

**PENGARUH STRESS KERJA PADA KONFLIK TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN
NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

**JUNAIDI
NIM : 08 832 0103**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2011**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

JUDUL : PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN

NAMA : JUNAIDI
NIM : 08 832 0103
JURUSAN : MANAJEMEN

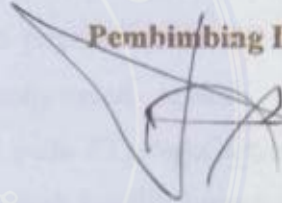
**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Pembimbing I



(Drs. H. Miftahuddin, MBA)

Pembimbing II



(Hery Syahrial, SE, MSi)

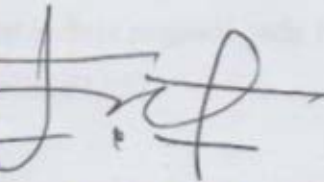
Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Ihsan Effendi, SE, MSi)

Dekan



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

RINGKASAN

JUNAI, NPM. 088320103. 'PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN'. SKRIPSI 2011.

Stress dan konflik merupakan suatu masalah yang mungkin timbul dalam organisasi, bisa disebabkan adanya ketidakpuasan karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Stress dan konflik dapat menimbulkan dampak positif dan negatif terhadap organisasi atau perusahaan, itu semua tergantung pada sifat stress dan konflik itu sendiri dan bagaimana cara mengatasinya.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah stress kerja dan konflik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan, untuk mengetahui apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dan untuk mengetahui apakah konflik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Total populasi yang ada diambil 10% jumlah pegawai di PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan atau sekitar 59 orang pegawai digenapkan menjadi 60 orang. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang dipergunakan adalah analisa regresi linier berganda dengan memakai program *software SPSS 15.00 for windows*.

Kesimpulan yang diperoleh adalah stress kerja dan konflik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan dengan nilai 23,957.

Kata Kunci : Stress, Konflik, Kinerja

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan segala kerendahan hati, rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan karunia dan rahmatNya serta ridhoNya, sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area Medan.

Pada kesempatan ini, penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Sya'ad Afifuddin, SE, MEd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
2. Bapak Hery Syahrial, SE, Msi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing II yang banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Ihsan Effendi, SE, MSi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan saran dan bimbingan dalam penyelesaian skripsi ini
5. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen serta staff fakultas ekonomi yang telah mengajar dan membantu penulis hingga dapat menyelesaikan perkuliahan.

6. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang telah membantu penulis dalam memberikan data dan informasi demi terwujudnya skripsi ini.
7. Seluruh Civitas Akademika Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Ayahanda dan Ibunda tercinta serta saudara-saudaraku yang telah memberikan dorongan kepadaku dari sejak awal perkuliahan sampai selesainya pendidikan ananda.
9. Istri dan anak-anak yang telah memotivasi dan mensupport saya hingga selesainya skripsi.

Wassalammu 'alaikum Wr.Wb

Medan, 2011
Penulis

(JUNAEDI)

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.....	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian.....	3
BAB II : LANDASAN TEORITIS	
A. Uraian Teoritis	
1. Stress Kerja.....	5
a. Pengertian Stress Kerja	5
b. Tanda-tanda Stress	7
c. Faktor-faktor Penyebab Stress	8
d. Proses Terjadinya Stress Secara Psikologis	9
e. Indikator Pengukuran Stress Kerja.....	10
2. Konflik.....	11
a. Pengertian Konflik	11
b. Jenis-jenis dan Penyebab Konflik	12
c. Teori-Teori Konflik.....	13
d. Beberapa Pandangan Mengenai Konflik.....	14
e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Konflik	16
f. Indikator Konflik.....	17
3. Kinerja Pegawai	19
a. Pengertian Kinerja	19
b. Tolak Ukur Kinerja	20
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	21
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	22

B. Kerangka Konseptual.....	23
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.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	32
1. Deskripsi Data PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	32
2. Struktur Organisasi Perusahaan	36
3. Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	39
4. Penyajian Data Responden	52
5. Penyajian Data Angket Responden.....	53
B. Pembahasan.....	61
1. Analisis Regresi Linier Berganda	61
2. Koefisien Determinasi (R^2).....	62
3. Uji Hipotesis	63
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Proses Terjadinya Stress Secara Psikofisiologis	10
2. Kerangka Konseptual	24
3. Logo PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	34
4. Struktur PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	38



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Rincian Waktu Penelitian	26
2. Identifikasi Variabel	28
3. Instrumen Skala Likert	30
4. Jenis Kelamin Responden	52
5. Usia Responden	52
6. Pendidikan Responden	53



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. 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.

Masalah stress kerja di perusahaan dikarenakan seringnya pegawai mendapat pekerjaan yang selalu kejar target yang harus cepat selesai dan pekerjaan yang dijalani sering sekali monoton dan agak membosankan para pegawai sehingga setiap tugas yang diberikan pimpinan tidak dapat anda pahami.

Variabel kedua yang mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja. Konflik kerja (*job conflict*) adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik biasanya timbul dalam organisasi sebagai basil adanya masalah-masalah komunikasi, hubungan pribadi, atau struktur organisasi. Konflik adalah segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih.

