

PENGARUH STRES DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA PADA PT. PINDAD BANDUNG

Eko Yuliawan

STIE Mikroskil

Jl. Thamrin No. 112, 124, 140 Medan 20212

eko_yuliawan@mikroskil.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stress dan konflik serta pengaruh stress dan konflik terhadap kinerja pada perusahaan PT. PINDAD Bandung, Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai departemen Tempa dan departemen Cor dengan total populasi 191 orang, dimana masing-masing departemen diambil sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Sampel yang diambil dari departemen Tempa sebanyak 16 orang dan departemen Cor sebanyak 22 orang. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linier berganda, pengujian hipotesis dilakukan secara serempak (Uji F) dan parsial (Uji t). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad (Persero) Bandung $Y = -0.364 X_1 + 0.299 X_2 + \epsilon$

Atas dasar perhitungan tersebut dapat dikemukakan bahwa stres kerja (X_1) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 13.2% dan konflik (X_2) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 8.9% serta stres kerja dan konflik (X_1X_2) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 13.1%.

Kata kunci : *stress, konflik dan kinerja*

1. Pendahuluan

Pada umumnya kinerja karyawan didalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain stres kerja dan konflik yang terjadi didalam organisasi dan harus dihadapi oleh karyawan tersebut. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, ataupun juga Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja ini akan tampak dari sifat dan perilaku karyawan tersebut, antara lain, emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, cemas, tegang dan gugup. Stres kerja yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi, dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Pada dasarnya bahwa, konflik yang terjadi didalam suatu organisasi sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Maka dari itu untuk tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi, seorang pimpinan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang terjadi di dalam organisasi tersebut. Terkadang sebagian besar seorang pimpinan kurang memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja karyawan, sehingga dengan kurangnya perhatian dari pimpinan sering terjadi konflik antar karyawan didalam lingkungan kerja organisasi tersebut.

2. Kajian Pustaka

2.1 Stres Kerja

Stres biasanya dipandang sebagai suatu kejadian atau sumber masalah yang mengundang ketegangan dan perasaan negatif pada seseorang. Sebenarnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sehingga sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang yang sedang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, yang dapat mengakibatkan mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Sebagaimana dikemukakan sejumlah pakar, pengertian stres memiliki konotasi yang beragam tergantung pada persepsi serta sasaran aplikasinya. Untuk lebih jelasnya lagi arti dari kata stres tersebut, penulis akan memberikan gambaran tentang pengertian stres dari para ahli antaranya :

Menurut T Hani Handoko [4] bahwa stres adalah :

“Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.”

Menurut A. A Anwar Prabu Mangkunegara [1] bahwa :

“Stres Kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.”

2.2 Sumber-Sumber Stres

Stressor atau sumber stres merupakan segala sesuatu yang dapat menyebabkan seseorang mengalami stres. Dimana stres dapat mempengaruhi perilaku, serta kondisi psikologisnya. Seseorang mengalami stres karena mungkin mendapat tekanan dari dalam lingkungan pekerjaan dan adanya tekanan dari luar lingkungan pekerjaan. Sumber tekanan dalam lingkungan pekerjaan berupa kondisi fisik perilaku, frustrasi, emosional dan lain-lain. Sedangkan sumber tekanan dari luar lingkungan pekerjaan dapat berupa masalah-masalah fisik, karakteristik lingkungan pekerjaan dan lain-lain.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Ada dua kategori penyebab stres, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*.

2.3 Pengertian Konflik

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan[2] bahwa :

“Konflik adalah Persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.”

Menurut Veithzal Rivai [5] bahwa :

“Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.”

Pada dasarnya konflik merupakan persaingan yang tidak sehat antara individu atau kelompok untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan memperoleh penghargaan dari organisasi. Dalam persaingan ini tiap individu atau kelompok tidak mementingkan individu atau kelompok lain, malah sebaliknya tiap-tiap individu atau kelompok saling menjatuhkan. Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara individu atau kelompok yang saling mengharapkan sesuatu terhadap dirinya maupun orang lain dengan apa yang diharapkannya, tetapi harapan tersebut belum pasti sesuai dengan harapan orang lain. Dengan

ketidakpastian ini pertentangan antar individu atau kelompok akan terjadi dan tidak dapat dihindarkan.

