

BAB 1V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya CV. Fairuz Group

CV. Fairuz Group terletak di Dukuh Kedung Banteng Desa Wonorejo Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak Jawa Tengah, pemiliknya bernama Bapak M. Taufiq Hidayat. S.ST.Pel., CV. Fairuz Group merupakan tempat usaha konveksi yang memproduksi berbagai macam hijab, seragam sekolah maupun seragam dinas. Pada tahun 2009 konveksi ini mulai berdiri, bermula dari konveksi kecil yang memiliki 1 penjahit dan proses pemotongannya masih manual, namun saat ini sudah berkembang besar hingga mampu membuat konveksi cabang di Desa Wilalung Kecamatan Gajah Kabupaten Demak.

Modal awal yang digunakan dalam mendirikan konveksi ini hanyalah Rp.5.000.000 yang diperoleh dari kakak pertama beliau. Orderan pertama yang didapat berupa pesanan seragam olahraga dari sekolah dan pada waktu itu pemasarannya hanya lewat media mulut ke mulut WOM (*word of mouth*). CV. Fairuz Group setiap harinya memproduksi barang sesuai jumlah target yang telah ditetapkan, dalam sehari mampu memproduksi barang 5.000 hingga 7.000 pcs model kerudung dan pakaian sesuai data orderan yang sudah ada.¹

Proses memproduksi dimulai dari *cutting* (pemotongan) bahan mentah berupa kain yang akan dijadikan kerudung atau pakaian dan didalamnya ada sekitar 30 karyawan yang terdapat 6 meja potong dan 10 mesin potong kain. Selanjutnya di *sewing* (menjahit) terdapat 6 *line* yang masing-masing *line* terdiri dari 25 karyawan. Pada bagian proses penjahitan juga dilakukan proses pemasangan label sesuai merk permintaan *buyer* (pemesan). Terakhir di *finishing* (pengecekan akhir)

¹ Dokumentasi profil CV. Fairuz Group Wonorejo, dikutip pada tanggal 14 maret 2020.

barang akan melalui proses pengecekan oleh *QC* dan barang yang telah lulus dari proses pengecekan standarisasi mutu kemudian akan langsung siap dikirim.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi di era globalisasi dan meningkatkan kesejahteraan bersama. Memberikan pelayanan yang terbaik kepada konsumen, menjadikan moto perusahaan "*on time delivery and high standart quality*" sebagai dasar kerja seluruh komponen perusahaan, berjenjang melakukan pembaharuan mesin sesuai dengan kebutuhan pasar.²

B. Gambaran Umum Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Identitas responden yaitu segala sesuatu yang berkaitan dalam diri responden secara pribadi, dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan sebagai sampel sebanyak 67 orang yang merupakan responden karyawan di CV. Fairuz Group Wonorejo.

2. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan di CV. Fairuz Group dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 1
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	15	22,4 %
2	Perempuan	52	77,6 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber: data primer diolah, 2020

² Dokumentasi profil CV. Fairuz Group Wonorejo, dikutip pada tanggal 14 maret 2020.

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.1 diatas, diketahui bahwa jenis kelamin responden dari karyawan CV. Fairuz Group yang dijadikan sampel responden dalam penelitian ini yaitu mayoritas perempuan dengan jumlah 52 responden dan tingkat presentase 77,6 % sedangkan sisanya laki-laki sejumlah 15 responden atau sebesar 22,4 %. Artinya dalam perusahaan tersebut kemampuan kinerja perempuan mendominasi pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan oleh laki-laki.

3. Umur Responden

Adapun data mengenai umur responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2
Deskripsi Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Presentase
1	17-25 Tahun	22	32,8 %
2	25-35 Tahun	26	38,8 %
3	>35 Tahun	19	28,4 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber: data primer diolah, 2020

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa umur responden dari karyawan CV. Fairuz Group yang dijadikan sampel responden dalam penelitian ini yaitu mayoritas berumur 25-35 tahun dengan jumlah 26 responden dan tingkat presentase 38,8 % sedangkan sisanya 17-25 tahun sejumlah 22 responden atau sebesar 32,8 % dan >35 tahun sejumlah 19 responden atau 28,4 %.