Masalah yang terlihat adanya konflik diantara karyawan adalah kurangnya pelaksanaan koordinasi ditempat kerja sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak jelas dan membosankan serta adanya perbedaan persepsi didalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sehingga terdapat adanya perbedaan pemahaman mengenai tujuan dari organisasi tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Dharma (2006 : 1), kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang

Masalah kinerja karyawan yang dihadapi disebabkan karyawan kurang menyikapi suatu pekerjaan dengan baik, sehingga tugas yang diberikan atasan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta kurangnya disiplin kerja dari karyawan sehingga menyebabkan hasil kerja tidak efektif.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah ditemukan masalah yang dirumuskan, yaitu :

1. Apakah stress kerja dan konflik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan ?

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulrahman Arifin, (2003), **Teori Pengembangan & Filosofi Kepemimpinan Kerja**, Edisi Revisi, Penerbit Bhatara, Jakarta.
- Ernie Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, (2001), **Pengantar Manajemen, Kencana, Jakarta.**
- Greg Wilkinso, (2002), **Stress Seri Kesehatan**, Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas, Dian Rakyat, Jakarta.
- Gibson, (2002). **Organization (Organisasi)**, Alih Bahasa Iriyadi, Edisi Kelima, Cetakan Kedelapan, Penerbit PT. Erlangga, Surabaya.
- Laurensius, Ferry, (2006), **Jurnal Manajemen Usahawan Indonesia, Lembaga Manajemen FE-UI, Jakarta.**
- Marihot T.E. Hariandja, (2004), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Cetakan Ketiga, Penerbit Grasindo.
- Malayu SP. Hasibuan, (2003), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi, Cetakan Keenam, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, (2006), **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Suprihanto, (2004), **Manajemen Personalia**, Edisi III, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2005), **Metode Penelitian Bisnis**, Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, Alfabeta, Bandung.
- Pandji Anoraga dan Sri Suryanti, (2006), **The Basic of Supervisory Management**, Terjemahan Oleh Muhammad Masud, Jakarta: PT. Binaman Presindo.
- Robbins, Stephen P. (2003), **Principles Behavior Organization (Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi)**, Alih Bahasa : Halida dan Dewi Sarika. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga.
- Simamora, Henry, (2002), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan, M, (2000), **Produktivitas Apa dan Bagaimana**, Edisi Revisi, Cetakan Kedua, Penerbit Erlangga, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

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

Triantoro Safaria, Nofrans Eka Saputra, (2009), Manajemen Emosi, Cetakan Pertama, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Wade Carole. Carole Tavris, (2007), Psikologi, Edisi Kesembilan, Jilid Dua, Penerbit Erlangga.

QUESTIONER PENELITIAN

Dengan segala kerendahan hati, saya mohon bantuan Bapak/ibu untuk mengisi angket ini yang akan saya gunakan untuk penelitian saya dengan judul "Pengaruh stress kerja dan konflik terhadap kinerja pegawai pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Semoga dengan bantuan Bapak/Ibu memberikan manfaat bagi kita semua. Atas kerjasama yang diberikan saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :

NIP :

Jenis Kelamin :

Umur :

Pendidikan :

Cara pengisian untuk pernyataan cukup dengan memberi tanda checklist (√) pada jawaban yang anda pilih. Dengan keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Daftar Pernyataan

I. Pertanyaan Variabel Bebas X₁ (Stres Kerja)

No	Pernyataan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Tugas-tugas yang harus anda lakukan sering sekali bukan bagian dari pekerjaan anda					
2	Keadaan susah yang anda hadapi dalam dunia kerja selalu dihadapi dan tanpa pemecahan yang jelas.					
3	Anda sering mendapat pekerjaan yang selalu kejar target selesai.					
4	Setiap tugas yang diberikan pimpinan secara tiba-tiba sering tidak anda pahami.					
5	Pekerjaan yang anda jalani sering sekali monoton dan agak membosankan.					

II. Pertanyaan Variabel Bebas X₂ (Konflik)

No	Pernyataan	OPSI				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pelaksanaan koordinasi yang dilaksanakan tempat anda bekerja sangat memuaskan					
2	Tugas dan pelaksanaan pekerjaan yang tidak jelas membuat anda merasa bosan					
3	Dalam melaksanakan pekerjaan, perbedaan memahami tujuan organisasi membuat anda tidak puas					
4	Perbedaan persepsi didalam melaksanakan pekerjaan kantor sehari-hari membuat anda tidak puas					
5	Ketergantungan dalam melaksanakan pekerjaan membuat anda merasa puas					

III. Pertanyaan Variabel Terikat Y (Kinerja Pegawai)

No	Pernyataan	Jumlah				
		SS	S	R	TS	STS
1	Dalam melaksanakan tugas pekerjaan, senantiasa membutuhkan orang lain untuk menyelesaikan pekerjaan dari atasan atau rekan kerja.					
2	Selalu menyikapi suatu pekerjaan dengan baik.					
3	Tugas yang dibenkan atasan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.					
4	Pekerjaan yang dilakukan pegawai dapat meningkatkan efektivitas dan efisien					