

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah suatu proses yang dibutuhkan dalam dunia perusahaan, karena dalam setiap proses manajemen terdapat langkah-langkah yang harus dicapai agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien (Gaol, 2014, p. 38). Ada beberapa definisi tentang manajemen pada umumnya, seperti menurut (S.P Hasibuan, 2013, p. 1) yang mendefinisikan bahwa “Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu.” Dalam suatu manajemen, salah satu kunci untuk mencapai suatu tujuan adalah keberhasilan organisasi. Keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan tersebut tergantung kepada kemampuan organisasi untuk mengelola sumber daya yang dimilikinya, salah satu elemen yang sangat penting itu adalah Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, pengintegrasian, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat (Nurdin Batjo, 2018, p. 1). Demi menjalankan program suatu perusahaan, maka perlu sumber daya yang handal dan berkualitas untuk pengelolaannya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas, dibutuhkan pengelolaan yang tepat (Fatikhin et al., 2017, p. 173). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan keseimbangan antara kemampuan dan tuntutan perusahaan terhadap tuntutan karyawan. Kunci utama supaya perusahaan dapat berkembang dengan baik yaitu keseimbangan antara karyawan dengan perusahaannya (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, p. 1).

Semakin berkembangnya suatu perusahaan, maka akan terjadi perubahan kondisi lingkungan perusahaan di dalam organisasi maupun di luar organisasi yang

berdampak terhadap produktivitas karyawan. Besarnya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka setiap karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan namun jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan, maka akan menuai konflik, tekanan atau stres terhadap karyawan yang akan memengaruhi pada kinerjanya.

Konflik merupakan segala bentuk interaksi yang bersifat bertentangan atau berlawanan, konflik dapat terjadi karena adanya kepentingan yang terganggu (Wahyudi, 2017, p. 11). Konflik dapat timbul karena adanya suatu perbedaan, seperti perbedaan tujuan, pengetahuan, persepsi, dan perbedaan lainnya yang mengakibatkan konflik antar organisasi, kelompok, maupun individu. Pada dasarnya, konflik bukan sesuatu yang buruk, konflik dapat berdampak positif dan dapat pula berdampak negatif. Semua tergantung kepada seorang manajer, bagaimana seorang manajer dapat mengontrol konflik, maka kinerja karyawan akan semakin produktif. Dampak positif dari konflik kerja yaitu konflik kerja dapat meningkatkan kualitas keputusan organisasional, konflik kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih mengapresiasi karyawan lain dan dapat mendorong munculnya ide-ide untuk melakukan perubahan. Adapun dampak negatif dari konflik kerja, konflik kerja dapat menghasilkan emosi yang kuat. Reaksi emosional ini merupakan reaksi yang berbahaya karena akan mengganggu atau menghambat kinerja karyawan dan melakukan tindakan yang tidak etis. Tidak hanya konflik yang dapat menghambat kinerja karyawan, stres pada karyawan juga akan berdampak pada kinerja.

Stres adalah kondisi yang muncul dari interaksi antar manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Stephen P. Robbins, 2002, p. 318). Stres kerja dapat berdampak positif maupun negatif. Stres yang berdampak positif itu seperti seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi, mempunyai rangsangan untuk dapat bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik. Jika seseorang

tidak dapat mengelola stres dengan baik, maka seseorang akan mengalami gangguan mental karena adanya tekanan. Tekanan di sini muncul karena adanya kegagalan individu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Hal ini dapat memengaruhi terhadap produktivitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan terhambat.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, p. 67). Sedangkan menurut (Sutrisno, 2016, p. 172) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan memberikan kontribusi yang positif. Pada umumnya kinerja karyawan dapat dilihat dari peningkatan *rating* atau laporan keuangan dari perusahaan. Jika perusahaan mengalami kenaikan dari sisi pendapatan, maka kinerja karyawan dinilai memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan (Julvia, 2016, p. 60).

