

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK**

SKRIPSI



Oleh:

Marnita Lase

170910309

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**



Oleh:

Marnita Lase

170910309

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2021**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Marnita Lase
NPM : 170910309
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK”

Adalah hasil karya saya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip di dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah skripsi ini digugurkan dan gelar yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 24 Juli 2021



Marnita Lase

170910309

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT SAT NUSAPERSADA TBK**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

Oleh:

Marnita Lase

170910309

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti yang tertera di bawah ini**

Batam, 30 Juli 2021



Dr. Suhardi, S.E., M.M.

Pembimbing



ABSTRAK

Konflik kerja dan stres kerja sering terjadi di perusahaan dan seringkali sulit diatasi. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan mencoba mencari faktor penyebab dan bagaimana menangani konflik yang terjadi antar karyawan, baik secara individu maupun kelompok. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian dan metode penelitian kausalitas kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 108 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk khususnya di Departemen Xiaomi. Teknik analisis data menggunakan analisis validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, analisis regresi linier, uji t dan uji F melalui aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja (X1), stres kerja (X2) secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa konflik kerja (X1), stres kerja (X2) sebesar 75,8 persen, sedangkan sisanya sebesar 24,2 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Konflik kerja; Stres kerja; Kinerja karyawan.

ABSTRACT

Work conflict and work stress are common in companies and are often difficult to overcome. Based on this, the company tries to find the causal factors and how to handle conflicts that occur between employees, both individually and in groups. This study aims to determine the effect of work conflict and work stress on employee performance at PT Sat Nusapersada Tbk. This research design uses research design and quantitative causality research methods. Data collection techniques by distributing questionnaires to 108 employees of PT Sat Nusapersada Tbk, especially in the Xiaomi Department. The data analysis technique uses analysis of validity, reliability, normality, multicollinearity, heteroscedasticity, linear regression analysis, t test and F test through the SPSS version 23 application. The results of this study indicate that work conflict (X1), work stress (X2) partially and simultaneously significant effect on employee performance (Y). The results of the determination coefficient test show that work conflict (X1), work stress (X2) is 75.8 percent, while the remaining 24.2 percent is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: *Work conflict; Work stress; Employee performance.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom, M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.SI. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
4. Dr. Suhardi, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
5. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam;
6. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam
7. Orangtua yang telah mendukung, mendoakan, dan memberi semangat selama ini sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir ini;
8. Teman-teman yang telah membantu, memberikan dukungan dan semangat kepada penulis;

Semoga Tuhan membalas segala kebaikan dan mencurahkan hidayah serta taufik-Nya. Amin.

Batam, 24 Juli 2021

Penulis

(Marnita Lase)

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN SAMPUL | i |
| HALAMAN JUDUL | ii |
| SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS | iii |
| SURAT PENGESAHAN | iv |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| KATA PENGANTAR | viii |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR RUMUS | xiii |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3 Batasan Masalah..... | 5 |
| 1.4 Rumusan Masalah | 5 |
| 1.5 Tujuan Penelitian..... | 5 |
| 1.6 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1.6.1. Manfaat Teoritis | 6 |
| 1.6.2. Manfaat Praktis | 6 |
| BAB II | 8 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| 2.1 Teori Dasar | 8 |
| 2.1.1 Konflik Kerja..... | 8 |
| 2.1.2 Stres Kerja | 10 |
| 2.1.3 Kinerja Karyawan..... | 12 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu | 15 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran | 17 |

| | | |
|--|--|-----------|
| 2.3.1 | Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.3.2 | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.3.3 | Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | 17 |
| 2.4 | Hipotesis | 18 |
| BAB III | | 21 |
| METODE PENELITIAN | | 21 |
| 3.1 | Desain Penelitian | 21 |
| 3.2 | Sifat Penelitian | 21 |
| 3.3 | Lokasi dan Periode Penelitian | 21 |
| 1.3.1 | Lokasi Penelitian | 21 |
| 1.3.2 | Periode Penelitian | 22 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel | 22 |
| 3.4.1 | Populasi | 22 |
| 3.4.2 | Teknik Penentuan Besar Sampel | 22 |
| 3.5 | Sumber Data | 23 |
| 3.6 | Metode Pengumpulan Data | 23 |
| 3.7 | Definisi Operasional Variabel | 24 |
| 3.8 | Metode Analisis Data | 24 |
| 3.8.1 | Statistik deskriptif | 24 |
| 3.8.2 | Uji Kualitas Data | 25 |
| 3.8.3 | Uji Asumsi Klasik | 26 |
| 3.8.4 | Uji Pengaruh | 27 |
| 3.9 | Uji Hipotesis | 28 |
| 3.9.1 | Uji T | 28 |
| 3.9.2 | Uji F | 28 |
| BAB IV | | 30 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | | 30 |
| 4.1 | Hasil Penelitian | 30 |
| 4.1.1 | Profil Responden | 30 |
| 4.1.2 | Statistik Deskriptif | 33 |
| 4.1.3 | Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas | 37 |