2.4 Sumber -Sumber Konflik

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan[2] menyatakan bahwa sebab-sebab terjadinya konflik adalah :

1. Tujuan

Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya konflik di antara individu atau kelompok karyawan. Karena setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya konflik dalam memperoleh prestasi yang baik.

2. Ego Manusia

Ego manusia yang selalu menginginkan lebih berhasil dari manusia lainnya dan akan menimbulkan konflik.

3. Kebutuhan

Kebutuhan material dan non material yang terbatas akan menyebabkan timbulnya konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan non material yang lebih baik dari orang lain sehingga timbul konflik

4. Perbedaan Pendapat

Perbedaan pendapat akan menimbulkan konflik. Karena setiap orang atau kelompok selalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan menimbulkan konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.

5. Salah Paham

Salah paham sering terjadi di antara orang-orang yang bekerja sama. Karena salah paham (salah persepsi) ini timbul konflik di antara individu karyawan atau kelompok.

6. Perasaan Dirugikan

Perasaan dirugikan karena perbuatan orang lain akan menimbulkan konflik. Karena setiap orang tidak dapat menerima kerugian dari perbuatan orang lain. Oleh karena itu, perbuatan yang merugikan orang lain hendaknya dicegah supaya tidak timbul konflik di antara sesamanya. Jika terjadi konflik pasti akan merugikan kedua belah pihak, bahkan akan merusak kerja sama.

7. Perasaan Sensitif

Perasaan sensitif atau mudah tersinggung akan menimbulkan konflik. Perilaku atau sikap seseorang dapat menyinggung perasaan orang lain yang dapat menimbulkan konflik atau perselisihan, bahkan dapat menimbulkan perkelahian di antara karyawan.

2.5 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Suatu organisasi dalam melaksanakan aktifitasnya perlu mengetahui kekuatan atau kelemahan yang terdapat dalam setiap komponen yang terlibat dalam aktifitas organisasi. Misalnya kinerja karyawan (Sumber Daya Manusia) yang terdapat dalam organisasi tersebut melemah atau sebaliknya yaitu memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi tersebut. Oleh karena itu organisasi harus berupaya mengevaluasi secara rutin tentang setiap komponen dalam organisasi tersebut, khususnya masalah kinerja karyawan.

2.6 Hubungan Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperbaiki prestasi organisasi karena konflik yang terjadi didalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, maka perlu dilakukan langkah-langkah atau cara-cara untuk mengelolanya atau disebut dengan manajemen konflik yaitu untuk meningkatkan kinerja.

Sedangkan hubungan stres dengan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan [2] bahwa :

“Prestasi kerja (kinerja) karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemaarah, dan suka menyendiri.”

2.7 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono [3] hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian penulis mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

“ Bilamana stress kerja dan konflik di tata dengan teratur, maka akan berpengaruh terhadap kinerja.”

3 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dan verifikatif analisis. Adapun metode deskriptif analisis adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan keadaan yang ada pada perusahaan berdasarkan fakta atau data yang dikumpulkan dan disusun secara sistematis, selanjutnya dianalisis untuk memperoleh kesimpulan. Sedangkan Metode verifikatif (pengujian hipotesis) membantu untuk pemahaman terhadap hubungan antar faktor yang diteliti

3.1 Sumber dan Jenis Data Penelitian

1. Data primer, yaitu suatu data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Dimana data ini diperoleh atau didapat dari para karyawan Divisi Tempa dan Cor PT. PINDAD (Persero) Bandung yang dijadikan sebagai objek dari penelitian. Antara lain seperti kuisisioner,

Yaitu suatu kegiatan yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan. Untuk setiap pertanyaan positif dan negatif akan diberi nilai dengan menggunakan Skala *Likert* sebagai berikut :

Tabel 3.1 Skala *Likert*

Jawaban	Nilai Positif	Nilai Negatif
Sangat setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Ragu-ragu (RR)	3	3
Tidak setuju (TS)	2	4
Sangat tidak setuju (STS)	1	5

Sumber : Sugiyono [3]

