk yang dibuat tersebut menjadi cacat atau *defect*. Produk yang cacat akan menjadi beban bagi perusahaan sendiri karena produk yang cacat itu akan mengurangi produktifitas dan menambah biaya penanganan cacat produk. Di samping teknologi, peralatan penunjang yang digunakan, lingkungan, loyalitas, dan kemampuan karyawan, faktor prestasi kerja, diantaranya stres dan kondisi fisik lingkungan kerja juga

mempunyai peranan yang sangat penting. Oleh karena itu peran sumber daya manusia dalam organisasi semakin penting dan harus selalu dikembangkan.

PT. Permata Finance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang keuangan. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam mengembangkan setiap asset yang dimiliki. Sehingga dalam menjalankan program-programnya tersebut, maka perlu sumber daya manusia yang handal untuk pengelolaannya.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut peran pegawai sebagai aparat sangat penting, keberhasilan di dalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam kenyataan sehari-hari perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Tentunya dalam hal

ini penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

Selanjutnya stres berhubungan dengan prestasi kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi negatif yang timbul dari interaksi antara individu dan pekerjaan yang menyebabkan terjadinya perubahan pada dirinya yang menimbulkan penyimpangan-penyimpangan, fungsi-fungsi normal, perasaan lelah, tersiksa, cemas, enggan ketempat kerja, sulit berkonsentrasi dan cepat marah merupakan sebagian perasaan-perasaan dan kondisi yang dialami oleh karyawan yang mengalami kerja. Menurut Davis dan Newstrom (2001:201), bila karyawan tidak memiliki stres maka tantangan kerja tidak ada dan akibatnya prestasi kerja juga rendah. Semakin tinggi stres karena tantangan kerja, maka akan mengakibatkan bertambahnya prestasi kerja, tetapi stres kerja juga berpotensi menurunkan prestasi. Setiap orang akan memberikan reaksi yang berbeda-beda terhadap berbagai situasi stres. Pelaksanaan kerja tergantung dari beberapa stres, tetapi kita juga harus mengetahui bahwa di dalam organisasi stres juga dapat dipengaruhi kinerja karyawan.

Disisi lain 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. Penyebab stres dapat dibagi menjadi dua, yaitu internal dan eksternal, dimana salah satu penyebab stres yang berasal dari eksternal yaitu

beban kerja yang dirasakan individu sebagaimana diungkapkan oleh Cooper.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan tersebut di atas, maka penulis dapat membuat suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja dan konflik internal secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes ?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja dan konflik internal secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes ?
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik internal secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance Di Kabupaten Brebes.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik internal secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance Di Kabupaten Brebes.
3. Untuk mengetahui variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance Di Kabupaten Brebes.

Tinjauan Pustaka

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Anoraga (2001:108).

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

a. Indikator Stres

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

Menurut Igor S (1997) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- 3) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- 5) Beban lebih.
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

b. Faktor-Faktor Yang

Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:157) berpendapat bahwa penyebab stress kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

c. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Cox (2006:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi dampak Subjektif (*subjective effect*), dampak Perilaku (*Behavioral effect*), dampak Kognitif (*Cognitive effect*), dampak Fisiologis (*Physiological effect*), dampak Kesehatan (*Health effect*), dampak Organisasi (*Organizational effect*)

d. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir

sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47):

1) Strategi Penanganan Individual

- a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif.
- b) Melakukan relaksasi dan meditasi
- c) Melakukan diet dan *fitness*

2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol penekan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stress melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

- a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung
- b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan).
- c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih

awal sebagai sebuah penekan individual utama.

3) Strategi Dukungan Sosial

2. Konflik Internal

a. Pengertian Konflik Internal

Secara etimologi, konflik (*conflict*) berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Menurut Antonius, dkk(2002:175) konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi.