| | | |
|-------|--|-----------|
| 4.1.4 | Uji Asumsi Klasik | 38 |
| 4.1.5 | Hasil Uji Pengaruh | 41 |
| 4.1.6 | Hasil Uji Hipotesis | 42 |
| 4.2 | Pembahasan..... | 43 |
| 4.2.1 | Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan | 43 |
| 4.2.2 | Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan..... | 44 |
| 4.2.3 | Konflik Kerja Dan Stres Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan | 44 |
| 4.3 | Implikasi Penelitian..... | 44 |
| | BAB V..... | 47 |
| | SIMPULAN DAN SARAN..... | 47 |
| 5.1. | Simpulan..... | 47 |
| 5.2 | Saran..... | 47 |
| | DAFTAR PUSTAKA | 48 |
| | Lampiran I. Penelitian Pendukung | |
| | Lampiran II. Surat Keterangan Penelitian | |
| | Lampiran III Daftar Riwayat Hidup | |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|--|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 18 |
| Gambar 4.1 Diagram Normal <i>P-P Plot</i> | 38 |
| Gambar 4.2 Histogram Normalitas | 39 |

DAFTAR RUMUS

| | |
|--|----|
| Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala | 25 |
| Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda | 27 |
| Rumus 3.3 Koefisien Determinasi | 28 |
| Rumus 3.4 T-Hitung..... | 28 |
| Rumus 3.5 Uji F | 28 |

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1.1 Hasil Pra Survey 20 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk..... | 2 |
| Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk ditahun 2021 | 4 |
| Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu..... | 15 |
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... | 22 |
| Tabel 3.2 Skala Likert | 23 |
| Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian | 24 |
| Tabel 3.4 Rentang Skala..... | 25 |
| Tabel 4.1 Profil Berdasar Jenis Kelamin..... | 30 |
| Tabel 4.2 Profil Responden berdasarkan Umur | 31 |
| Tabel 4.3 Profil Responden berdasarkan Pendidikan..... | 31 |
| Tabel 4.4 Profil Responden berdasar Pendapatan | 32 |
| Tabel 4.5 Respon Terhadap Konflik Kerja (X1)..... | 33 |
| Tabel 4.6 Respon Terhadap Stres Kerja | 34 |
| Tabel 4.7 Respon Terhadap Kinerja..... | 35 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas | 37 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Realibilitas | 38 |
| Tabel 4.10 Hasil uji <i>one-sample kolmogorov-smirnov test</i> | 39 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolineritas..... | 40 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Heterokedastisitas | 40 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda | 41 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Analisis Koefesien Determinasi (R ²) | 42 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial) | 42 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji F | 43 |

the \mathbb{R}^n space. The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

The \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers, and the \mathbb{R}^n space is a vector space over the real numbers.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kompetensi keseluruhan badan usaha di era sekarang mulailah rumit, sehingga karyawan diwajibkan untuk bisa meningkatkan potensi. Setiap pekerja harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dengan penuh ketekunan, supaya berkelanjutan. Individu harus bisa menyesuaikan diri dengan perubahan zaman. Dalam mencapai tujuan organisasi, perusahaan mengupayakan memajukan kinerja karyawan secara maksimal. Perusahaan perlu memperhatikan kondisi mental karyawannya tidak hanya dengan upah dan sarana yang mencukupi. Sering kali karyawan terkena stres kerja dan konflik kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawannya. Karyawannya menjadi harta paling berharga didalam perusahaannya karna menjadi pendorong kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusianya untuk tetap mempertahankan kualitasnya. Namun perusahaan mengalami kendala karena penurunan kinerja karyawan tidak sebaik saat pertama kali bekerja di perusahaan.