2. Data sekunder, yaitu data yang berhubungan dengan objek penelitian. Dimana biasanya mencakup tentang sejarah perusahaan, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan yang

diperoleh dari data dan literatur yang berkaitan dengan penelitian. Antara lain seperti studi kepustakaan,

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Departement Tempa dan Departement Cor Divisi TC PT.Pindad (Persero) Bandung. Jumlah populasi sebanyak 191 orang atau karyawan. Sampel yang diambil peneliti adalah $20\% \times$ total populasi. Dengan demikian sampel tersebut adalah $20\% \times 191 = 38,2$ orang sehingga sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 38 orang.

$$\bullet \text{ Tempa} = \frac{81}{191} \times 38 = 16$$

$$\bullet \text{ Cor} = \frac{110}{191} \times 38 = 22$$

3.3 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Ukur
Stres Kerja (X1)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang karyawan. Seperti : rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa dan bosan yang dihadapinya dalam lingkungan kerja. (Veithzal Rivai 2004:516)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja 2. Tekanan/desakan waktu 3. Wewenang/tanggung jawab 4. Konflik 5. Keadaan kerja yang tidak sehat 6. Peralatan kerja yang kurang memadai 7. Balas jasa yang terlalu rendah 8. Perbedaan nilai terhadap pegawai 9. Perlakuan yang tidak adil dan wajar 	Ordinal
Konflik (X2)	Merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya , orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. (Anwar Prabu Mangkunegara 2005:155)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perbedaan persepsi 2. Perbedaan dalam memahami tujuan 3. Pelaksanaan tugas 4. Sumber daya yang langka 5. Saling ketergantungan dalam melaksanakan tugas 6. Struktur imbalan 7. Tugas yang tidak jelas 8. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan 9. Komunikasi 10. Strategi pemotivasi yang tidak tepat 11. Perbedaan status atau jabatan 	Ordinal
Kinerja Karyawan	Merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Kerja 2. Kualitas Kerja 	

Variabel	Konsep Variabel	Indikator	Skala Ukur
(Y)	kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Veithzal Rivai 2004:309)	3. Kreativitas Kerja 4. Disiplin Kerja 5. Tingkat kejujuran 6. Sikap 7. loyalitas terhadap pekerjaan 8. Motivasi 9. Kompensasi 10. Lingkungan kerja 11. Gaji	Ordinal

3.4 Uji Validitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Stres Kerja

No.	Item	Pearson Correlation	T _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
1	Beban kerja yang dihadapi melebihi kemampuan kerja saya, sedangkan pekerjaan harus cepat selesai	0.571	4.173	0.000	Valid
2	Pekerjaan yang dihadapi saya melebihi jumlah waktu kerja pegawai, sehingga banyak pegawai yang frustrasi	0.842	9.364	0.000	Valid
3	Wewenang atau tanggung jawab yang tidak dijelaskan dengan baik, membuat para pegawai merasa tertekan	0.633	4.906	0.000	Valid
4	Konflik antara pimpinan dan pegawai sering terjadi, akan tetapi dapat diselesaikan dengan baik	0.874	10.791	0.000	Valid
5	Situasi atau keadaan kerja yang tidak sehat menyebabkan hubungan antar pegawai kurang baik	0.670	5.415	0.000	Valid
6	Peralatan kerja yang kurang memadai dapat menghambat kerja pegawai, sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat	0.910	13.170	0.000	Valid
7	Balas jasa yang berupa bonus terlalu rendah menyebabkan pegawai kurang termotivasi, sehingga banyak pegawai yang mengeluh	0.627	4.829	0.000	Valid
8	Penilaian terhadap pegawai menyebabkan saya kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan	0.801	8.029	0.000	Valid
9	Pegawai diperlakukan dengan tidak adil oleh atasan, sehingga para pegawai merasa tidak nyaman dalam bekerja	0.871	10.637	0.000	Valid

Tabel hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner stress kerja dikatakan valid, dengan taraf signifikansi (α) < 0,05; yang berarti setiap item pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat stress kerja karyawan divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung.

