

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK TERHADAP PRESTASI
KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA (SAN)
BELAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan
Memenuhi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**

Oleh :

**MUHAMMAD DWI HAMDAYANI
NIM : 078320071**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 1 1**

JUDUL : PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA (SAN) BELAWAN

NAMA : MUHAMMAD DWI HAMDAYANI

NEM : 07 83200971

JURUSAN : MANAJEMEN

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Amrin Mulla Utama Nst, SE, MM)

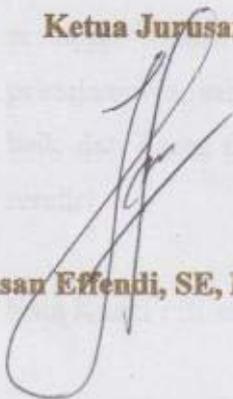
Pembimbing II



(Dra. Dhian Rosalina, SE, MSi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



(Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEc)

Tanggal Lulus : November 2011

UNIVERSITAS MEDAN AREA

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan, untuk mengetahui pengaruh konflik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan dan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan. populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di kantor PT. Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan yang berjumlah sekitar 33 orang. Dalam hal ini sampel dalam penelitian ini adalah responden kurang dari 100 orang, maka penulis mengambil sampel seluruh dari jumlah populasi, yaitu 33 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer berupa pengamatan/*observasi* dan menyebarkan angket pada responden yang dijadikan sampel penelitian serta dengan data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan untuk mendapatkan data-data yang berkaitan dengan masalah penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan *SPSS for windows*.

Perusahaan diharapkan dapat lebih meningkatkan efektivitas pelaksanaan penempatan kerja demi meningkatkan kinerja karyawan dan pelaksanaan penempatan harus dilaksanakan seobjektif mungkin berdasarkan job description dan job specification untuk menghindari terjadinya ketidaksesuaian antara keahlian yang dimiliki oleh pegawai dengan bidang pekerjaannya, sehingga pekerjaan yang dibebankan dapat diselesaikan dengan baik dan dapat memberikan umpan balik yang positif terhadap pegawai itu sendiri

Kata Kunci : Stress Kerja, Konflik, Kinerja



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, atas segala Berkah, Rahmat dan KaruniaNya telah memberikan pengetahuan, pengalaman, kekuatan dan kesempatan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini.

Akan tetapi sesungguhnya penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Hingga selesainya penulisan skripsi ini, penulis telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga dan pikiran dari banyak pihak. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pada kesempatan ini perkenallah penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Teristimewa, kedua orang tua saya tercinta dengan penuh kesabaran selalu memberikan dukungan moril dan materil serta tidak pernah lelah selalu mengiringiku dengan do'a selama proses penyusunan skripsi ini dan sepanjang hidupku.
2. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Affifuddin, SE. MEC, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Bapak Amrin Mulia U, SE, MM, selaku Pembimbing I yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran - saran yang amat sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Ibu Dhan Rosalina, SE, MM, selaku Pembimbing II yang telah banyak memberikan petunjuk, arahan, bimbingan dan saran - saran yang amat sangat berarti dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Affifuddin, SE. MEC, selaku Ketua Penguji Meja Hijau yang turut memberikan masukan dan saran sehingga skripsi ini selesai dengan baik.
6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, selaku Sekretaris Meja Hijau, terima kasih atas waktunya.

7. Bapak Pimpinan Sarana Agro Nusantara (SAN) Belawan yang telah bersedia memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengadakan penelitian.
8. Seluruh Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, yang banyak memberikan saran dalam membantu kelancaran proses penulisan skripsi ini.
9. Terima kasih buat Abang, Adikku Bruri Pratama, M. Taufiq Ramadhan yang selalu memberikanku semangat dan motivasi, keceriaan, kebersamaan, dan kehangatan sepanjang hidupku.
10. Terima kasih buat “ idolaku ” yang selalu sabar menunggu dan mendengar telah kesabku, memotivasiku dan banyak membantu dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Untuk semua sahabat – sahabatku, terima kasih atas masukan, motivasi, bantuan dan kebersamaannya. Semoga persahabatan ini tidak pernah terhentikan.