Hunt & Metcalf (1996: 97) membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu konflik intrapersonal dan konflik interpersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu sendiri, misalnya ketika keyakinan yang dipegang individu bertentangan dengan nilai budaya masyarakat, atau keinginannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Konflik intrapersonal ini bersifat psikologis, yang jika tidak mampu diatasi dengan baik dapat mengganggu bagi kesehatan psikologis atau kesehatan mental individu yang bersangkutan. Sedangkan konflik interpersonal ialah konflik yang terjadi antar individu. Konflik ini terjadi dalam setiap lingkungan sosial, seperti dalam keluarga, kelompok teman sebaya, sekolah, masyarakat dan negara. Konflik ini dapat berupa konflik antar individu dan kelompok, baik di dalam sebuah kelompok maupun antar kelompok.

b. Tipe-Tipe Konflik

Ada beberapa tipe konflik yang

harus dikenali, antara lain :

- 1) Konflik Fungsional
- 2) Konflik Disfungsional
- 3) Konflik Tugas
- 4) Konflik Hubungan
- 5) Konflik Proses

c. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Dari proses konflik yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam tiga hal yang utama, yaitu:

- 1) Komunikasi: yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.
- 2) Struktur: adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.
- 3) Pribadi: yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.

d. Indikator-indikator Konflik Kerja

Menurut Flippo (2003) yang

menjadi indikator-indikator didalam konflik kerja adalah :

- 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)
- 2) Ketegangan masalah pribadi
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
- 4) Perbedaan pendapat
- 5) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
- 6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
- 7) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik
- 8) Konflik emosional
- 9) Perselisihan pribadi
- 10) Lelah secara mental dengan pekerjaan

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Dalam suatu pernyataan Maier (1965) memberi batasan, bahwa secara umum prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Selanjutnya, Porter dan Lawler (1967) mengatakan prestasi kerja sebagai berikut : *“successful role achievement” yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh individu. Atas dasar ini dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu untuk ukuran yang telah ditetapkan dalam suatu pekerjaan”*. (Wijono, 2010: 77).

Robbins (1978) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang karyawan dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece (1988) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau

menyempurnakan suatu tugas dengan efektif (Wijono, 2010: 79).

Dari uraian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja suatu keberhasilan individu dalam mengerjakan tugasnya yang bisa terlihat dari segi keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sim dan Szilagy (1976) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Selain itu dari prestasi kerja juga ditentukan oleh faktor keahlian, minat, motivasi, dan situasi pekerjaan (Wijono, 2010:78).

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2009: 13) yang merumuskan bahwa :

Human Performance = ability x motivation

Motivation = attitude x situation

Ability = knowledge x skill

Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Faktor Kemampuan (*ability*)
- 2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Menurut A. Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2009: 15), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang, atau kemampuan dari

seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Sedangkan faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang.

Mangkunegara (2009:16) sendiri menyimpulkan bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu dalam organisasi adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi. Dengan penjelasan sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang

dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier, dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

c. Pengukuran Prestasi Kerja

Prestasi kerja setiap individu dapat diukur, namun masalahnya untuk mengukur prestasi kerja diperlukan alat ukur yang tepat (*accurate*) dalam pelaksanaannya. Alat ukur yang tepat tidak dapat menjadi prediksi yang tepat jika kriteria alat ukur prestasi kerja tersebut tidak memenuhi persyaratan (Wijono, 2010: 79).

Maier (1965) memberikan gambaran yang dapat lebih memudahkan dalam mengukur prestasi kerja karyawan dengan mengusulkan dua cara, yaitu:

- 1) Pekerjaan produksi merupakan pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dan lebih mudah diukur dengan suatu kriteria yang objektif.
- 2) Pekerjaan yang nonproduktif merupakan pekerjaan yang dapat ditentukan tingkat keberhasilannya yang dicapai oleh individu dalam melakukan tugasnya yang biasa disebut sebagai *human judgments* atau subjektif.