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik

No.	Item	Pearson Correlation	T _{hitung}	Signifikansi	Keterangan
1	Perbedaan persepsi dalam kerja menambah hubungan kerja kurang baik, maka saya selalu menghindari perbedaan persepsi tersebut	0.731	6.427	0.000	Valid
2	Target pekerjaan sulit dicapai karena adanya perbedaan dalam memahami tujuan yang harus dicapai	0.773	7.310	0.000	Valid
3	Tugas diberikan sesuai dengan bidang keahlian pegawai, sehingga dapat diperkecil konflik dengan teman	0.685	5.641	0.000	Valid
4	Kurangnya pegawai yang memiliki keahlian dan keterampilan disebabkan kurangnya diberikan keahlian	0.685	5.641	0.000	Valid
5	Saling ketergantungan tugas antar unit kerja menimbulkan pengaruh yang positif, karena diantara kami saling mendukung	0.740	6.601	0.000	Valid
6	Pemberian imbalan tidak sesuai dengan tingkat pengorbanan yang dilakukan, sehingga terjadi persepsi yang berbeda antara pegawai	0.650	5.132	0.000	Valid
7	Atasan kurang memberikan sosialisasi yang jelas dalam melaksanakan pegawai sehingga pegawai sulit melaksanakan pekerjaan	0.839	9.251	0.000	Valid
8	Sering terjadi salah paham antar personil pegawai, sehingga koordinasi kerja tidak dilakukan	0.716	6.153	0.000	Valid
9	Komunikasi yang kurang baik dalam organisasi menyulitkan saya dalam berinteraksi dengan teman sejawat	0.689	5.703	0.000	Valid
10	Penempatan pegawai yang tidak tepat dan fasilitas-fasilitas yang diberikan kurang baik sehingga pegawai kurang bersemangat melakukan pekerjaan	0.698	5.848	0.000	Valid
11	Perbedaan status atau jabatan menciptakan hubungan yang tidak harmonis antara pegawai	0.747	6.741	0.000	Valid

Tabel hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner konflik dikatakan valid, dengan dengan taraf signifikansi (α) < 0,05; yang berarti setiap item pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat konflik karyawan divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung.

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja

No.	Item	Pearson Correlation	T _{hitung}	Signifikansi	Ket.
1	Kemampuan kerja saya baik, karena selalu dibekali pelatihan secara berkesinambungan.	0.615	4.680	0.000	Valid
2	Kualitas kerja saya sangat baik, sehingga saya dapat dipercaya dalam melaksanakan tugas	0.727	6.352	0.000	Valid
3	Kreatifitas saya menunjang dalam			0.000	Valid

No.	Item	Pearson Correlation	T _{hitung}	Signifikansi	Ket.
	menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, sehingga dapat memotivasi rekan kerja	0.762	7.060		
4	Saya selalu disiplin datang dan pulang kerja tepat waktu, sehingga saya tidak pernah di kenai sanksi	0.618	4.716	0.000	Valid
5	Saya tidak pernah berbohong di dalam pekerjaan saya, maka atasan saya selalu percaya terhadap hasil pekerjaan saya	0.878	11.005	0.000	Valid
6	Pekerjaan yang diberikan atasan selalu disikapi dengan baik, maka setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat	0.774	7.334	0.000	Valid
7	Loyalitas pegawai terhadap perusahaan dapat di pertanggung jawabkan dengan baik, karena setiap instruksi dari atasan selalu dilaksanakan	0.819	8.564	0.000	Valid
8	Pimpinan selalu memperlakukan pegawai dengan baik sehingga pegawai termotivasi dalam bekerja	0.723	6.280	0.000	Valid
9	Kompensasi bonus yang diberikan instansi kepada karyawan sudah sesuai dengan jabatan	0.654	5.187	0.000	Valid
10	Lingkungan kerja yang baik menunjang pekerjaan saya, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu	0.838	9.214	0.000	Valid
11	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada para pegawai	0.682	5.595	0.000	Valid

Tabel hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner kinerja dikatakan valid, dengan dengan taraf signifikansi (α) < 0,05; yang berarti setiap item pernyataan dapat dipergunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan divisi tempa dan cor pada PT. Pindad (Persero) Bandung.