Ada banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak di bidang transportasi darat, salah satunya PT. Scudetto Prima Transportasi yang terletak di desa Panjalin Kidul, Kecamatan Sumberjaya, Kabupaten Majalengka. PT. Scudetto Prima Transportasi pertama didirikan pada bulan 23 Februari 2002 atas nama pribadi (perorangan) dan melakukan perubahan atau bermigrasi menjadi perusahaan berbadan hukum atas nama PT. Scudetto Prima Transportasi yang didirikan pada tanggal 7 Agustus 2015. Perusahaan ini memiliki moda transportasi berupa kendaraan penumpang umum elf yang beroperasi setiap hari dengan trayek Cirebon-Bandung. Sampai saat ini, PT. Scudetto Prima Transportasi memiliki 23 unit (Elf) dan *Dumptruck*. PT. Scudetto Prima Transportasi menyediakan angkutan kelas ekonomi (Elf) yang beroperasi di jalur Cirebon-Bandung. PT. Scudetto Prima Transportasi adalah sebuah perusahaan di bidang transportasi satu-satunya yang menjuarai jalur Cirebon-Bandung dengan

armada (Elf) terbanyak. Berikut adalah tabel daftar karyawan di PT. Scudetto Prima Transportasi:

Tabel 1.1

Daftar Karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi Tahun 2020

No	Jabatan	Jumlah
1	Direktur	1
2	Manajer Operasional	1
3	Manajer Keuangan	2
4	Manajer HRD	1
5	Karyawan	70
Total		75

Sumber: Data Arsip Perusahaan PT. Scudetto Prima Transportasi (2020)

Hasil wawancara peneliti dengan bapak Idrus Al-Kholik, selaku Manajer HRD PT. Scudetto Prima Transportasi, mengungkapkan bahwa kinerja karyawan di PT. Scudetto Prima Transportasi mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di PT. Scudetto Prima Transportasi. Wawancara dilakukan pada tanggal 31 Desember 2020, diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan hari dan jam kerja karyawan yang fleksibel sehingga karyawan merasa tidak terikat dan malas dalam bekerja. Apalagi dalam musim penghujan dan waktu tanggal tua dapat memengaruhi okupansi penumpang menjadi berkurang. Belum lagi adanya masalah pribadi karyawan, baik di dalam atau di luar lingkungan kerja. Salah satu yang sulit dirubah yaitu pembawaan sifat karyawan itu sendiri sehingga kinerja karyawan menurun.

Tabel alasan rendahnya kinerja karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Alasan Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi

No	Alasan Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Jam kerja fleksibel
2	Okupansi penumpang dalam keadaan sepi
3	Cuaca yang tidak mendukung
4	Ada masalah pribadi
5	Pembawaan sifat karyawan

Sumber : Wawancara bulan Desember (2020)

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kinerja karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi menjadi rendah. Berdasarkan wawancara dengan 30 orang karyawan, PT. Scudetto Prima Transportasi yang mempunyai kinerja yang rendah, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3: Hasil Pra Survey 30 Responden Mengenai Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi

No	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Konflik Kerja	12	40
2	Stres Kerja	8	26,67
3	Lingkungan Kerja	5	16,67
4	Gaya Kepemimpinan	4	13,33
5	Beban Kerja	1	3,33
Total		30	100

Sumber: Data wawancara awal pada 30 karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka Tahun 2020

Responden adalah 30 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberi pertanyaan mengenai faktor apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Jika dilihat dari tabel Pra Survey tersebut, hasilnya menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja adalah dua faktor tertinggi yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi turun. Faktor konflik kerja jawaban sebesar 40%. Faktor kedua adalah stres kerja dengan jawaban sebesar 26,67%. Faktor ketiga adalah lingkungan kerja sebesar 16,67%. Faktor keempat adalah gaya kepemimpinan sebesar 13,33% dan faktor yang terakhir dengan persentase terkecil adalah beban kerja sebesar 3,33%