PT Sat Nusapersada Tbk (PTSN) berlokasi di Jl. Pelita VI No. 99. Aktivitas utamanya PTSN ialah dibidang usaha industri perakitan alat elektronik. Mitra utamanya PTSN yakni Xiaomi, Huawei, Asus, Sony Murata, Pegatron, Huaqin, Imoo, ATI, dan Epson. Visi dari PT Sat Nusapersada Tbk ialah

menjadikan perusahaan yang menyediakannya produk, layanan dan solusi terpadu berkualitas tinggi di keseluruhan aspek operasional dan manajemennya.

Demi mencapai visi tersebut maka diperlukan kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk terus meningkat. Tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk menghadapi ketidakstabilan dan penurunan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk bisa dipengaruhi oleh sekumpulan faktornya. Berdasar perolehan hasil dari mewawancarai 20 karyawannya PT Sat Nusapersada Tbk yang berkinerja rendah, bisa ditelusuri penyebabnya yakni:

Tabel 1.1 Hasil Pra Survey 20 karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

| No. | Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan | Jml Karyawan | % |
|--------------|---|--------------|-------------|
| 1 | StresKerja | 12 | 30 |
| 2 | KonflikKerja | 10 | 25 |
| 3 | Beban Kerja | 6 | 15 |
| 4 | JenisPekerjaan | 5 | 12,5 |
| 5 | Pembagian Unit Kerja | 4 | 10 |
| 6 | LingkunganKerja | 3 | 7,5 |
| Total | | 40 | 100% |

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, (2021)

Responden yaitu 20 karyawan yang mengalami penurunan kinerja. Masing-masing responden diberikan pertanyaan terbuka tentang pemicu penurunan kinerjanya. Setiap responden memberikan rata-rata 2 jawaban. Dari surveynya itu faktor tertinggi yakni stres kerjanya dan konflik kerjanya. Faktor stres kerjanya memperoleh jawaban yakni 30% dengan 12 jawaban. Faktor konflik kerjanya memperoleh jawaban 25% dengan 10 jawaban. Faktor ketiganya ialah beban kerjanya yakni 15% dijawab 6. Faktor keempatnya ialah jenis pekerjaannya

yakni 12,5% di jawab yakni 5. Faktor kelimanya ialah pembagian unit kerjanya yakni 10% dijawab yakni 4 dan faktor terkecilnya yakni lingkungan kerjanya jawaban 7,5% yakni 3.

Konflik sering ditemui di dalam perusahaan dan sering kali sulit untuk diatasi. Berdasarkan hal itu perusahaan berusaha mencari faktor penyebab dan cara menangani konflik yang terjadi antar karyawan baik secara individu maupun kelompok. Konflik kerja terjadi ketika satu pihak individu atau kelompok merasa ditolak atau ditentang oleh pihak lain (Dinna Riana, 2016).

Sedangkan stres kerja dapat dilihat dari perolehan observasinya yang dilangsungkan dibulan Februari 2021 dengan langkah pengamatan dan wawancara. Hasil observasi tersebut, diketahui stres kerja terjadi ketika karyawan diberikan beban kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya dan atasan juga sering menekan bawahannya sehingga menambah beban karyawan. Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah yang diperoleh, atasan tidak menghargai pekerjaan karyawannya dan timbulnya kekhawatiran akan diberhentikan ketika kurangnya pemberian kerja.

Stres kerja menyebabkan menurunnya kondisi kesehatan setiap karyawan yang menyebabkan mereka tidak masuk kerja. Penyakit seperti sakit kepala, hilang selera makan, sensitif dan lekas marah merupakan gejala-gejala yang timbul akibat stres (Robbins, 2017). Data ketidakhadiran karyawan terlihat dari data kehadiran bulan Januari 2021 sampai Juni 2021.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk ditahun 2021

| No. | Bulan | JK (Orang) | JHK (Hari) | Jumlah Absensi |
|-----|-------|------------|------------|----------------|
| 1. | Jan | 148 | 25 | 10 |
| 2. | Feb | 148 | 24 | 9 |
| 3. | Mar | 148 | 27 | 11 |
| 4. | Apr | 148 | 26 | 13 |
| 5. | Mei | 148 | 26 | 12 |
| 6. | Jun | 148 | 26 | 16 |

