

PENGARUH KONFLIK, STRES KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT DUTA PLAST DI SUKOHARJO

Arif Nur Saputro ¹⁾
Amin Wahyudi ²⁾
Erni Widajanti ³⁾

^{1, 2, 3)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: ¹⁾ arif.saputra714@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work stress conflicts and organizational culture on employee performance. The first hypothesis examines whether conflicts have a positive and significant effect on employee performance. The second hypothesis examines whether job stress has a positive and significant effect on employee performance. The third hypothesis examines whether organizational culture has a positive and significant effect on employee performance. The population in this research is 475 employees at PT Duta Plast in Sukoharjo. This research is a census study using proportional random sampling technique. The sample used was 119 people by referring formula from arikunto because of the large population. Methods of data collection using questionnaires and documentation. Analyzer used in this research is multiple linear regression and absolute difference test. The results of the research instruments show that the overall variables of conflict, work stress, organizational culture and employee performance are valid and reliable. The results of the classical assumption test show that the free data multicollinearity, free autocorrelation, free heteroscedasticity and normal distributed data. The result of the research instrument test shows that work stress conflict, and organizational culture have a significant effect on the performance of PT Duta Plast in Sukoharjo.

Keywords: Conflict, work stress, organizational culture, employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Di era globalisasi saat ini organisasi dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Pengalaman yang dialami berbagai organisasi di negara maju menunjukkan bahwa hanya organisasi yang secara konsisten terus meningkatkan dirinya melalui pengembangan organisasi yang dapat bertahan. Oleh karena itu dibutuhkan sumber daya yang unggul. Persoalan kebutuhan memperoleh sumber daya manusia yang unggul dan profesional yang diharapkan banyak badan usaha dan perusahaan di Indonesia untuk bisa bersaing pada era keterbukaan, membuat dunia industri menghadapi tantangan yang berat untuk dapat bersaing baik secara regional, nasional

maupun internasional. Maraknya persaingan dan tuntutan profesionalitas karyawan yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja.

Perusahaan juga membutuhkan sumber daya manusia, yaitu para karyawan. Karyawan merupakan aset yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, fikiran, tenaga dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya, sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang harus dipenuhi. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau motivasi bagi seorang untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi adalah adanya konflik. Konflik merupakan persaingan yang tidak sehat antara individu atau kelompok untuk memperoleh hasil yang lebih baik dan memperoleh penghargaan dari organisasi. Selain konflik ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja yang terlalu ringan biasanya akan menimbulkan akibat yang kurang baik bagi karyawan, misalnya karyawan merasa bosan dengan pekerjaan sehingga kinerja menurun. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya yang kuat dalam organisasi memberikan dorongan kepada anggotanya untuk bertindak dan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan organisasi.

PT Duta Plast di Sukoharjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penjualan yang memproduksi barang berbahan plastik seperti: jas hujan dan mainan tiup anak-anak. PT Duta Plast di Sukoharjo memiliki perkembangan cukup baik, dengan kinerja yang maksimal perusahaan ini yakin dapat mempertahankan eksistensinya dan berbagai upaya telah dilakukan pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dimana perusahaan tersebut dituntut untuk memiliki manajemen yang handal, karena manajemen sangat memegang peranan penting didalam suatu perusahaan, Sampai saat ini PT Duta Plast di Sukoharjo memiliki karyawan sejumlah 475 orang. Budaya organisasi memiliki peranan penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan semakin penting bagi organisasi. Dengan di lebankannya rentang kendali, didatarkannya struktur, diperkenalkannya tim-tim, dikurangnya formalisasi, dan di berdayakannya karyawan oleh organisasi, makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua karyawan diarahkan ke arah yang sama. Pada akhirnya budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi. Berdasarkan uraian di atas diperoleh gambaran bahwa antara konflik, stres kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan dapat saling mempengaruhi.

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis signifikansi pengaruh konflik

terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo, untuk menganalisis signifikansi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo, untuk menganalisis signifikansi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya (Umar Husein, 2004: 3). Menurut Mangkunegara (2013:155) "Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Menurut Gitosudarmo dan Nyoman (2000:103) ada 6 jenis konflik yaitu konflik dalam diri seseorang, konflik antar individu, konflik antar anggota kelompok, konflik antar kelompok, konflik intraorganisasi, dan konflik antar organisasi.