Menurutnya, hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang individu dapat langsung diukur secara objektif, melalui berapa jumlah yang dihasilkan (kuantitatif) maupun bagaimana mutu pekerjaan (kualitatif). Sehingga hal ini dapat lebih memudahkan organisasi memberi penilaian. Namun, dengan

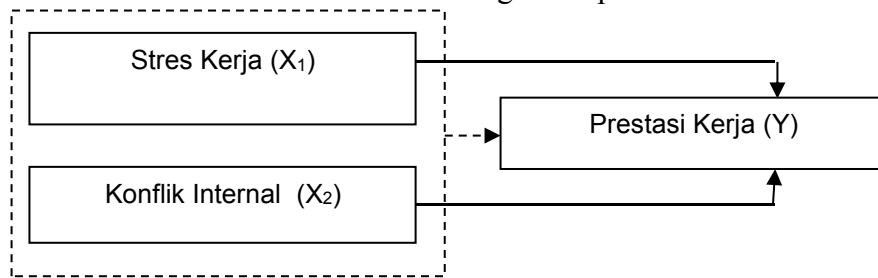
cara yang kedua diperlukan beberapa strategi yang dapat lebih objektif dalam menilai hasil kerja atau prestasi kerja seorang individu, di antaranya melalui atasan langsung, departemen personalia, koleganya, bawahannya, dan juga dirinya sendiri (*self-evaluation*). Cara kedua ini dilakukan untuk menghindari adanya unsur yang berbau subjektivitas dalam melakukan penilaian. Jika disimpulkan, dapat dikatakan bahwa alat ukur yang tepat untuk mengukur prestasi kerja karyawan jika tidak mempertimbangkan bagaimana jenis perusahaannya, jabatannya, atau

siapa penilainya yang bertanggung jawab atas semuanya itu. Pertimbangan lain adalah bagaimana kriteria penilaian yang tepat untuk setiap departemen dan yang dianggap paling potensial menentukan hasil yang diharapkan mendekati minimal mengurangi unsur subjektivitas dalam mengaplikasikan alat ukur prestasi kerja tersebut.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 : Kerangka Berpikir



C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari suatu pertanyaan yang kebenarannya perlu diuji terlebih dahulu (Suharsini Arikunto, 2010 : 110). Sedangkan menurut Nur Indiantoro dan Bambang Supomo (2002 : 72) hipotesis menyatakan hubungan yang diduga secara logis antara dua variabel atau lebih dalam rumusan proposisi yang dapat diuji secara empiris. Proposisi merupakan salah satu dari elemen teori, disamping construct, konsep dan definisi yang memberi gambaran fenomena-fenomena sistematis melalui penentuan hubungan antar variabel. Atas dasar pengertian ini, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya hipotesis merupakan dugaan sementara mengenai

hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih yang perlu dibuktikan kebenarannya, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga stres kerja dan konflik internal berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes.
2. Diduga stres kerja dan konflik internal berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes.
3. Diduga konflik internal merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes.

Metode Penelitian

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh stres kerja dan konflik internal terhadap prestasi kerja karyawan.

B. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja dan konflik internal. Berikut adalah pengukuran variabel-variabel tersebut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y). Pengertian prestasi kerja (Y) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Menurut Nasution (2000 : 99) indikator yang digunakan untuk mengukur prestasi kerja yaitu:

a. Kualitas kerja

- b. Kuantitas kerja
- c. Disiplin kerja
- d. Inisiatif
- e. Kerjasama

2. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja dan konflik internal. Masing-masing variabel memiliki definisi operasional sebagai berikut:

a. Stres kerja (X_1)

Indikator untuk mengukur variabel stres kerja (Igor, 1997), meliputi:

- 1) Intimidasi dan tekanan
- 2) Ketidakcocokan dengan pekerjaan
- 3) Pekerjaan yang berbahaya
- 4) Beban kerja lebih
- 5) Target dan harapan yang tidak realistis

b. Konflik Kerja (X_2)

Menurut Flippo (2003) yang menjadi indikator-indikator didalam konflik kerja adalah :

- 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)
- 2) Ketegangan masalah pribadi
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
- 4) Perbedaan pendapat
- 5) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
- 6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
- 7) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik
- 8) Konflik emosional
- 9) Perselisihan pribadi
- 10) Lelah secara mental dengan pekerjaan

C. Populasi Dan Sampel

Menurut Sekaran (2006:121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Permata Finance yang berjumlah 48 orang karyawan.

Sedangkan sampel adalah sebagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul *representative* (Sugiono, 2005 : 56).