4. Pendidikan Responden

Adapun data mengenai pendidikan terakhir responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3
Deskripsi pendidikan responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD	5	7,5 %
2	SMP/MTS	19	28,4 %
3	SMA/SMK/MA	38	56,7 %
4	S1	5	7,5 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan dari tabel 4. 3 diatas, diketahui bahwa pendidikan terakhir responden dari karyawan CV. Fairuz Group yang dijadikan sampel responden dalam penelitian ini yaitu mayoritas pada tingkatan SMA/SMK/MA dengan jumlah 38 responden dan tingkat presentase 56,7 % sedangkan sisanya tingkatan SD sejumlah 5 responden atau sebesar 7,5 %, SMP/MTS sebanyak 19 responden atau 28,4 %. Diploma 0 responden atau 0 %, S1 5 responden atau 7,5 %, S2 0 responden atau 0 %.

5. Lama Bekerja Responden

Adapun data mengenai lama bekerja responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4
Deskripsi Lama Bekerja Responden

No	Lama bekerja	Jumlah	Presentase
1	<1 tahun	17	25,4 %
2	1-3 tahun	30	44,8 %
3	>3 tahun	20	29,9 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan dari tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa lama bekerja responden dari karyawan CV. Fairuz Group yang dijadikan sampel responden dalam penelitian ini yaitu mayoritas 1-3 tahun dengan jumlah 30 responden dan tingkat presentase 44,8 %

sedangkan sisanya >3 tahun sejumlah 20 responden atau sebesar 29,9 % dan <1 tahun sejumlah 17 responden atau 25,4 %.

6. Status Responden

Adapun data mengenai status responden dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5
Deskripsi Status Responden

No	Status	Jumlah	Presentase
1	Menikah	42	62,7 %
2	Lajang	25	37,3 %
	Jumlah	67	100 %

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan keterangan dari tabel 4. 5 diatas, diketahui bahwa status responden dari karyawan CV. Fairuz Group yang dijadikan sampel responden dalam penelitian ini yaitu mayoritas menikah dengan jumlah 42 responden dan tingkat presentase 62,7 % sedangkan sisanya lajang sejumlah 25 responden atau sebesar 37,3 %.

C. Deskripsi Data Penelitian

Hasil penelitian dari masing-masing jawaban responden mengenai stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Variabel Stres Kerja

Tabel 4. 6
Hasil dari jawaban kuesioner responden

Item	Total					Jumlah
	ST S (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X1.1	0 0 %	0 0%	18 26,9%	35 52,2%	14 20,9%	67 100%
X1.2	0 0%	0 0%	14 20,9%	38 56,7%	15 22,4%	67 100%
X1.3	0 0%	0 0%	10 14,9%	41 61,2%	16 23,9%	67 100%
X1.4	0 0%	0 0%	14 20,9%	36 53,7%	17 25,4%	67 100%
X1.5	0	0	8	40	19	67

	0%	0%	11,9%	59,7%	28,4%	100%
X1.6	0 0%	0 0%	6 9%	33 49,3%	28 41,8%	67 100%
X1.7	0 0%	0 0%	6 9%	38 56,7%	23 34,3%	67 100%
X1.8	0 0%	0 0%	13 19,4%	37 55,2%	17 25,4%	67 100%

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa: stres kerja item (X1.1) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 20,9%, setuju (S) 52,2%, netral (N) 26,9%, tidak setuju (TS) 0%, dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X1.1) mengenai beban kerja yang diberikan berlebihan.

Pada item (X1.2) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 22,4%, setuju (S) 56,7%, netral (N) 20,9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X1.2) mengenai target perusahaan dan tuntutan tugas terlalu tinggi.

Pada item (X1.3) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 23,9%, setuju (S) 61,2%, netral (N) 14,9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X1.3) mengenai masalah keluarga menjadikan tidak fokus dalam bekerja.

Pada item (X1.4) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 25,4%, setuju (S) 53,7%, netral (N) 20,9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X1.4) mengenai komunikasi yang terjalin antar karyawan kurang harmonis.

Pada item (X1.5) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 28,4%, setuju (S) 59,7%, netral (N) 11,9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X1.5) mengenai

dalam menjalankan pekerjaan ditekan dengan banyak peraturan.

Pada item (X1.6) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 41,8%, setuju (S) 49,3%, netral (N) 9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X1.6) mengenai tanggung jawab yang diberikan perusahaan sangat memberatkan.

Pada item (X1.7) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 34,3%, setuju (S) 56,7%, netral (N) 9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X1.7) mengenai tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat frustrasi.

Pada item (X1.8) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 25,4%, setuju (S) 55,2%, netral (N) 19,4%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X1.8) mengenai sikap pimpinan yang selalu memberikan teguran keras pada karyawan yang salah.