Stres kerja menurut Handoko (2011: 200) adalah "Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang". Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat *relaks*, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka biasanya sering melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

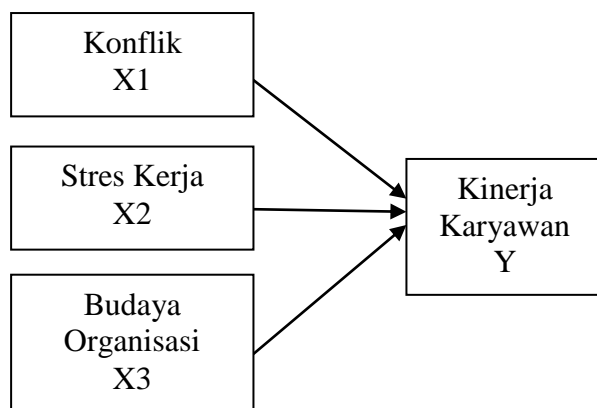
Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma,

sikap dan etika kerja yang dipegang bersama setiap komponen organisasi, unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, bekerjasama, dan berinteraksi dengan karyawan. Menurut Robbins dan Coulter (2012:51) “Budaya organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi”. Kinerja karyawan menurut Mangkune-gara dalam Carudin (2011:3) adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo. (2) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo. (3) Untuk menganalisis signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran digambarkan seperti gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Dari skema kerangka pemikiran di atas, terlihat bahwa terdapat dua jenis variabel yaitu:

1. Variabel independen (bebas)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat, namun tidak dipengaruhi variabel lain di dalam

model. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Konflik (X1), Stres Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3).

2. Variabel dependen (terikat)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model, yaitu Kinerja Karyawan.

Hipotesis

1. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Luthans (2006:455) “Konflik tidak secara otomatis buruk bagi karyawan atau kinerja. Konflik yang rendah dapat meningkatkan kinerja.” Konflik kerja yang terjadi di dalam organisasi atau perusahaan dapat menyebabkan hal positif maupun negatif kepada kinerja karyawan.

H₁ : Konflik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010), mengatakan secara simultan variabel stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang terjadi di PT Duta Plast di Sukoharjo bersumber dari tuntutan tugas atau beban kerja yang berlebihan, tekanan atau keterdesakan waktu. Sedangkan hasil penelitian Saina Nur (2013) mengatakan bahwa stres berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini didukung atau diperkuat oleh Sutrisno (2010), mengatakan korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi budaya organisasi adalah kinerja karyawan.

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah penelitian studi kasus dan lapangan merupakan suatu penelitian terhadap masalah-masalah yang terdapat pada sampel penelitian dan dianalisis secara mendalam berdasarkan karakteristik masalah yang berkaitan dengan latar belakang dan kondisi serta situasi tertentu untuk menentukan alternatif solusi masalah bagi pengelola perusahaan. Dari pengertian tersebut, desain penelitian yang digunakan oleh penulis adalah studi kasus dan lapangan karena penelitian ini dirancang untuk menganalisis pengaruh dari variabel konflik, stres kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada PT Duta Plast di Sukoharjo. Adapun alasan pemilihan lokasi tersebut dikarenakan adanya data yang lengkap untuk melakukan suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo yang berjumlah 475 orang. “Teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik *proportional random sampling*, yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori dalam populasi penelitian” (Sugiyono, 2012: 116). Cara pengambilan sampel secara undian ialah seperti layaknya orang melaksanakan undian. Adapun langkah-langkahnya dalam menuliskan kode pada selembar kertas kecil, memasukkan gulungan setiap kertas kecil berkode tersebut, mengocok kaleng atau tempat sejenis dan mengambil satu per satu gulungan tersebut sejumlah kebutuhan.

Uji Validitas

Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2012:134) Tingkat signifikan ditentukan 0,05 apabila $p\text{-value} < 0,05$ maka pengukuran tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $p\text{ value} \geq 0,05$ maka pengukuran tersebut adalah tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2011: 47). Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya suatu variabel, dilakukan uji statistik dengan melihat Cronbach's Alpha. Kriteria yang digunakan adalah (Ghozali, 2011: 48). Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah reliabel. Keandalan pengukuran dengan menggunakan *Alpha Corbach* adalah koefisien keandalan yang menunjukkan seberapa baiknya item butir dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain.

Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Data berdasarkan perbedaan-perbedaan tingkat karakteristik yang ada dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi numerical, yaitu pengelompokan atau klasifikasi frekuensi yang didasarkan pada keterangan kualitatif yang diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Dalam penelitian ini analisis kualitatif digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari responden yang dijadikan sampel Analisis deskriptif adalah teknik analisis data dengan cara mengklasifikasi penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada inter-korelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah sebuah analisis statistik yang dilakukan untuk mengetahui adakah korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji ini merupakan salah satu dari uji asumsi klasik yang harus dilakukan pada regresi linear.

- d. Uji Normalitas
Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut berdistribusi normal ataukah tidak. Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas) digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dipilih.

4. Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini akan menguji pengaruh variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (prestasi kerja). Alat uji yang digunakan untuk menguji hubungan dari dua variabel tersebut adalah uji t dan uji F.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS Versi 20 yang dapat dilihat pada lampiran. Tingkat signifikansi ditentukan 0,05 apabila $p\text{-value} < 0,05$, maka item pernyataan tersebut adalah valid dan sebaliknya jika $p\text{-value} \geq 0,05$, maka item pernyataan tersebut adalah tidak valid. Maka diperoleh hasil tabel 1 sebagai berikut:

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. Instrumen yang digunakan dalam penelitian tersebut dikatakan andal (*reliable*) apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* $> 0,60$ sebaliknya apabila memiliki koefisien *cronbach's alpha* $\leq 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel. Dari penjelasan di atas maka dapat diperoleh hasil tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	p-value	$\alpha = 0,05$	Hasil
Konflik	0,000	0,05	Valid
Stres Kerja	0,000	0,05	Valid
Budaya Organisasi	0,000	0,05	Valid
Kinerja Karyawan	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Instrumen	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Konflik	0,682	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,796	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,762	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,894	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinearitas	<i>Tolerance</i> (0,919; 0,371 dan 0,369) > 0,10 <i>VIF</i> (1,088; 2,698 dan 2,713) < 10	Tidak terkena multikolinearitas
Uji autokorelasi	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> 0,524 > 0,05	Tidak terkena autokorelasi
Uji heteroskedastisitas	<i>P-Value (sig)</i> sebesar (0,070; 0,377 dan 0,131) > 0,05	Tidak terkena heteroskedastisitas
Uji normalitas	<i>Kolmogrov-Smirnov</i> adalah 0,636 > 0,05	Residual berdistribusi normal

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel 4. Uji Linear Berganda

Variabel	Koefisien	Nilai t	Signifikansi
(Constant)	4,465	2,835	0,005
Konflik	-0,211	-3,439	0,001
Stres Kerja	1,521	15,800	0,000
Budaya Organisasi	0,322	5,297	0,000
F: 351,644			0,000
Adjusted R ² : 0,899			

Sumber: data diolah, 2018

3. Uji Asumsi Klasik

Dari hasil pengujian yang sudah dilakukan sebelumnya yaitu uji instrumen penelitian, maka dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas. Hasil uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan *SPSS* versi 20. Maka diperoleh hasil seperti tabel 3 di atas:

4. Uji Analisis linear berganda

Uji analisis linear berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen (kinerja karyawan) dengan independen (konflik, stres kerja dan budaya organisasi). Hasil uji analisis linear berganda dapat dilihat pada tabel 4 di atas.

Interpretasi dari hasil uji analisis linear berganda di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,465 - 0,211 X_1 + 1,521 X_2 + 0,322 X_3$$

- Nilai konstan (a) bertanda positif, yaitu 4,465 yang berarti apabila konflik, stres kerja dan budaya organisasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo adalah positif.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik (X_1) yaitu sebesar -0,211 (negatif) yang berarti apabila konflik meningkat maka kinerja karyawan menurun dengan asumsi variabel stres kerja dan budaya organisasi dianggap tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X_2) yaitu sebesar 1,521 (positif) yang berarti apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel konflik dan budaya organisasi dianggap tetap atau konstan.
- Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi (X_3) yaitu sebesar 0,322 (positif) yang berarti apabila

budaya meningkat maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan dengan asumsi variabel konflik dan stres kerja dianggap tetap atau konstan.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat signifikansi *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan konflik terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo” terbukti kebenarannya. Dari hasil penelitian ini, juga sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Saina Nur (2013) yang menyatakan bahwa konflik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi negatif (-3,439) artinya bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja. Dengan kata lain, konflik menurunkan kinerja karyawan dan tidak mendukung terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat signifikansi *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo” terbukti kebenarannya.

Dari hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Edy Sutrisno (2010) dan Saina Nur (2013) dengan hasil bahwa variabel stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang ada pada PT Duta Plast di Sukoharjo mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan itulah yang dapat membantu pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, tingkat signifikansi *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang berbunyi: “Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo” terbukti kebenarannya.

Dari hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Sutrisno (2010) dengan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada pada PT Duta Plast di Sukoharjo mempunyai pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan itulah yang dapat membantu pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo yang berarti apabila konflik meningkat maka kinerja karyawan menurun. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo yang berarti apabila stres kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo yang berarti apabila budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Konflik, stres kerja dan budaya organisasi terbukti berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Duta Plast di Sukoharjo.

DAFTAR PUSTAKA

- Carudin. 2011. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Sekolah terhadap Kinerja Guru". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indoneisa*. Edisi Khusus Agustus (30.2.229-245)
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gitosudarmo dan Nyoman, S. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesebelas Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Nur, Saina. 2013. Konflik, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Pada Universitas Khairun Ternate. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* (30.3.739-749).
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.