Sumber: PT Sat Nusapersada Tbk, (2021)

Bisa diamati tingkatan absensi karyawan PT Sat Nusapersada Tbk dari bulan Januari sampai Juni 2021 mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan apabila jumlah ketidakhadiran karyawan semakin meningkat maka kinerja karyawan menurun. Berdasarkan pengamatan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawannya. Berdasarkan pengidentifikasian yang dijabarkan, masalah-masalah telah dibahas, tentunya penulis terdorong memutuskan judul terkait **“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusapersada Tbk”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan yang didapati ialah:

1. Terjadinya konflik kerja antar karyawan PT Sat Nusapersada Tbk
2. Terjadinya stres kerja kepada karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
3. Terjadinya penurunan kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan penguraian didapat pengidentifikasian permasalahan, agar tak meluas maka batasan permasalahannya ialah:

1. Variabel didalam penelitian yakni konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.
2. Responden didalam penelitiannya ini ialah karyawan PT Sat Nusapersada Tbk khususnya pada Departemen *Xiaomi*.

1.4 Rumusan Masalah

Perumusan permasalahan yang bisa disimpulkan yakni:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?
3. Apakah konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasar perumusan permasalahannya yang sudah dipaparkan, tujuannya yakni untuk:

1. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.
2. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

3. Mengetahui pengaruhnya konflik kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Memberikan manfaat yang direferensikan untuk peneliti berikutnya dan bisa memberikan wawasan terkait pengaruh konflik kerja dan stress kerja, pada kinerja karyawannya.

1.6.2. Manfaat Praktis

1. Bagi penelitiannya, menyediakan sumber baru di dalam penelitian berikutnya terkait dengan variabel tersebut.
2. Bagi Perusahaan, memperluas wawasan dan informasinya didalam hal yang memengaruhi kinerja karyawannya.
3. Bagi Universitas, bisa dipergunakan sebagai panduan oleh mahasiswa berikutnya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Dasar

2.1.1 Konflik Kerja

Konflik ialah prosesi yang bermula disaat pihak lain berpersepsi pada individu lainnya sudah berdampak negatif, sudah dijadikan perhatian dan kepentingan lainnya (Robbins, 2018: 10).

Konflik Kerja yakni permasalahan yang terjadi diarea kerja yang disaat pekerjaan tersebut tidak mampu terselesaikan namun sudah diminta hal lainnya, perasaan atau ego yang cukup tinggi serta dirinya yang tak mampu mengontrol dengan baiknya secara persuasif dan seharusnya bisa dihindarkan (Termini *et al.*, 2020: 100).

Konflik kerja yakni sikapnya yang saling mengawasi diri masing-masing setidaknya diantara dua kelompok, yang mempunyai tujuan serta tak searah didalam berpandangan, didalam pengupayaan mencapaikan tujuannya hingga berada di dalam posisi oposisi bukanlah bekerjasama (Termini *et al.*, 2020).

Konflik merupakan ketidaksesuaian diantara anggota kelompoknya di dalam perusahaannya yang diharuskan membagikan sumber daya yang terbatas atau aktivitas kerjanya (Rivai, 2016: 11). Konflik kerja ialah perkompetisian yang tidaklah sehat berdasar ambisinya dan sikap emosionalnya didalam memperoleh kemenangannya (Hasibuan, 2019: 13).

Disimpulkan konflik kerja ialah terjadinya pertentangan diantara individu dengan individu lainnya ataupun ketidakcocokan keadaan yang dialami oleh pekerjanya dikarenakan adanya hambatan ataupun perbedaan.

2.1.1.1. Bentuk Konflik Kerja

Empat bentuk konflik didalam organisasi (Mangkunegara, 2017: 155) yakni:

1. Konflik Hierarki (*Hierarchical Conflict*), terjadi ditingkatan hirarki organisasinya. Contohnya konflik diantara pimpinannya dengan pegawainya.
2. Konflik Fungsional (*Functional Conflict*), terjadi diantara pimpinan unitnya dengan staffnya terutama staf berkaitan dengan kewenangan pekerjaannya. Contohnya staffnya secara tidak formal mengambil wewenang secara berlebih.
3. Konflik Formal-Informal (*Formal-Informal Conflict*), terjadi terkait kenormaan pada organisasi informal dengan formalnya. Contohnya pimpinannya meletakkan norma yang salah diorganisasi.