4.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah menunjukkan sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau memberikan perolehan hasil pengukuran yang relatif konsisten apabila alat ukur ini digunakan kembali dalam pengukuran atau dapat dikatakan pula bahwa reliabilitas mengukur kekonsistenan jawaban responden. Uji reliabilitas yang dipergunakan adalah dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*.

Berikut ini ditampilkan tabel hasil uji reliabilitas variabel stress kerja, konflik dan kinerja karyawan divisi tempa dan cor pada PT. Pindad (Persero) Bandung, dilakukan dengan menggunakan bantuan alat pengolahan data software SPSS Versi 15, sebagai berikut:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

No.	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Stres Kerja (X_1)	0.900	Reliabel
2	Konflik (X_2)	0.906	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.910	Reliabel

4.3 Tingkat Stres Kerja

Tabel 4.3 Tingkat Variabel Stres Kerja (X_1)

No.	Kriteria	Range	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	9-16	0	0.00
2	Rendah	17-23	0	0.00
3	Sedang	24-30	6	15.79
4	Tinggi	31-37	9	23.68
5	Sangat Tinggi	38-45	23	60.53
Jumlah			38	100.0

Seperti terlihat pada tabel di atas, tingkat variabel stres kerja (X_1) di Divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung, 6 responden dari 38 responden menyatakan, stres kerja berada pada kriteria sedang (15.79%), 9 responden dari 38 responden menyatakan, stres kerja berada pada kriteria tinggi (23.68%), dan 23 responden dari 38 responden menyatakan, stres kerja berada pada kriteria sangat tinggi (60.53%). Dari hasil pengolahan data tersebut, responden menyatakan bahwa stres kerja yang dilaksanakan di Divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung berada pada kategori sangat tinggi (60.53%).

4.5 Tingkat Konflik

Tabel 4.4 Tingkat Variabel Konflik (X_2)

No.	Kriteria	Range	Jumlah	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	11-18	0	0.00
2	Rendah	19-25	0	0.00
3	Sedang	26-32	1	2.63
4	Tinggi	33-39	9	23.68
5	Sangat Tinggi	40-55	28	73.68
Jumlah			38	100.0

Seperti terlihat pada tabel di atas, tingkat variabel konflik (X_2) di Divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung, 1 responden dari 38 responden menyatakan, konflik berada pada kriteria sedang (2.63%), 9 responden dari 38 responden menyatakan, konflik berada pada kriteria tinggi (23.68%) dan 28 responden dari 38 responden menyatakan, konflik berada pada kriteria sangat tinggi (73.68%). Dari hasil pengolahan data tersebut, responden menyatakan bahwa konflik yang dilaksanakan di Divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung berada pada kategori sangat tinggi (73.68%).

4.6 Pengaruh Stres kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan divisi tempa dan cor pada PT. Pindad (Persero) Bandung

Tabel 4.5 Pengaruh Variabel X_1 dan X_2 Terhadap Y

No.	Keterangan	Nilai
1.	X_1 terhadap Y	0.132
	X_2 terhadap Y	0.089
2.	X_1 & X_2 terhadap Y	0.131

Atas dasar perhitungan tersebut dapat dikemukakan bahwa stres kerja (X_1) mempengaruhi perubahan kinerja karyawan sebesar 13.2% dan konflik (X_2) mempengaruhi perubahan kinerja karyawan sebesar 8.9% serta stres kerja dan konflik (X_1X_2) mempengaruhi perubahan kinerja karyawan sebesar 13.1%.

Besarnya pengaruh variabel lain, yaitu sebesar 86.86%, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lain selain stres kerja (X_1) dan konflik (X_2) yang cukup besar terhadap perubahan kinerja karyawan divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung. Variabel residu itu terdiri dari faktor-faktor yang tidak diteliti, seperti; kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, sistem komunikasi, dan lainnya.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Pengujian Secara Serempak (Uji F)

Berdasarkan hasil pengolahan data analisis jalur menggunakan alat bantu software SPSS Versi 15, diperoleh nilai $F_{hitung} = 2.639$. Sedangkan nilai $F_{tabel} = F_{((v1=2),(v2=38-2-1))} = F_{(2,35)} = 3.27$. Berdasarkan kriteria pengujian jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima yang menunjukkan bahwa apabila dari hasil pengujian H_0 diterima maka H_1 ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat satu variabel penyebab berpengaruh terhadap variabel akibatnya, sehingga dilanjutkan dengan pengujian secara individu.