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil sampel sejumlah populasi yang ada pada PT. Permata Finance yaitu 48 responden.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra *survey*, dalam hal ini untuk mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Angket atau Kuesioner

Angket atau kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan

diukur menggunakan skala LIKERT. Yaitu skala yang berisi lima tingkatan nilai yang merupakan skala ordinal. Selanjutnya setiap jawaban diberi nilai dengan kriteria sebagai berikut :

Nilai	Kriteria
5	Sangat setuju
4	Baik, Setuju
3	Cukup, Ragu-ragu
2	Jelek, Tidak setuju
1	Sangat tidak setuju

Nilai total untuk keseluruhan jawaban dihitung untuk responden (Singarimbuan dan effendi, 1989 : 110).

E. Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*).

Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan PT. Permata Finance.

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variable dalam kuesioner. Validitas merupakan kemampuan dari instrumen untuk mengukur rancangan penelitian (Kumar, 2005). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk memiliki undimensionalitas atau apakah

indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Joreskog, 1969). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator pada beberapa faktor. Indikator dapat dikatakan sebagai bagian dari variabel jika memiliki nilai signifikansi < 0.05 (Joreskog, 1969).

Untuk menguji validitas instrumen penelitian digunakan teknik korelasi produk momen yang dirumuskan sebagai berikut (Suharsimi Arikunto; 1998 : 142) :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Cronbach, 1991). Kategorisasi angka skala reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
- b. Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
- c. Antara 0,400 – 0,599 = Sedang
- d. Antara 0,200 – 0,399 = Rendah
- e. Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

Rumus Alpha ditulis sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dengan kriteria :

- 1) Jika signifikansi perhitungan data (Sig) > 5% maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi perhitungan data (Sig) < 5% maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 166). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas Via Anova dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi

variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai $VIF \leq 10$ maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011:106).

d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0.05$ atau diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011: 143).

2. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang

digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

b. Uji t

Untuk mengetahui derajat pengaruh antara dua variabel yaitu variabel bebas (Y) maka digunakan rumus *spearman's rank* sebagai berikut :

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$$Z = \frac{r_s}{\sqrt{1/(n-1)}}$$

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05.

d. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Perhitungan nilai koefisien deteminasi ini diformulasikan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{ESS}{TSS}$$

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Uji validitas dan reliabilitas

Kriteria pengujian validitas dan reliabilitas adalah dengan membandingkan nilai korelasi validitas dan reliabilitas dengan r_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 % ($\alpha = 0.05$) dan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel kualitas pelayanan (X_1) dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

Tabel 1 : Pengujian validitas dan reliabilitas variabel stres kerja (X_1):

Nomor Pertanyaan	R Product Moment (rxy)	r tabel ($\alpha = n - 2$) 5 % = 0,308
1	0,922	Valid
2	0,724	Valid
3	0,855	Valid
4	0,762	Valid
5	0,636	Valid
6	0,533	Valid
7	0,702	Valid
8	0,782	Valid
9	0,762	Valid
10	0,855	Valid
11	0,887	Valid
12	0,828	Valid
13	0,855	Valid
14	0,795	Valid
Nilai koefisien reliabilitas (r - alpha) = 0,955		Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas r_{hitung} pada setiap pertanyaan variabel stres kerja (X_1) mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat $r - \alpha$ sebesar 0,955 lebih besar dari r_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,308. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel stres kerja (X_1) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan

instrumen penelitian.

Sedangkan pengujian validitas dan reliabilitas variabel konflik internal (X_2) dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 : Pengujian validitas dan reliabilitas variabel konflik internal (X_2) :

Nomor Pertanyaan	R Product Moment (rxy)	r tabel ($\alpha = n - 2$) 5 % = 0,308
1	0,892	Valid
2	0,755	Valid
3	0,728	Valid
4	0,917	Valid
5	0,644	Valid
6	0,645	Valid
7	0,892	Valid
8	0,746	Valid
9	0,926	Valid
10	0,892	Valid
11	0,816	Valid
12	0,801	Valid
13	0,906	Valid
14	0,533	Valid
Nilai koefisien reliabilitas (r - alpha) = 0,957		Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas r_{hitung} pada setiap pertanyaan variabel konflik internal (X_2) mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat $r - \alpha$ sebesar 0,957 lebih besar dari r_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,308. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel konflik internal (X_2) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