2.1.1.2 Faktor Penyebab Konflik Kerja

Faktor ini dikategorikan kedalam (Murwansyah, 2018) :

1. Faktor- Organisasi, berbagai unit pekerjaan diharuskan bergantung pada pihak lainnya demi menjalankan pekerjaannya. Mereka menerima pendapat

dari pihak lainnya. Namun tidak lengkapnya masukan sering menimbulkan konflik.

2. Faktor-faktor antar-pribadi, jika seseorang dikecam orang lain, yang menyebabkan sikap negatif.

2.1.1.3 Indikator Konflik Kerja

Indikator konflik kerja (Rivai, 2016) yakni:

1. Konflik didalam dirinya, yaitu konflik yang terjadi dalam diri individu karena memilih tujuan yang bertentangan atau berlawanan.
2. Konflik antar individu, yaitu konflik yang terjadi karena adanya perbedaan karakter atau watak antara individu.
3. Konflik antar anggotanya, yaitu konflik yang terjadi ketika individu tidak bisa menyesuaikan diri dengan aturan dalam kelompok tersebut.
4. Konflik antar kelompoknya, yaitu konflik yang terjadi karena adanya perbedaan tujuan yang ingin dicapai.

2.1.2 Stres Kerja

Stres kerja ialah keadaan psikologis yang tidak menyenangkan bersumber dari tekanan lingkungannya (Robbins, 2017: 160). Stres kerja ialah tertekannya seorang pegawainya didalam menghadapi pekerjaannya yang bisa mengakibatkan emosinya tidak menentu, perasaan akan tidak tenang, menyendiri, sulit tidur (Gabriella, 2018: 68).

Stres kerja juga merupakan rasa mencekam, tidak tenang ataupun selalu khawatir, pada keseluruhan perwujudan dari perjalanan hidup yang stres. Lalu, stres memrogram hal kompleks untuk bisa mewujudkan ancamannya yang bisa menimbulkan hasil positif ataupun negatif (Riyanto, 2018: 118). Stres ialah akibat atas tiap perbuatan serta keadaan area kerjanya yang menuntut psikologisnya dan fisiknya secara berlebih pada individu (Riyanto, 2018).

Disimpulkan stres kerja ialah keadaan yang tegang serta menciptakan ketidakseimbangan fisiknya dan psikisnya seseorang yang memengaruhi emosinya, dan proses berpikirnya.

2.1.2.1 Faktor Stres Kerja

Faktor stres kerja itu ada 3 (Robbins, 2018: 17) yakni:

1. Faktor Lingkungan, penyebab stres kerjanya bersumber dari lingkungan luar mencakup tidak menentunya perekonomian, tidak menentunya politik, serta perubahan teknologinya.
2. Faktor Organisasi, bersumber ditempat pekerja tersebut bekerja mencakup tuntutan tugasnya, perannya serta pribadinya.
3. Faktor Individu, menimbulkan stres yang bersumber dari individu tersebut sendiri mencakup permasalahan keluarga, ekonomi, kondisi keuangan, serta kepribadian.

2.1.2.3 Indikator Stres Kerja

Terdapat empat indikator yang memengaruhi stres kerja yakni (Mulyapradana, Anjarini and Harnoto, 2020: 28) :

1. Kekhawatiran yaitu perasaan waswas akan suatu hal yang belum terjadi yang dialami pekerja dikarenakan beberapa faktor dalam pekerjaannya terhadap suatu hal yang belum diketahui dengan pasti dalam pekerjaan.
2. Gelisah yaitu adanya perasaan tidak tenang saat melakukan pekerjaan yang biasanya memiliki resiko yang tinggi
3. Tekanan yaitu suatu ketegangan yang dialami pekerja saat melakukan tugasnya biasanya disebabkan karena faktor pekerjaannya sendiri.
4. Frustrasi yaitu kekecewaan yang dialami seseorang ketika sedang mengemban tugas dan mengalami kegagalan yang akhirnya menimbulkan rasa tidak puas.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yakni perolehan atas pekerjaannya yang berhubungan dengan eratnya diantara karyawannya dengan tujuan strategik organisasinya, kepuasan konsumennya, dan memerikan keikutsertaannya terkait aktivitasnya serta perolehan pencapaiannya dan mendeskripsikan terkait apa yang dilakukan dan proses pengerjaannya. Tentu tiap perusahaannya menginginkan mempunyai karyawannya yang berkinerja tinggi guna menolong perusahaannya didalam pencapaian tujuan. Kinerja bisa memengaruhi banyaknya karyawannya bisa memerikan maksimalnya kepeduliannya pada organisasinya (Ratnasari and Purba, 2019).