2. Variabel Konflik Kerja

Tabel 4. 7
Hasil dari jawaban kuesioner responden

Item	Total					Jumlah
	ST S (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X2.1	0 0 %	0 0%	11 16,4%	38 56,7%	18 26,9%	67 100%
X2.2	0 0%	0 0%	5 7,5%	38 56,7%	24 35,8%	67 100%
X2.3	0 0%	0 0%	7 10,4%	42 62,7%	18 26,9%	67 100%
X2.4	0 0%	0 0%	7 10,4%	33 49,3%	27 40,3%	67 100%
X2.5	0 0%	0 0%	4 6%	34 50,7%	29 43,3%	67 100%
X2.6	0 0%	0 0%	1 1,5%	29 43,3%	37 55,2%	67 100%
X2.7	0	0	1	40	26	67

	0%	0%	1,5%	59,7%	38,8%	100%
X2.8	0	0	12	33	22	67
	0%	0%	17,9%	49,3%	32,8%	100%

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa: konflik kerja item (X2.1) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 26,9%, setuju (S) 56,7%, netral (N) 16,4%, tidak setuju (TS) 0%, dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dari pernyataan (X2.1) mengenai perbedaan pendapat diantara karyawan atau pimpinan.

Pada item (X2.2) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 35,8%, setuju (S) 56,7%, netral (N) 7,5%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dari pernyataan (X2.2) mengenai adanya rasa kesenjangan perlakuan dari pimpinan kepada karyawan.

Pada item (X2.3) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 26,9%, setuju (S) 62,7%, netral (N) 10,4%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dari pernyataan (X2.3) mengenai adanya masalah pribadi dengan rekan kerja.

Pada item (X2.4) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 40,3%, setuju (S) 49,3%, netral (N) 10,4%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X2.4) mengenai komunikasi antar karyawan kurang baik saat bekerja.

Pada item (X2.5) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 43,3%, setuju (S) 50,7%, netral (N) 6%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X2.5) mengenai adanya rasa saling ketidakpercayaan antar karyawan saat bekerja.

Pada item (X2.6) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 55,2%, setuju (S) 43,3%, netral (N) 1,5%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih

memilih sangat setuju dengan pernyataan (X2.6) mengenai terjadinya percekocan atau perdebatan dengan rekan kerja.

Pada item (X2.7) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 38,8%, setuju (S) 59,7%, netral (N) 1,5%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X2.7) mengenai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pada item (X2.8) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 32,8%, setuju (S) 49,3%, netral (N) 17,9,9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X2.8) mengenai timbulnya rasa lelah secara mental dalam diri saat bekerja.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. 8

Hasil dari jawaban kuesioner responden

Item	Total					Jumlah
	ST S (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
X3.1	0 0%	0 0%	12 17,9%	40 59,7%	15 22,4%	67 100%
X3.2	0 0%	0 0%	7 10,4%	35 52,2%	25 37,3%	67 100%
X3.3	0 0%	0 0%	10 14,9%	47 70,1%	10 14,9%	67 100%
X3.4	0 0%	0 0%	25 37,3%	32 47,8%	10 14,9%	67 100%
X3.5	0 0%	0 0%	31 46,3%	25 37,3%	11 16,4%	67 100%
X3.6	0 0%	0 0%	24 35,8%	40 59,7%	3 4,5%	67 100%
X3.7	0 0%	0 0%	14 20,9%	48 71,6%	5 7,5%	67 100%
X3.8	0 0%	0 0%	12 17,9%	43 64,2%	12 17,9%	67 100%

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat dipahami bahwa: kepuasan kerja item (X3.1) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 22,4%, setuju (S) 59,7%, netral (N) 17,9%, tidak setuju (TS) 0%, dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X3.1) mengenai menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.

Pada item (X3.2) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 37,3%, setuju (S) 52,2%, netral (N) 10,4%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X3.2) mengenai mendapat bonus berupa asuransi dan liburan dan bentuk fasilitas lainnya bila kinerja baik.

Pada item (X3.3) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 14,9%, setuju (S) 70,1%, netral (N) 14,9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X3.3) mengenai rekan kerja selalu memberi nasehat dalam setiap kesulitan kerja.

Pada item (X3.4) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 14,9%, setuju (S) 47,8%, netral (N) 37,3%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X3.4) mengenai pekerjaan saya jalani tanpa beban dan senang hati.