Hasil pengujian validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini :

Tabel 3 : Pengujian validitas dan reliabilitas variabel prestasi kerja (Y)

Nomor Pertanyaan	r Product Moment (rxy)	r tabel ($\alpha = n - 2$) 5 % = 0,308
1	0,902	Valid
2	0,503	Valid
3	0,586	Valid
4	0,579	Valid
5	0,701	Valid
6	0,514	Valid
7	0,622	Valid
8	0,512	Valid
9	0,503	Valid
10	0,856	Valid
11	0,902	Valid
12	0,391	Valid
13	0,902	Valid
14	0,579	Valid
Nilai koefisien reliabilitas (r – alpha) = 0,893		Reliabel

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas r_{hitung} pada setiap pertanyaan variabel prestasi kerja (Y) mempunyai nilai lebih besar dari r_{tabel} . Demikian juga dengan perhitungan koefisien reliabilitas didapat r – alpha sebesar 0,893 lebih besar dari r_{tabel} dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ didapat r_{tabel} sebesar 0,308. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pertanyaan yang tergabung dalam variabel prestasi kerja (Y) adalah valid dan reliabel untuk dijadikan instrumen penelitian.

2. Uji asumsi klasik
a. Uji normalitas

Berikut merupakan hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov*.

Tabel 4 : Hasil uji *Kolmogorof-Smirnov*

		Stres_Kerja	Konflik_Internal	Prestasi_Kerja
N		43	43	43
Normal Parameters ^a	Mean	22.60	19.93	56.28
	Std. Deviation	3.424	3.104	4.442
Most Extreme Differences	Absolute	.335	.361	.219
	Positive	.335	.361	.131
	Negative	-.223	-.267	-.219
Kolmogorov-Smirnov Z		2.195	2.366	1.437
Asymp. Sig. (2-tailed)		.235	.739	.132

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pada variabel stres kerja didapat nilai uji *Kolmogorof-Smirnov* sebesar 2,195 dengan nilai probabilitas 0,235. Oleh karena nilai $p = 0,235$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai $p > 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel stres kerja pada 43 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Uji normalitas pada variabel

konflik internal dengan menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* diperoleh nilai sebesar 1,437 dengan nilai probabilitas 0,132. Oleh karena nilai $p = 0,132$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai $p > 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel prestasi kerja pada 43 sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

Sedangkan uji normalitas pada variabel prestasi kerja dengan

menggunakan uji *Kolmogorof-Smirnov* diperoleh nilai sebesar 2,366 dengan nilai probabilitas 0,739. Oleh karena nilai $p = 0,739$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai $p > 0,05$ yang mengartikan bahwa variabel konflik internal pada 43

sampel adalah normal atau memenuhi persyaratan uji normalitas.

b. Uji linieritas

Berikut merupakan hasil perhitungan uji linieritas :

Tabel 5 : Hasil uji linieritas stres kerja dan prestasi kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja * Stres_Kerja	278.193	9	30.910	1.853	.095
Between Groups (Combined)					
Linearity	36.336	1	36.336	2.178	.149
Deviation from Linearity	241.857	8	30.232	1.812	.110
Within Groups	550.458	33	16.681		
Total	828.651	42			

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pada *anova table* dibagian *deviation from linearity* menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dan prestasi kerja menghasilkan nilai F 1,812 dengan nilai $p 0,110$. Hal ini mengartikan bahwa stres kerja dan prestasi kerja memiliki nilai $p > 0,05$ pada *deviation from linearity* sehingga dapat dibuktikan bahwa pada taraf

kepercayaan 95 persen tidak terjadi penyimpangan signifikansi terhadap linieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi klasik linieritas sebagai prasyarat analisis regresi linier.