Kinerja ialah capaian oleh seseorang ataupun sekumpulan orang didalam perusahaan yang relevan dengan wewenangnya yang sudah dilimpahkan atau

tentang bagaimana kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaannya di suatu perusahaan (Gabreila Wenur, Jantje Sepang, 2018).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang akibat perilaku karyawannya sebagai pencapaiannya didalam perusahaan. Kinerja menjadikan gambaran mampunya serta terampilnya didalam bekerja yang mengakibatkan akan memperoleh penghargaan dari perusahaannya (Wibowo, 2018). Kinerja karyawan ialah perolehan ataupun capaiannya seseorang pekerja didalam rentang waktu tertentu disuatu pekerjaannya yang dikerjakannya, dan pekerja itu berkinerja baik pula, dan bisa menyokong perusahaannya didalam memenuhi sarannya ataupun tujuannya (Muji, Liana and Aquinia, 2020).

2.1.3.1 Standar Kinerja Karyawan

Ada 8 (delapan) standar kinerja (Wibowo, 2018) yakni:

1. Standar pekerjaannya
2. Standar bisa tercapai
3. Standar bisa dipahami
4. Standar bisa disepakatinya
5. Standar terukur
6. Standar terorientasi waktu
7. Standar diharuskan tertulis
8. Standar dinamis

2.1.3.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat pengevaluasian kinerja untuk organisasinya (Sulistiyan & Rosidah, 2018) yakni:

1. Penyesuaian kompensasinya
2. Perbaikan kinerjanya
3. Kebutuhan akan latihan serta pengembangannya
4. Pengambilan keputusannya
5. Kepentingan penelitian kepegawaian
6. Berdiagnosis atas kesalahan pegawainya

2.1.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Ada 7 indikator kinerja (Wibowo, 2018:17) yakni:

1. Tujuannya, diartikan sebagai suatu kondisi yang ingin dicapai oleh karyawan yang bisa diartikan sebagai sesuatu hal baik dimasa yang akan datang.
2. Standarnya mempunyai arti suatu tolak ukur pencapaian seorang karyawan.
3. *Feedback* diartikan suatu masukan yang bertujuan untuk melakukan evaluasi terhadap perusahaan dengan tujuan dapat memperbaiki sistem yang lebih baik dari sebelumnya.
4. Sarananya diartikan sebagai suatu sumber daya yang berfungsi sebagai alat ataupun sarana dalam menyelesaikan tugas.

5. Kompetensinya diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang ketika menyelesaikan tugas dan berkompeten maka hasil yang diperoleh juga akan maksimal.
6. Motifnya merupakan suatu dorongan dari diri karyawan untuk melakukan tugasnya lebih baik lagi.
7. Peluangnya diartikan sebagai kesempatan yang diberikan atasan kepada karyawannya dalam menunjukkan prestasi selama bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama dan Tahun Penelitian | Judul Penelitian | Alat Analisis | Hasil Analisis |
|----|--|---|---------------------------|--|
| 1 | Winner Clinton Purba & Sri Langgeng Ratnasari (2018) | Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawannya PT Mutiara Utama Sukses | Analisis Regresi Berganda | Konflik kerjanya dan stress kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya, namun beban kerjanya tidak signifikan dengan kinerja karyawannya |
| 2 | Wahyu Muji Lestari, Lie Liana & Ajeng Aquinia (2020) | Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerjanya dan Beban Kerjanya terhadap Kinerja Karyawannya PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo | Analisis Linear Berganda | Stres kerjanya dan beban kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya, namun konflik kerjanya tidak memengaruhi kinerja karyawannya |
| 3 | Yohanes Herman Susilo & Wahyudin | Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja | Analisis Linear Berganda | Konfliknya dan Stres Kerjanya memengaruhi |