Akhirnya, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, yang dapat membalas segala bantuan dan kebaikan yang telah penulis terima. Semoga penulisan skripsi ini dapat bermemfaat bagi kita semua.

Medan, November 2011

Muhammad Dwi Hamdayani

DAFTAR ISI

	Halaman
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL	vii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	4
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis.....	6
1. Pengertian Stress Kerja dan Tanda - tanda Stress.....	6
2. Faktor - faktor Penyebab Stress dan Proses Terjadinya Stress Secara Psikologis	9
3. Indikator Pengukuran Stress Kerja.....	11
4. Pengertian, Jenis - jenis dan Penyebab Konflik.....	12
5. Teori-teori Konflik dan Beberapa Pandangan Mengenai Konflik.....	14
6. Faktor - faktor yang mempengaruhi Konflik	17
7. Indikator Terjadinya Konflik	18
8. Pengertian Prestasi Kerja.....	19
9. Faktor - faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja	21
10. Indikator Prestasi Kerja	22
11. Hubungan Antara Konflik dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja	23

B. Kerangka Konseptual	24
C. Hipotesis	25
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	26
B. Populasi dan Sampel	27
C. Definisi Operasional	27
D. Jenis dan Sumber Data	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Deskripsi Data Perusahaan	34
2. Struktur Organisasi Perusahaan	35
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	37
4. Penyajian Data Responden	43
5. Penyajian Data Angket Responden	45
B. Pembahasan	58
1. Analisis Regresi Linier Berganda	58
2. Koefisien Determinasi (R^2)	49
3. Uji Hipotesis	61
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Proses Terjadinya Stress Secara Psikofisiologis	11
2. Kerangka Konseptual	25
3. Struktur Organisasi	36



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian	26
2. Identifikasi Variabel	28
3. Instrumen Skala Likert	30
4. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
5. Identitas Responden Berdasarkan Usia	44
6. Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	45
7. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Stress Kerja tentang pendapat anda dengan atasan dan rekan kerja sering tidak sejalan	46
8. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Stress Kerja tentang tugas – tugas yang harus anda lakukan sering sehalal bukan bagian dari pekerjaan anda.....	46
9. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Stress Kerja tentang anda tidak dapat bekerja sama dengan kelompok kerja yang tidak anda kenal.....	47
10. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Stress Kerja tentang keadaan susah yang anda hadapi dalam dunia kerja selalu dihadapi dan tanpa pemecahan yang jelas	47
11. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Stress Kerja tentang setiap tugas yang diberikan pimpinan secara tiba – tiba sering tidak anda pahami	48
12. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Stress Kerja tentang pekerjaan yang anda jalani sering sehalal monoton dan agak membosankan	48
13. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Stress Kerja tentang fasilitas yang diberikan perusahaan membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan	49

14. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Stress Kerja tentang tata ruang yang tepat dan nyaman mengurangi kejenuhan terhadap kebosanan	49
15. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Konflik tentang pelaksanaan koordinasi yang dilaksanakan tempat anda bekerja sangat memuaskan	50
16. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Konflik tentang tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan membuat anda merasa puas	50
17. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Konflik tentang tegas dan pelaksanaan pekerjaan yang tidak jelas membuat anda merasa bosan ..	51
18. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Konflik tentang dalam melaksanakan pekerjaan, perbedaan mengalami tujuan organisasi membuat anda tidak puas	51
19. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Konflik tentang perbedaan persepsi didalam melaksanakan pekerjaan kantor sehari – hari membuat anda tidak puas	52
20. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Konflik tentang sistem kompensasi dan insentif yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas kerja anda	52
21. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Konflik tentang anda adanya jaminan kesehatan yang diberikan dapat memberikan kepuasan bagi anda	53
22. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Konflik tentang sistem pemotivasian yang tidak dapat mempengaruhi hasil kerja anda	54
23. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Prestasi Kerja tentang ruangan yang nyaman dan bersih dapat menghilangkan kejenuhan sehingga dapat memperoleh prestasi kerja yang diharapkan	54
24. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Prestasi Kerja tentang dengan adanya perkembangan teknologi maka dapat meningkatkan prestasi kerja	55

25. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Prestasi Kerja tentang prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan	55
26. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Prestasi Kerja tentang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan membuat perencanaan terlebih dahulu	56
27. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Prestasi Kerja tentang untuk meningkatkan keefektifan dan keefisienan pelaksanaan tugas – tugas di kantor, perlu adanya ide atau inisiatif	56
28. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Prestasi Kerja tentang dalam menyelesaikan pekerjaan di bantu oleh rekan sekerja	57
29. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Prestasi Kerja tentang karyawan yang memiliki kerja sama yang tinggi dapat meningkatkan kinerja	57
30. Distribusi Pendapat Responden Mengenai Prestasi Kerja tentang dengan adanya kerjasama antar karyawan pekerjaan yang dikerjakan akan lebih efektif dan efisien	58
31. Regresi Linier Berganda	59
32. Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary	60
33. Uji Signifikansi Simultan (Uji F) ANOVA (b)	61
34. Uji Signifikansi Parsial (Uji T) Coefficients (a)	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era sekarang ini masalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi hal yang menarik dipelajari karena posisinya yang sangat penting yang berkaitan dengan kinerja suatu karyawan. Dimana keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan perusahaan dalam merencanakan tenaga kerja yang akan dipakai agar potensi karyawan dapat dimanfaatkan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

Proses input menjadi output atau bahan mentah menjadi bahan jadi dalam suatu perusahaan tentu sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda. Misalnya sifat, nilai-nilai, keinginan, dan minat. Dengan adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia tersebut kemungkinan akan terjadi konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindari.

Akibat langsung yang dialami karyawan dalam menghadapi konflik yang berlebihan dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah suatu suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress).

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stresor yaitu situasi atau stimulus yang mengancam kesejahteraan individu yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stress kerja tergantung dari manajemen stress yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stressor pekerjaan tersebut.

Namun sebetulnya stress merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Manusia lebih menghadapi jaman kemajuan dan beban kerja yang semakin bertambah. Keadaan ini akan menuntut energi karyawan untuk berkembang setiap harinya menjadi lebih baik.

Namun disisi lain stress dapat dikatakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan), stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

Untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress kerja dan konflik dalam diri karyawan maka diharapkan pimpinan perusahaan meningkatkan kepuasan karyawan dengan memberikan motivasi, agar kepuasan karyawan tercapai.

Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Konflik dalam organisasi dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan terhadap anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul akibat perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Konflik harus dicegah dan diselesaikan sedini mungkin. Konflik yang tidak teratasi akan menimbulkan konfrontasi, perkelahian dan frustrasi. Semua

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, (2006), *Manajemen Personalia*, Jilid II, Cetakan Keduabelas, Edisi Revisi, Penerbit Gbalia Indonesia, Jakarta .
- Ernie Tisnawati Sufe Kurniawan Saefillah, (2007), *Pengantar Manajemen, Keocana*, Jakarta.
- Gibson, (2005), *Organization (Organisasi)*, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Gibson, (2007), *Perilaku (Organisasi)*, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Revisi, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Greg Wilkinso, (2007), *Stress Seri Kesehatan*, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas, Dian Rakyat, Jakarta.
- Hariandja, Marihot T.E. , (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Hasibuan Malayu SP., (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Maogkunegara, AA. Anwar Prabu, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Pandji Anoraga dan Sri Suryanti, (2006), *The Basic of Supervisory Management*, Terjemahan Oleh Muhammad Masud, Jakarta: PT. Binaman Presindo.
- Robbins, Stephen P. (2005), *Principles Behavior Organization (Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi)*. Alih Bahasa : Halida dan Dewi Sartika. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Simamora, Henry, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian, (2006), *Administrasi Kantor*, Edisi Revisi, Bina Aksara, Jakarta.
- Triantoro Safaria, Nofrans Eka Saputra, (2009), *Manajemen Emosi*, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- T. Hani Handoko, (2005), *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Penerbit BPFE Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2005), *Metode Penelitian Bisnis*, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.