Observasi dilaksanakan pada bulan Desember 2020, guna mengetahui penyebab konflik kerja dan stres kerja. Observasi yang dilakukan adalah pengamatan dan wawancara dengan beberapa karyawan. Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi yaitu ketimpangan penumpang pada saat mobil beroperasi. Hal tersebut menjadi salah satu indikasi konflik kerja. Konflik kerja muncul karena adanya rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan, seperti ketimpangan penumpang pada saat mobil beroperasi yang akan

menimbulkan perselisihan antar karyawan. Tidak hanya ketimpangan penumpang, jika supir lama tidak diberi armada baru, akan menimbulkan rasa kecemburuan kepada supir lain yang selalu diberi armada yang baru. Hal ini menjadi masalah karena belum mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan terkait. Hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik antar karyawan.

Selain konflik kerja yang terjadi, stres kerja pada PT. Scudetto Prima Transportasi juga dialami pada karyawan, seperti karyawan yang tidak bersemangat untuk bekerja karena adanya konflik di lingkungan kerja maupun di lingkungan keluarganya sehingga merasa tidak nyaman dan merasa adanya tekanan. hal ini dapat memengaruhi terhadap kondisi fisik dan kesehatan karyawan.

Akibat dari menurunnya kinerja karyawan PT Scudetto Prima Transportasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.4 Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja Karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi

No	Akibat Rendahnya Kinerja Karyawan
1	Produktivitas kinerja karyawan tidak maksimal
2	Karyawan tidak bersemangat untuk masuk kerja
3	Pendapatannya menurun/anjlok
4	Mobil tidak beroperasi
5	Kendaraan mengalami kendala teknis/mogok

Sumber: Wawancara Bulan Desember (2020)

Berdasarkan data diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Studi kasus pada karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka).

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti mengemukakan beberapa gejala masalah yang ditemukan di PT. Scudetto Prima Transportasi, diantaranya adalah:

1. Terjadinya konflik kerja pada karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi
2. Terjadinya stres kerja pada karyawan PT. Scudetto Prima Transportasi
3. Adanya penurunan kinerja karyawan di PT. Scudetto Prima Transportasi

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka?
2. Seberapa besar stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka?
3. Seberapa besar konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka
2. Untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka
3. Untuk mengetahui apakah konflik dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak:

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini semoga dapat berguna untuk menambah wawasan tentang “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.” Serta dapat digunakan sebagai bahan dasar acuan di bidang penelitian sejenis.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan evaluasi dan saran bagi pihak perusahaan mengenai “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka) sehingga dapat melengkapi dan menyempurnakan upaya-upaya yang selama ini telah dilakukan.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara konflik dapat menunjukkan kurva U terbalik, yang artinya jika konflik itu terjadi dengan dalam jangka waktu yang panjang, maka akan menurun kinerja seseorang. Konflik yang timbul dalam suatu organisasi akan mengganggu hubungan antar individu atau antar organisasi. Apabila hubungan terganggu karena adanya konflik, maka pribadi-pribadi yang berkonflik akan merasakan suasana psikologis yang tertekan. Akibat dari semua itu prestasi kerja berkurang sehingga secara luas hal tersebut akan mengakibatkan produktivitas kerja pribadi dan organisasi atau perusahaan menurun.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan Prestasi kerja (kinerja) karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemaarah, dan suka menyendiri. Penelitian yang dilakukan oleh (Ria Puspita Sari) tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja

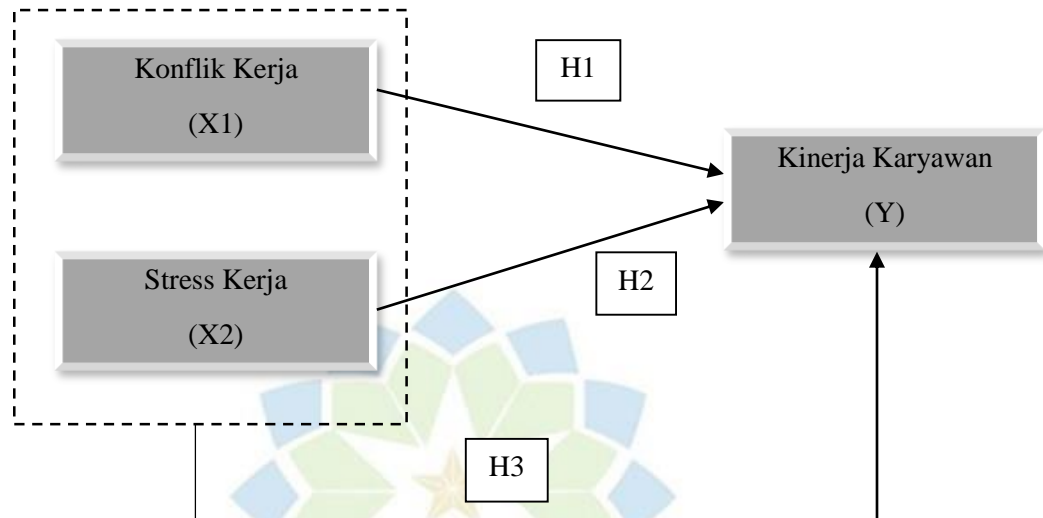
terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta”. Hasil penelitian dengan hitungan analisis berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel bahwa variabel Stres memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

3. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Mohyi mengemukakan pendapat “Apabila konflik terlalu rendah, kinerja karyawan cenderung akan rendah karena karyawan merasa tidak ada daya bersaing. Jika konflik mengalami kenaikan, dimana manajer mampu mengelola pada hal yang positif, maka kinerja karyawan juga akan naik sedangkan stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, stres kerja tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Meningkatnya kinerja karyawan dan menurunnya kinerja akan tergantung bagaimana karyawan itu memberlakukannya. Konflik dan stres kerja yang banyak dialami oleh karyawan dalam organisasi berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja secara maksimal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Tabel 1.5

Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah dari Penulis (2020)

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu diperlukan untuk menghindari penelitian dengan objek yang sama pada penelitian yang sama pada penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian tentang Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen telah banyak dilakukan sebelumnya dengan berbagai macam variabel independen yang mempengaruhinya. Berikut adalah beberapa penelitian yang relevan dengan judul penelitian yang dilakukan.

Pertama, penelitian yang telah dilakukan oleh Ria Puspita Sari dengan judul "Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta." Hasil kajian ini menunjukkan bahwa Stres berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuwuluk Malioboro Hotel Yogyakarta, Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuwuluk Malioboro Hotel Yogyakarta, Stres dan Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuwuluk Malioboro Hotel Yogyakarta.

Kedua, Penelitian yang telah dilakukan oleh Maskun Bakri Hasanudin, Niluh Putuh, dan Evvy Rossanty yang membahas tentang “Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Hidup Kota Palu.” Hasil kajian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, Konflik kerja berpengaruh signifikan positif secara parsial terhadap kinerja pegawai, Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh signifikan positif secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu.

Ketiga, Penelitian yang telah dilakukan oleh Ferdian Fatikhin Djahmur, dan Hamid M. Djudi Mukzam “Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang).” Hasil kajian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, Konflik kerja dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keempat, Penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Irwan tentang “Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar.” Berdasarkan output spss, hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan.

Kelima, Penelitian yang telah dilakukan oleh Andri Ramadhan Walangantu, Harry J. Sumanpouw, dan Henny S. Tarore tentang “Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado.” Hasil kajian ini menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado.