Sedangkan hasil uji linieritas pada konflik internal dan prestasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 6 : Hasil uji linieritas pada konflik internal dan prestasi kerja

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Prestasi_Kerja * Konflik_Internal	63.910	6	10.652	.501	.803
Between Groups (Combined)					
Linearity	18.202	1	18.202	.857	.361
Deviation from Linearity	45.708	5	9.142	.430	.824
Within Groups	764.741	36	21.243		
Total	828.651	42			

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pada *anova table* dibagian *deviation from linearity* menunjukkan bahwa hubungan antara konflik internal dan prestasi kerja menghasilkan nilai F 0,430 dengan nilai $p 0,824$. Hal ini mengartikan bahwa konflik internal

dan prestasi kerja memiliki nilai $p > 0,05$ pada *deviation from linearity* sehingga dapat dibuktikan bahwa pada taraf kepercayaan 95 persen tidak terjadi penyimpangan signifikansi terhadap linieritas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi

klasik linieritas sebagai prasyarat analisis regresi linier.

c. Uji multikolinearitas

Berikut merupakan tabel hasil uji multikolinearitas :

Tabel 7 : Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a						
Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	Stres_Kerja	.209	.238	.236	.975	1.025
	Konflik_Internal	.148	.188	.183	.975	1.025

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

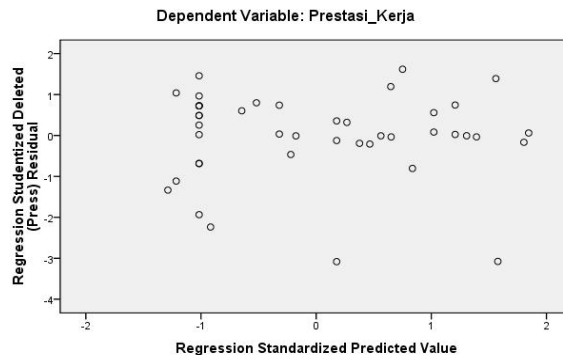
Hasil perhitungan uji multikolinieritas pada tabel di atas menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik internal memiliki nilai tolerance ≥ 0.10 yang berarti tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Sedangkan hasil perhitungan *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa

kedua variabel independen memiliki nilai sebesar 1,025 yang mengartikan bahwa $VIF \leq 10$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

d. Uji heterokedastisitas

Berikut merupakan hasil uji heterokedastisitas pada gambar 2 :

Gambar 2 : Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar 2 di atas menunjukkan bahwa di dalam diagram scatterplot tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan tidak

terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi.

e. Uji autokorelasi

Berikut merupakan tabel hasil dari perhitungan autokorelasi dengan menggunakan SPSS :

Tabel 8 : Tabel Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.278 ^a	.077	.031	4.372	1.827

a. Predictors: (Constant), Konflik_Internal, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian *Durbin Watson* menunjukkan bahwa nilai DW_{hitung} adalah 1,827, sedangkan DW_{tabel} menunjukkan $dL = 1,4151$ dan $dU = 1,6091$. Hal ini menunjukkan bahwa $DW_{hitung} > DW_{tabel}$, yang mengartikan tidak adanya

autokorelasi antara variabel yang diamati.

3. Uji hipotesis

a. Regresi linier berganda

Berikut merupakan hasil perhitungan regresi berganda dengan menggunakan SPSS :

Tabel 9 : Hasil perhitungan regresi linier berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.234	6.427		6.883	.000
	Stres_Kerja	.248	.132	.288	1.880	.067
	Koflik_Internal	.133	.133	.153	1.000	.323

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat dibuat persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$ adalah $Y = 44,234 + 0,248 X_1 + 0,133 X_2$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 44,234 yang mengartikan bahwa jika variabel stres kerja dan konflik internal diabaikan maka prestasi kerja pegawai PT. Permata Finance sebesar 44,234 satuan. Sedangkan pada variabel stres kerja (X_1) diperoleh nilai 0,248 artinya jika

variabel stres kerja dinaikkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja pegawai PT. Permata Finance akan meningkat sebesar 0,248 satuan kali. Pada variabel konflik internal (X_2) didapat nilai sebesar 0,133 yang mengartikan bahwa jika variabel konflik internal dinaikkan sebesar satu satuan maka prestasi kerja akan naik sebesar 0,133 satuan kali.