Tim Penyusun, (2008), **Pedoman Penulisan Skripsi**, Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area – Medan.

Wade Carole, Carole Tavis, (2007), **Stress Edisi Kesembilan**, Jilid Dua, Penerbit Erlangga.

LAMPIRAN I

KUISIONER

PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. SARANA AGRO NUSANTARA (SAN) BELAWAN

1. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Pada lembaran ini terdapat beberapa pernyataan ini yang harus Saudara tanggap. Kepada bapak/ibu/sdr untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya
- b. Dalam menjawab pernyataan – pernyataan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh karena itu, usahakanlah agar tidak ada jawaban yang dikosongkan.
- c. Berilah tanda (✓) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- d. Ada lima alternatif jawaban, yaitu:

Sangat setuju (SS)	: diberi skor 5
Setuju (S)	: diberi skor 4
Ragu-Ragu (RR)	: diberi skor 3
Tidak setuju (TS)	: diberi skor 2
Sangat tidak setuju (STS)	: diberi skor 1

2. KARAKTERISTIK RESPONDEN:

Nama Lengkap:
Jenis Kelamin :
Umur : tahun
Pendidikan :

1. STRESS KERJA

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1	Pendapat anda dengan atasan dan rekan kerja sering tidak sejalan.					
2	Tugas-tugas yang harus anda lakukan sering sekali bukan bagian dari pekerjaan anda.					
3	Anda tidak dapat bekerja sama dengan kelompok kerja yang tidak anda kenal.					
4	Keadaan susah yang anda hadapi dalam dunia kerja selalu dihadapi dan tanpa pemecahan yang jelas.					
5	Setiap tugas yang dibagikan pimpinan secara tiba-tiba sering tidak anda pahami.					
6	Pekerjaan yang anda jalani sering sekali monoton dan agak membosankan.					
7	Fasilitas yang diberikan perusahaan membantu anda dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8	Tata ruang yang tepat dan nyaman mengurangi kejenuhan terhadap kebosanan.					

2. KONFLIK

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1	Pelaksanaan koordinasi yang dilaksanakan tempat anda bekerja sangat memuaskan.					
2	Ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan membuat anda merasa puas					
3	Tugas dan pelaksanaan pekerjaan yang tidak jelas membuat anda merasa bosan.					
4	Dalam melaksanakan pekerjaan, perbedaan memahami tujuan organisasi membuat anda tidak puas.					
5	Perbedaan persepsi didalam melaksanakan pekerjaan kantor sehari-hari membuat anda tidak puas.					
6	Sistem kompensasi dan insentif yang diberikan dapat meningkatkan produktivitas kerja anda.					
7	Adanya jaminan kesehatan yang diberikan dapat memberikan kepuasan bagi anda					
8	Sistem pemotivasian yang tidak dapat mempengaruhi hasil kerja anda					

3. PRESTASI KERJA

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	RR (3)	S (4)	SS (5)
1	Ruangan yang nyaman dan bersih dapat mengbilangkan kejenuhan sehingga dapat memperoleh prestasi kerja yang diharapkan.					
2	Dengan adanya perkembangan teknologi maka dapat meningkatkan prestasi kerja.					
3	Prestasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.					
4	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan membuat perencanaan terlebih dahulu.					
5	Untuk meningkatkan keefektifan dan keefisienan pelaksanaan tugas-tugas di kantor, perlu adanya ide atau inisiatif.					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan di bantu oleh rekan sekerja.					
7	Karyawan yang memiliki kerja sama yang tinggi dapat meningkatkan kinerja.					
8	Dengan adanya kerjasama antar karyawan pekerjaan yang dikerjakan akan lebih efektif dan efisien.					

TERIMA KASIH ATAS PARTISIPASI ANDA UNTUK KEBERHASILAN PENELITIAN INI