Keenam, Penelitian yang telah dilakukan oleh Endi Pratama Erwandari, Anggri Puspita Sari tentang “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero).” Hasil kajian ini menunjukkan bahwa Konflik

Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres Kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Konflik Kerja dan Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000.

Ketujuh, Penelitian yang telah dilakukan oleh Gabriella Wenur, Lantje Sepang, dan Lucky Dotulong tentang “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Manado.” Hasil kajian ini menunjukkan bahwa variabel konflik secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Konflik dan Stres Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ada di Bank BNI Cabang Manado.

Terakhir, Penelitian yang telah dilakukan oleh Siti Krisnawati, dan Yuyun Tri Lestari tentang “Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa Konflik dan Stres sama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif yang ditunjukkan memperlihatkan bahwa Stres dan Konflik yang terjadi berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berikut tabel yang menampilkan persamaan dan perbedaan dari kajian penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

Tabel 1.6

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Persamaan	Perbedaan
1	Ria Puspita Sari	Pengaruh Stress dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	2015	1. Stres sebagai variabel independent 2. Konflik Kerja sebagai variabel independent 3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent	Metode : Uji Asumsi Klasik Objek Penelitian : Karyawan Jambuwuluk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta
2	Maskun Bakri Hasanudin, Niluh Putuh, Evvy Rossanty	Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Hidup Kota Palu	2016	1. Stres sebagai variabel independen 2. Konflik Kerja sebagai variabel independen 3. Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen	Objek Penelitian : Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Palu
3	Ferdian Fatikhin Djamhur, Hamid M. Djudi Mukzam	Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank Rakyat Rakyat)	2017	1. Konflik Kerja sebagai variabel independent 2. Stres Kerja sebagai variabel independent	Metode : Analisis Statistik Inferensial Objek Penelitian : Karyawan PT. Bank Rakyat Indoensia

No	Peneliti	Judul	Tahun	Persamaan	Perbedaan
		Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)		3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent	
4	Muhammad Irwan	Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar	2017	1. Stres sebagai variabel independent 2. Konflik Kerja sebagai variabel independent 3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent	Metode : Uji Asumsi Klasik Objek Penelitian : Karyawan PT. Kalla Kakao Industri di Kota Makassar
5	Andri Ramadhan Walangantu, Harry J. Sumanpouw, Henny S. Tarore	Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado	2018	1. Konflik sebagai variabel independent 2. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent	Metode : Analisis regresi sederhana, Korelasi Sederhana. Objek Penelitian : Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Manado
6	Endi Pratama Erwandari, Anggri Puspita Sari	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos	2018	1. Konflik Kerja sebagai variabel independent 2. Stres Kerja sebagai	Objek penelitian : Karyawan di PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu

No	Peneliti	Judul	Tahun	Persamaan	Perbedaan
		Indonesia (Persero)		variabel independent 3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent	
7	Gabriella Wenur, Lantje Sepang, Lucky Dotulong	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Manado	2018	1. Konflik Kerja sebagai variabel independent 2. Stres Kerja sebagai variabel independent 3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent	Metode : Uji Asumsi Klasik Objek Penelitian : Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Manado.
8	Siti Krisnawati, Yuyun Tri Lestari	Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	2018	1. Stres Kerja sebagai variabel independent 2. Konflik Kerja sebagai variabel independent 3. Kinerja Karyawan sebagai variabel dependent	Periode Pengamatan : 2018

Sumber: Diolah dari Penulis (2020)

H. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah yang akan diuji kebenarannya melalui analisis data yang akan digunakan dan akan mengungkap hasil yang sebenarnya. Sebagaimana yang telah dikemukakan oleh (Sugiyono, 2008, p. 64) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis 1: Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka

Hipotesis 2: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka

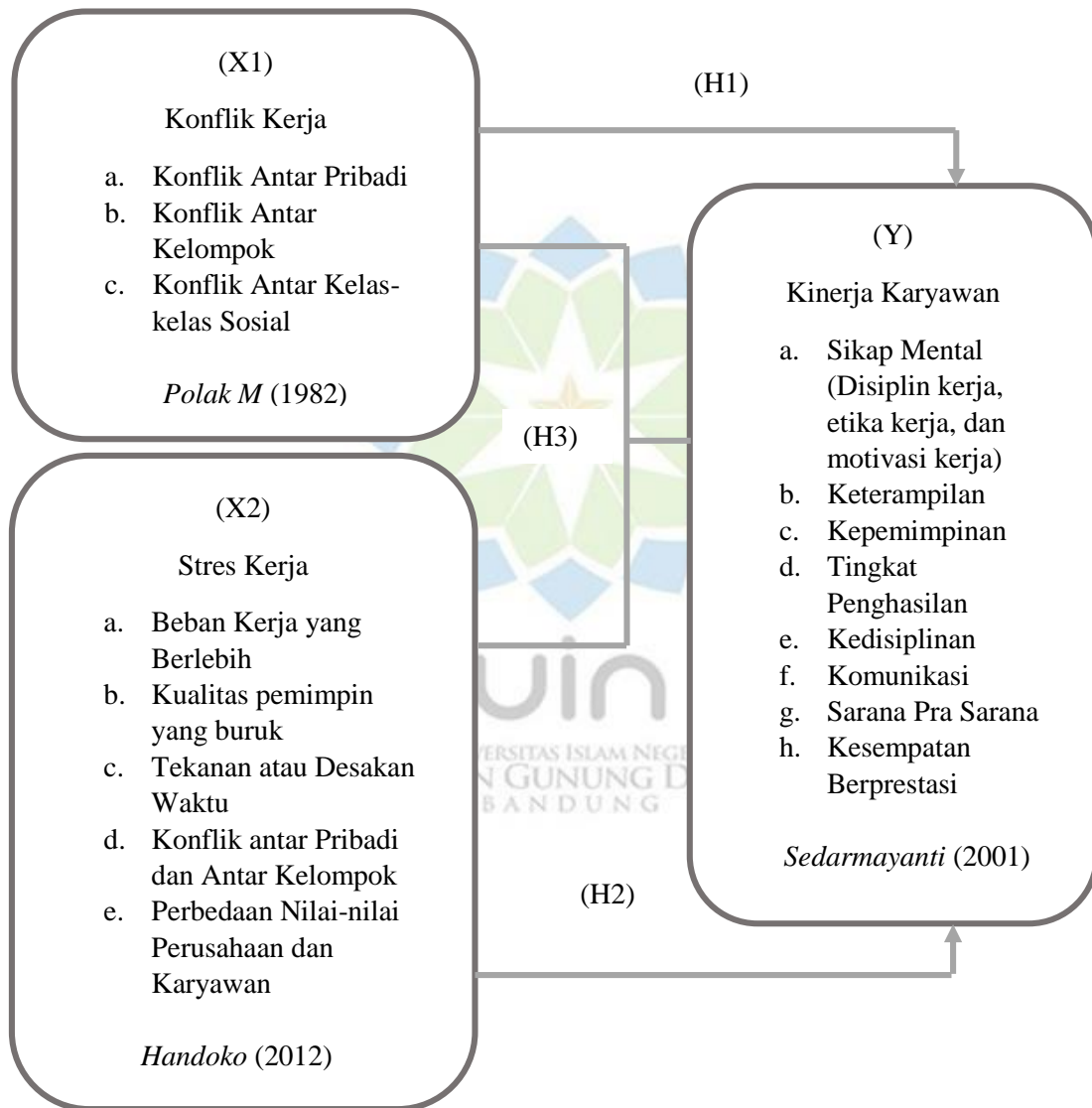
Hipotesis 3: Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Scudetto Prima Transportasi di Kabupaten Majalengka



I. Model Penelitian

Tabel 1.7

Model Penelitian



Sumber: Diolah Oleh Penulis (2020)