b. Uji t_{hitung}

Adapun hasil uji t dengan menggunakan metode SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 10 : Hasil Uji t_{hitung}

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.234	6.427		6.883	.000
	Stres_Kerja	.248	.132	.288	1.880	.067
	Koflik_Internal	.133	.133	.153	1.000	.323

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa uji t_{hitung} dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan derajat kebebasan $N-k$ (43-2)

diperoleh t_{tabel} sebesar 2,021 dan hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan $X_1 = 1,880$ yang mengartikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0

diterima atau stres kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Permata Finance. Sedangkan pada X_2 didapat 1,000 yang mempunyai arti bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima atau konflik internal secara signifikan tidak berpengaruh terhadap prestasi pegawai PT.

Tabel 11 : Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	75.381	2	37.690	2.001	.148 ^a
	Residual	753.270	40	18.832		
	Total	828.651	42			

a. Predictors: (Constant), Koflik_Internal, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa Uji F yang dilakukan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan $df = n - k - 1$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,23. Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan 2,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang mengartikan hipotesis H_0 diterima yang mengartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas stres kerja dan konflik internal tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai PT. Permata

Tabel 12 : Uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.302 ^a	.091	.046	4.340

a. Predictors: (Constant), Koflik_Internal, Stres_Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut :

Permata Finance.

Hasil perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja dan variabel konflik internal tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

c. Uji F

Berikut merupakan hasil uji F dengan menggunakan SPSS :

Finance.

d. Koefisien determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS adalah didapata bahwa koefisien determinasi sebesar 0,091 atau 9,1 persen. Hal ini mengartikan bahwa 9,1 persen prestasi kerja pegawai PT. Permata Finance dipengaruhi oleh stres kerja dan konflik internal, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berikut merupakan hasil uji determinasi :

1. Stress kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan PT. Permata Finance, hal ini dibuktikan dengan uji t_{hitung} dengan menggunakan tingkat

- kepercayaan 95 persen ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0,025$) dan derajat kebebasan $N-k$ ($43-2$) diperoleh t_{tabel} sebesar 2,021 dan hasil perhitungan pada SPSS menunjukkan $X_1 = 1,880$ dan $X_2 = 1,000$ yang mengartikan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$. Hal tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima atau stres kerja secara signifikan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai PT. Permata Finance. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan diduga stres kerja dan konflik internal berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes adalah ditolak.
2. Stress kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Karyawan PT. Permata Finance, hal ini dibuktikan dengan uji F dengan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan $df = n - k - 1$ diperoleh F_{tabel} sebesar 3,23. Sedangkan hasil perhitungan menunjukkan 2,001. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang mengartikan hipotesis H_0 diterima yang mengartikan bahwa secara bersama-sama variabel bebas stres kerja dan konflik internal tidak berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja pegawai PT. Permata Finance. Sehingga hipotesis yang kedua yang menyatakan diduga stres kerja dan konflik internal berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes adalah ditolak.
 3. Stres kerja merupakan variabel yang paling dominan yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi linier $Y = 44,234 + 0,248 X_1 + 0,133 X_2$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 44,234, variabel stres kerja (X_1) diperoleh nilai 0,248 dan variabel konflik internal (X_2) didapat nilai sebesar 0,133. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa diduga konflik internal merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Permata Finance di Kabupaten Brebes adalah ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhuono Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu : Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Ernie Trisnawati Sule, Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 19*.
- Irham Fahmi. 2013. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung : Alfabeta.
- Ismail Nawawi Uha. 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta : Prenadamedia

- Malayu SP Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Moh As'ad. 1991. *Psikologi Industri Edisi Ke Empat*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Renhard Manurung dan Ratlan Pardede, 2014. *Analisis Jalur = Path Analysis*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari Puspita Ria. *Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*.
- Syofian Siregar, *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*.
- Suhardono Wisnu. 2015. *Konflik Dan Resolusi*, (Jurnal Sosial dan Syar'i, Vol 2 No.1)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung : Alfabeta
- Vethzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi II, Cet 4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Oragnisasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.