| | | | | |
|---|--|--|----------------------------------|--|
| | (2020) | Terhadap Kinerja Karyawannya PT. Dai Sabisu Indonesia | | Kinerja Karyawannya |
| 4 | Linda Marista (2018) | Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawannya Di PT BBSTV Surabaya | Analisis Linear Berganda | Konfliknya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya |
| 5 | Rani Angger Wati (2017) | Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT Liebra Permana | Analisis Linear Berganda | Konflik kerjanya, kepemimpinannya, motivasinya memengaruhi kinerja karyawannya |
| 6 | Siti Krisnawati & Yuyun Tri Lestari (2018) | Stres Kerja dan Konflik Kerjanya Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawannya PT SAI | Analisis Regresi Linear Berganda | Stres Kerjanya dan konflik memengaruhi negatif pada kinerja karyawannya |
| 7 | Shafira Yuliana, Supardi & Mona Wulandari (2019) | Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerjanya Terhadap Kinerja Karyawannya PT. Penerbit Erlangga | Analisis Regresi Linear Berganda | Konflik kerjanya dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawannya |

Sumber: Peneliti, 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik sering ditemui di dalam perusahaan dan sering kali sulit untuk diatasi. Berdasarkan hal itu perusahaan berusaha mencari faktor penyebab dan cara menangani konflik yang terjadi antar karyawan baik secara individu maupun kelompok. Konflik kerja terjadi ketika satu pihak individu atau kelompok merasa ditolak atau ditentang oleh pihak lain berdasar penelitian (Gabreila Wenur, 2018) menyatakan konflik kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

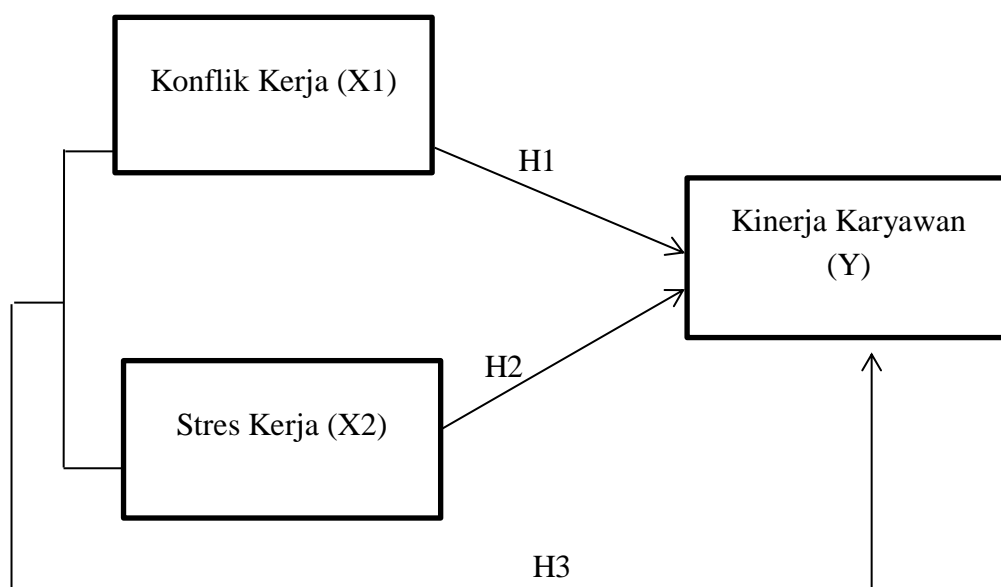
Adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dan upah yang diperoleh, atasan tidak menghargai pekerjaan karyawannya dan timbulnya kekhawatiran akan diberhentikan ketika kurangnya pemberian kerja. Stres kerja menyebabkan menurunnya kondisi kesehatan setiap karyawan yang menyebabkan mereka tidak masuk kerja. Penyakit seperti sakit kepala, hilang selera makan, sensitif dan lekas marah merupakan gejala-gejala yang timbul akibat stres. Berdasar penelitian (Lengkong, Kojo and Giovanni, 2016) menyatakan stres kerja memengaruhi kinerja karyawannya.