Pada item (X3.5) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 16,4%, setuju (S) 37,3%, netral (N) 46,3%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih netral dari pernyataan (X3.5) mengenai dipromosikan jabatan oleh pimpinan karena prestasi kerja yang bagus.

Pada item (X3.6) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 4,5%, setuju (S) 59,7%, netral (N) 35,8%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih

memilih setuju dengan pernyataan (X3.6) mengenai saya nyaman dengan lingkungan sosial dalam perusahaan.

Pada item (X3.7) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 7,5%, setuju (S) 71,6%, netral (N) 20,9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X3.7) mengenai kerjasama yang menyenangkan sesama rekan kerja menjadikan saya semakin produktif.

Pada item (X3.8) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 17,9%, setuju (S) 64,2%, netral (N) 17,9%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (X3.8) mengenai hubungan dengan rekan kerja atau pimpinan terjalin dengan baik.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 4. 9

Hasil dari jawaban kuesioner responden

Item	Total					Jumlah
	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	
y.1	0 0%	0 0%	15 22,4%	48 71,6%	4 6%	67 100%
y.2	0 0%	0 0%	17 25,4%	39 58,2%	11 16,4 %	67 100%
y.3	0 0%	0 0%	21 31,3%	41 61,2%	5 7,5%	67 100%
y.4	0 0%	0 0%	17 25,4%	42 62,7%	8 11,9 %	67 100%
y.5	0 0%	0 0%	25 37,3%	40 59,7%	2 3%	67 100%
y.6	0 0%	0 0%	24 35,8%	37 55,2%	6 9%	67 100%
y.7	0 0%	0 0%	19 28,4%	44 65,7%	4 6%	67 100%
y.8	0 0%	0 0%	24 35,8%	37 55,2%	6 9%	67 100%

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa: kinerja karyawan item (Y.1) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 6%, setuju (S) 71,6%, netral (N) 22,4%, tidak setuju (TS) 0%, dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (Y.1) mengenai pekerjaan yang saya kerjakan sesuai dengan standar mutu perusahaan.

Pada item (Y.2) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 16,4%, setuju (S) 58,2%, netral (N) 25,4%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (Y.2) mengenai saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Pada item (Y.3) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 7,5%, setuju (S) 61,2%, netral (N) 31,3%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dari pernyataan (Y.3) mengenai saya selalu menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.

Pada item (Y.4) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 11,9%, setuju (S) 62,7%, netral (N) 25,4%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dari pernyataan (Y.4) mengenai kinerja saya sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan.

Pada item (Y.5) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 3%, setuju (S) 59,7%, netral (N) 37,3%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (Y.5) mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan lembur jika dibutuhkan perusahaan.

Pada item (Y.6) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 9%, setuju (S) 55,2%, netral (N) 35,8%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%,

dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dari pernyataan (Y.6) mengenai saya memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item (Y.7) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 6%, setuju (S) 65,7%, netral (N) 28,4%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dengan pernyataan (Y.7) mengenai saya selalu hadir dan pulang tepat waktu saat bekerja.

Pada item (Y.8) responden yang menjawab sangat setuju (SS) 9%, setuju (S) 55,2%, netral (N) 35,8%, tidak setuju (TS) 0% dan sangat tidak setuju (STS) 0%, dari data tersebut bahwa responden lebih memilih setuju dari pernyataan (Y.8) mengenai mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid, jika pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.³

Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 non responden. Non responden diberi pertanyaan yang dibagi menjadi 4 variabel yaitu stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian setiap variabel dibagi menjadi beberapa indikator, variabel stres kerja (X1) dibagi menjadi 6 indikator dengan 8 pertanyaan, variabel konflik kerja (X2) dibagi menjadi 6 indikator dengan 8 pertanyaan, variabel kepuasan kerja (X3) dibagi menjadi 5 indikator dengan 8 pertanyaan, dan yang terakhir kinerja karyawan dibagi menjadi 5 indikator dengan 8 pertanyaan.

³ Masrukin, *Materi Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: Stain, 2009), 175.