4.7.2 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Pada pengujian secara keseluruhan H_0 diterima, maka dilakukan pengujian secara individual. Untuk menguji pengujian secara individual, berdasarkan hasil pengolahan data analisis jalur menggunakan alat bantu software SPSS Versi 15, diperoleh nilai t_{hitung} . Untuk variabel stres kerja (X_1), nilai t_{hitung} sebesar -2.097 dan untuk variabel konflik (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 1.727. Sedangkan nilai $t_{tabel} = t_{(0.05,38-2)} = t_{(0.05,36)} = 1.689$. Berdasarkan kriteria pengujian jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa apabila dari hasil pengujian H_0 ditolak maka H_1 diterima yang berarti bahwa variabel stres kerja (X_1) dan konflik (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Kesimpulan

1. Tingkat stres kerja dan konflik di Divisi Tempa dan Cor PT .Pindad (Persero) Bandung
Hasil penelitian menunjukkan tingkat stres kerja di Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad (Persero) Bandung, berada pada kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan bahwa 23 responden dari 38 responden (60.53%) yang ada menyatakan sangat setuju terhadap stres kerja yang dilaksanakan di divisi tempa dan cor PT. Pindad (Persero) Bandung.
2. Tingkat Kinerja karyawan Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad (Persero) Bandung
Tingkat variabel kinerja karyawan Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad (Persero) Bandung, berada pada kategori sedang dan tinggi. Ini menunjukkan bahwa 13 responden dari 38 responden (34.21%) menyatakan ragu-ragu dan setuju terhadap kinerja yang dilaksanakan di Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad (Persero) Bandung, meskipun masih ada juga yang belum sepenuhnya memberikan dan melaksanakan kinerja ini dengan baik, hal ini terlihat dari tingkat variabel kinerja yang menunjukkan tingkat sedang dan tinggi.
3. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad (Persero) Bandung, dengan melihat hasil pengolahan data melalui analisis Regresi Berganda diperoleh persamaan struktural pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan Divisi Tempa dan Cor PT. Pindad (Persero) Bandung, sebagai berikut:

$$Y = -0.364 X_1 + 0.299 X_2 + \varepsilon$$

Atas dasar perhitungan tersebut dapat dikemukakan bahwa stres kerja (X_1) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 13.2% dan konflik (X_2) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 8.9% serta stres kerja dan konflik (X_1X_2) akan mempengaruhi perubahan kinerja karyawan (Y) sebesar 13.1%, serta pengaruh variabel lain di luar variabel yang dipergunakan $R_{Y\epsilon} = 0.932$ (86.86%). Uji Hipotesis = F hitung (2.639) < F tabel (3.27) serta Untuk variabel stres kerja (X_1), nilai t_{hitung} sebesar -2.097 dan untuk variabel konflik (X_2), nilai t_{hitung} sebesar 1.727. Sedangkan nilai $t_{tabel} = 1.689$. Maka $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berdasarkan nilai di atas dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dan Konflik mempunyai hubungan yang kuat dan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5.1 Saran

Perbedaan dalam memahami tujuan boleh saja, tetapi apabila dapat menghambat target pekerjaan yang ingin dicapai dan menghambat kinerja karyawan, perbedaan tersebut harus dihilangkan dan perbedaan persepsi tersebut harus disamakan, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Sebaiknya atasan/instansi dalam memperlakukan karyawannya harus adil baik dari segi pelimpahan tugas maupun pemberian kompensasi, sehingga dapat terhindar dari konflik yang mungkin terjadi antara sesama karyawan maupun atasan/instansi. Sebaiknya instansi dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya, sehingga semangat kerja karyawan dapat meningkat dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat.

Referensi

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, PT. Presika Aditama, Bandung.
- [2] H Malayu S.P. Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- [3] Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ke-7, CV. Alfabeth, Bandung.
- [4] T. Hani Handoko, 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- [1]. Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Divisi Buku Pilihan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.