Dalam pengujian validitas dibantu dengan program SPSS 21 untuk menentukan apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 10

Variabel	Item	Corrected item-total correlation (R hitung)	R tabel	Keterangan
Stres kerja (x1)	X1.1	0,609	0,361	Valid
	X1.2	0,612	0,361	Valid
	X1.3	0,440	0,361	Valid
	X1.4	0,364	0,361	Valid
	X1.5	0,470	0,361	Valid
	X1.6	0,451	0,361	Valid
	X1.7	0,406	0,361	Valid
	X1.8	0,385	0,361	Valid
Konflik Kerja (x2)	X2.1	0,365	0,361	Valid
	X2.2	0,468	0,361	Valid
	X2.3	0,583	0,361	Valid
	X2.4	0,478	0,361	Valid
	X2.5	0,684	0,361	Valid
	X2.6	0,684	0,361	Valid
	X2.7	0,410	0,361	Valid
	X2.8	0,524	0,361	Valid
	X3.1	0,537	0,361	Valid
	X3.2	0,376	0,361	Valid

Kepuasan Kerja (x3)	X3.3	0,431	0,361	Valid
	X3.4	0,430	0,361	Valid
	X3.5	0,378	0,361	Valid
	X3.6	0,435	0,361	Valid
	X3.7	0,494	0,361	Valid
	X3.8	0,520	0,361	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,471	0,361	Valid
	Y2	0,651	0,361	Valid
	Y3	0,441	0,361	Valid
	Y4	0,661	0,361	Valid
	Y5	0,555	0,361	Valid
	Y6	0,527	0,361	Valid
	Y7	0,499	0,361	Valid
	Y8	0,516	0,361	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dari pada r tabel (0,361) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah “alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten atau stabil dari waktu-kewaktu”.⁴ Instrument suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha (α) > 0,60 untuk menguji reliabilitas

⁴ Masrukin, *Materi Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: Stain, 2009), 171..

instrument, penelitian ini menggunakan analisis statistic SPSS 21.

Tabel 4. 11

Variabel	Reliability coefficiens	Alpha	Keterangan
Stres kerja (x1)	8 item	0,757	Reliabel
Konflik kerja (x2)	8 item	0,808	Reliabel
Kepuasan kerja (x3)	8 item	0,748	Reliabel
Kinerja karyawan (y)	8 item	0,818	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai cronbach'sAlpha lebih dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (X1), konflik kerja (X2), kepuasan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) adalah reliabel. Sehingga dapat digunakan untuk mengukur fenomena dengan hasil yang konsisten.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik pasti tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.⁵ Salah satu cara yang akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolonieritas adalah menggunakan metode tolerance dan VIF. Apabila nilai tolerance $>0,1$ dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi. Berikut adalah nilai VIF pada model penelitian ini:

⁵ Masrukin, *Materi Ajar Metode Penelitian Kuantitatif*, (Kudus: Stain, 2009), 180.

Tabel 4. 12
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
stres_kerja	.930	1.076
konflik_kerja	.961	1.041
kepuasan_kerja	.947	1.056

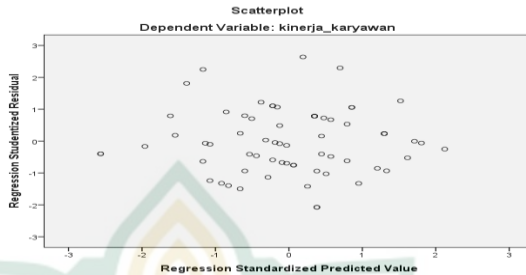
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas diatas diketahui bahwa nilai tolerance variabel stres kerja yaitu 0,930 konflik kerja yaitu 0,961 dan kepuasan kerja yaitu 0,947 yang artinya nilai tolerance dari ketiga variabel tersebut menunjukkan lebih besar dari 0,1. Sedangkan nilai VIF variabel stres kerja sebesar 1,076 konflik kerja sebesar 1,041 dan kepuasan kerja sebesar 1,056. Artinya nilai VIF dari ketiga variabel menunjukkan < 10,00. Bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas didalam model regresi atau tidak ada korelasi antar variabel stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja dalam model regresi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yaitu \hat{Y} yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya). Jika pada grafik tidak memiliki pola yang jelas begitupun titik-titik menyebar diatas dan dibawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y, maka heteroskedastisitas dalam suatu model regresi tidak terjadi.

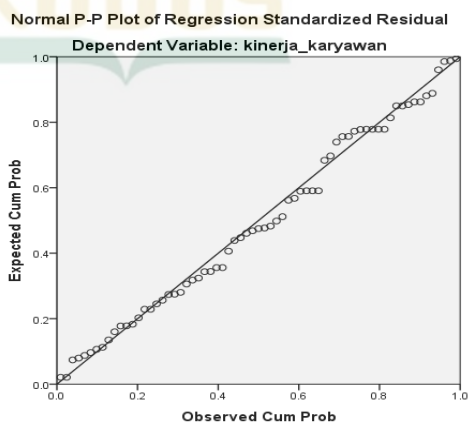
Gambar 4.13

Sumber: data primer yang diolah 2020

Dari hasil uji tersebut, dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar dibawah maupun diatas angka 0 pada sumbu Y, serta tidak mempunyai pola teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara yang dapat digunakan dalam menguji normalitas data adalah dengan bentuk histogram atau menggunakan grafik normal P-P Plot dengan cara melihat penyebaran datanya.

Gambar 4.14

Sumber: data primer yang diolah 2020

Grafik normal p-p plot menyatakan bahwa disekitar garis diagonal titik-titik telah menyebar dan penyebarannya sesuai dengan arah garis diagonal. Dengan demikian, data yang digunakan peneliti telah sesuai dan memenuhi asumsi klasik sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut normal.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo.

Tabel 4. 15

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.426	8.192		6.278	.000
stres_kerja	-.483	.181	-.302	-	.010
konflik_kerja	-.418	.200	-.232	-	.041
kepuasan_kerja	.290	.083	.392	2.090	.001

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber : data primer yang diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 51,426 + -0,483X_1 + -0,418X_2 + 0,290X_3 + e$$

- Konstanta (α) sebesar 51,426 artinya jika variabel stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja adalah nol, maka nilai variabel kinerja karyawan adalah 51,426.
- Koefisien variabel stres kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan

koefisien regresi sebesar -0,483. Adanya hubungan negatif ini stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang tidak searah. Nilai koefisien -0,483 dapat diartikan bahwa jikalau variabel stres kerja meningkat satu satuan maka nilai besarnya kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,483 namun dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya dalam keadaan tetap.

c. Koefisien variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar -0,418. Adanya hubungan negatif ini berarti konflik kerja dan kinerja karyawan artinya memiliki hubungan yang tidak searah. Nilai koefisien -0,418 dapat diartikan bahwa jikalau variabel konflik kerja meningkat satu satuan maka nilai besarnya kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,418 namun dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya harus dalam keadaan tetap.

d. Koefisien variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,290. Adanya hubungan positif ini kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan artinya memiliki hubungan yang searah. Nilai koefisien 0,290 dapat diartikan bahwa jikalau variabel kepuasan kerja meningkat satu satuan maka nilai besarnya kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,290 namun dengan asumsi bahwa semua variabel bebas lainnya harus dalam keadaan tetap.

2. Uji T (parsial)

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa besar pengaruh dari satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.⁶ Tabel distribusi t dicari derajat pada derajat kebebasan (df) = $n-k-1$, yaitu (n) jumlah sampel dan

⁶ Murdrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2001), 97.

(k) jumlah variabel independen. Sehingga T_{tabel} diperoleh $(df) = 67-3-1 = 63$ dengan tingkat signifikan 5% adalah 1,998 secara rinci akan dipaparkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 16

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	51.426	8.192		6.278	.000
1 stres_kerja	-.483	.181	-.302	-2.674	.010
konflik_kerja	-.418	.200	-.232	-2.090	.041
kepuasan_kerja	.290	.083	.392	3.500	.001

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: data primer yang diolah 2020

a. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik stres kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai T_{hitung} -2,674 dengan nilai T_{tabel} -1,998 dan nilai p value (sig) 0,010 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti T_{hitung} kurang dari T_{tabel} ($-2,674 < -1,998$), maka stres kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya H_a diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian, hipotesis adanya pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo terbukti signifikan dan h_1 diterima.

b. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik konflik kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai T_{hitung} -2,090 dengan nilai T_{tabel} -1,998 dan nilai p value (sig) 0,041 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti T_{hitung} kurang dari T_{tabel} ($-2,090 < -1,998$), maka konflik kerja merupakan

variabel bebas yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H_0 diterima, dan H_0 ditolak.

Dengan demikian, hipotesis adanya pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo terbukti signifikan dan H_2 diterima.

c. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari pengujian statistik kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai T_{hitung} 3,500 dengan nilai T_{tabel} 1,998 dan nilai p value (sig) 0,001 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($3,500 > 1,998$), maka kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Dengan demikian, hipotesis adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo terbukti signifikan dan H_3 diterima.

3. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.⁷

Tabel 4. 17

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	68.208	3	22.736	7.058	.000 ^b
Residual	202.956	63	3.222		
Total	271.164	66			

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

b. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, konflik_kerja, stres_kerja

Sumber: data primer yang diolah 2020

⁷ Murdrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2001), 98.

Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$ dengan rumus $df (n-k) = 67-3 = 64$. Diperoleh $F_{tabel} = 2,75$. Dari hasil pengujian statistik F_{hitung} sebesar 7,058. Berdasarkan nilai koefisien signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,058 > 2,75$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Fairuz Group Wonorejo Karanganyar.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) gunanya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol dan satu.⁸

Tabel 4. 18

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.502 ^a	.252	.216	1.795

a. Predictors: (Constant), kepuasan_kerja, konflik_kerja, stres_kerja

b. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berikut hasil pengujian dari tabel model summary diatas dapat kita ketahui bahwa diperoleh nilai R adalah 0,502, sedangkan nilai Adjusted R Square adalah 0,216 atau 21,6%. Nilai tersebut memiliki arti bahwa variabel stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV. Fairuz Group Wonorejo Karanganyar sebesar 21,6% dan sisanya 78,4%

⁸ Murdrajad Kuncoro, *Metode Kuantitatif Teori Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi* (Yogyakarta: AMP YKPN, 2001), 100.

dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang dimasukkan dalam penelitian ini.

G. Pembahasan Dan Analisis

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorejo

Terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group wonorejo, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh nilai koefisien sebesar $-0,483$ artinya setiap kenaikan satu satuan stres kerja maka terjadi penurunan $0,483$ nilai kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk stres kerja sebesar $-2,674 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar $-1,998$, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,010$ secara parsial stres kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Fairuz Group Wonorejo.

Penelitian ini sesuai dengan teori Robbin yang menyatakan bahwa “stres adalah suatu kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting”.⁹

Pengelolaan stres kerja harus dilakukan oleh semua pihak yang berada dalam perusahaan tersebut mulai dari karyawan hingga manajer perusahaan, sehingga tidak akan mengganggu kinerja karyawan. Adanya stres kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menghambat kinerja dalam perusahaan. Karyawan yang tingkat stres kerjanya tinggi akan berakibat buruk terhadap pekerjaannya dan beresiko tinggi terhadap perusahaan karena pada saat karyawan sedang stres mereka tidak bisa optimal

⁹ Deddy Mulyadi, *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan* (Bandung: Alfabeta, 2018), 223.

dalam bekerja di perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat mengatur waktu serta adanya tumpukan pekerjaan sehingga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti Lanny S. Worang, Dkk., pada tahun 2017 yang berjudul “pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia (persero) kantor cabang manado sarapung”. Dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,004 dengan nilai $t_{hitung} : -3,002 < t_{tabel} : -1,669$ yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel Stres Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.¹⁰

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorejo

Variabel konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh nilai koefisien sebesar -0,418 artinya setiap kenaikan satu satuan konflik kerja maka terjadi penurunan 0,418 nilai kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk konflik kerja sebesar $-2,090 < \text{nilai } t_{tabel} \text{ sebesar } -1,998$, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_2 diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,041 secara parsial konflik kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo.

Penelitian ini sesuai dengan teori Robbins dan Judge yang menyatakan bahwa “konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negatif,

¹⁰ Lanny S. Worang, dkk., “Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung,” *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 (2017)

atau tentang memengaruhi secara negatif, tentang sesuatu yang diketahui pihak pertama”.¹¹

Adanya konflik perbedaan pendapat dengan rekan kerja dalam menentukan solusi atas permasalahan yang terjadi dalam lingkup pekerjaan dapat menurunkan kinerja karyawan. Konflik pada rekan kerja ditunjukkan dengan adanya komunikasi dan interaksi antar karyawan yang terjalin kurang baik. Hal itu memunculkan suasana yang tidak kondusif dan hubungan yang terjalin kurang baik sehingga kinerja karyawan ikut menurun. Ketika terjadi konflik kerja yang tinggi, rasa senang yang dimiliki karyawan pada perusahaan tidak lagi ada. Kemudian karyawan tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan. Hal tersebut meningkatkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri. Sehingga pada saat konflik kerja tinggi, kinerja karyawan akan menurun.

Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Penelitian dilakukan oleh Ferdian Fatikhin dkk pada tahun 2017 yang berjudul “pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan studi pada karyawan pt. bank rakyat indonesia (persero) cabang soekarno hatta malang”. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh negatif konflik kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikan 0,003 dengan nilai $t_{hitung} : -3,069 < t_{tabel} : -2,018$. Dengan demikian bahwa secara parsial variabel Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.¹²

¹¹ Wibowo, *Perilaku Dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 257.

¹² Ferdian Fatikhin, dkk., “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*/Vol.47 No.1 (2017)

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorejo

Terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group wonorejo, hal ini dibuktikan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,290 artinya setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja maka terjadi kenaikan 0,290 nilai kinerja karyawan. Nilai t_{hitung} untuk kepuasan kerja sebesar 3,500 > nilai t_{tabel} sebesar 1,998, maka t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_3 diterima dengan taraf signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 secara parsial kepuasan kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Fairuz Group Wonorejo.

Penelitian ini sesuai dengan teori Handoko yang menyatakan bahwa “kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya”.¹³

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi karyawan yang merasa telah puas dalam bekerja maka akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Seorang karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya agar sesuai dengan semestinya. Seorang karyawan akan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya merupakan suatu masalah yang bersifat pribadi, yaitu tergantung bagaimana sudut pandang seorang karyawan yang memperhitungkan antara seberapa besar yang didapatkannya dengan seberapa besar yang telah dilakukannya. Kepuasan kerja terjadi pada saat

¹³ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 228.

dimana hasil pekerjaan yang diterima individu seperti yang diharapkannya. Semakin banyak seorang karyawan menerima hasil dari pekerjaannya, maka akan semakin puas karyawan itu dan akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Semakin karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Iwan Kurnia Wijaya pada tahun 2018 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dari nilai $t_{hitung} 7,945 > \text{nilai } t_{tabel} 1,996$ dan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.¹⁴

4. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fairuz Group Wonorejo

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS versi 21 diperoleh nilai f_{hitung} untuk stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 7,058 yang lebih besar dari $f_{tabel} 2,75$ dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan). Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_4 diterima, artinya bahwa stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan nilai koefisien determinasi yang bernilai 0,216 atau $R^2 \times 100\%$ sebesar 21,6%. Nilai tersebut memiliki implikasi bahwa variabel stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja

¹⁴ Iwan Kurnia Wijaya, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas," *Jurnal Agora* Vol. 6, No. 2 (2018)

karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo sebesar 21,6% dan sisanya 78,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang dimasukkan dalam penelitian ini.

Stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Fairuz Group Wonorejo. Peningkatan dan penurunan kinerja akan bergantung pada bagaimana karyawan itu menyikapinya. Stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja banyak dirasakan oleh seseorang dalam perusahaan yang akan berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan akan tidak fokus dan tidak maksimal saat bekerja sehingga dapat menghambat meningkatnya kinerja karyawan. Hal tersebut dapat terjadi karena para karyawan stres, selain itu kurangnya komunikasi antar karyawan yang berakibat adanya konflik, dan dari dua hal tersebut akan mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja.

Stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terbukti berpengaruh secara simultan dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Fairuz Group Wonorejo. Oleh karena itu, ketiga faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian dan pengelolaan secara bersama-sama untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Lanny S. Worang, Dkk., pada tahun 2017 yang berjudul “pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. bank rakyat indonesia (persero) kantor cabang manado sarapung”. Hasil uji analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwa variabel konflik (X1) dan stres kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat pada hasil uji yaitu $F_{hitung} 5,797$ dengan signifikansi 0,005, sedangkan $F_{tabel} 3,27$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,797 > 3,27$) dan nilai $R square$ sebesar 0,153 yang menunjukkan bahwa 15,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh konflik dan stres kerja sementara sisanya sebesar 84,7%

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.¹⁵

H. Implikasi Penelitian

1. Teoritik

Implikasi teoritik dari penelitian diatas yaitu sebagai dukungan empiris adanya stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk penulisan selanjutnya, penelitian ini bisa dijadikan sebagai salah satu rujukan atau refrensi dalam penelitian.

2. Praktik

Implikasi praktik dari penelitian diatas semoga bermanfaat untuk pengembangan ilmu MSDM khususnya tentang stres kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diatas juga dapat memberikan kontribusi pada CV. Fairuz Group Wonorejo dalam memberikan sumber daya manusia yang ada dan menciptakan nilai tambah dari karyawan bagi peningkatan kinerja.

¹⁵ Lanny S. Worang, dkk., “Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung,” *Jurnal EMBA* Vol.5 No.2 (2017)