2.3.3 Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja dimaknai baiknya karyawannya mencukupi kriteria pekerjaannya.. Permasalahannya diarea bekerja yang disaat itu pekerjaannya tersebut tidak mampu terselesaikan namun sudah diminta hal lainnya dikarenakan oleh itu bisa

ditemukannya didunia pekerjaan yakni perasaan atau ego yang cukup tinggi serta dirinya yang tak mampu mengontrol dengan baiknya secara persuasif dan seharusnya bisa dihindarkan. Berdasar penelitian di PT BRI (PERSERO) kantor Manado Sarapung menyatakan konflik kerjanya dan stres kerjanya memengaruhi kinerja karyawannya.

Maka diperoleh susunan hipotesisnya yakni:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti (2021)

2.4 Hipotesis

Ditetapkanlah hipotesisnya penelitiannya ini yakni:

- H1: Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk
- H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk

H3: Konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sat Nusapersada Tbk.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitiannya ini memakai jenis kuantitatif yang mencari hubungan pertukaran yang bersifat kausal. Jenis penelitiannya dibuat sebagai rancangan terstruktur yang dipergunakan guna mendapati bukti didalam merespons pernyataan penelitiannya. Metode penelitian ialah teknik keilmuan untuk memperoleh informasi dengan misi dan fungsi tertentu atau metode penelitian dapat diartikan prosedur dalam bentuk pemungutan suara, analisis dan melakukan parafrase yang berhubungan dengan sasaran penelitian (Sugiyono, 2017).

3.2 Sifat Penelitian

Sifat penelitiannya bersifat replikasi, yakni suatu penelitiannya yang serupa dengan penelitian terdahulu namun dengan objek, variable, dan periode yang berbeda. Perbedaan didalam penelitian ini ada pada objek penelitiannya serta kurun waktu didalam melangsungkan penelitiannya.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

1.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitiannya dilangsungkan di PT Sat Nusapersada Tbk, Jl. Pelita VI No.99, Kampung Pelita, Kec. Lubuk Baja, Batam.

1.3.2 Periode Penelitian

Penelitian ini dilangsungkan dalam rentang waktu sekitar 6 bulan yang dilangsungkan mulai bulan Maret-Agustus 2021.

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

| Kegiatan | Mar 2021 | Apr 2021 | Mei 2021 | Jun 2021 | Jul 2021 | Ags 2021 |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Latar Belakang | ■ | | | | | |
| Perumusan Masalah | | ■ | | | | |
| Studi Kepustakaan | | | ■ | | | |
| Metodologi Penelitian | | | ■ | | | |
| Menyebarkan dan Mengumpulkan Kuesioner | | | | ■ | ■ | |
| Olah Data | | | | ■ | ■ | |
| Pembuatan Laporan | | | | | | ■ |

Sumber : Peneliti, 2021

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasinya yakni kewilayahan yang umumnya mencakupi objek berkualitas serta berkarakteristik terkhusus yang sudah diputuskan penelitiannya supaya bisa dimengerti lalu bisa ditarik kesimpulannya. Populasi penelitiannya ini ialah karyawan PT Sat Nusapersada Tbk khususnya departemen *Xiaomi*.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel ialah komponen dari besaran serta keunikan milik populasi tersebut (Sujarweni & Utami, 2019:9). Peneliti mengambil dari populasinya untuk dijadikan sampel penelitiannya yakni sebanyak 108 responden dengan bantuan rumus slovin.

$$n = \frac{148}{1+148 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{148}{1+148 (0,0025)}$$

$$n = \frac{148}{1,37}$$

$$n = 108,03$$

$$n = 108,03 \text{ dibulatkan menjadi } 108 \text{ responden}$$

3.5 Sumber Data

Diamati berdasar sumbernya, data terbagi yakni data primer yang langsung memerikan datanya, dan data sekunder yang tidak langsung memerikan data pada pengumpul datanya, misalnya dari orang lainnya ataupun berbentuk *document* (Sugiyono, 2019:194).

3.6 Metode Pengumpulan Data

Peneliti memakai tiga metode yakni survey, observasi dan dokumentasi. Peneliti menyebarkan kuesionernya dengan sekumpulan *list* pernyataan yang diwajibkan diisi oleh karyawannya di PT Sat Nusapersada Tbk khususnya departemen *Xiaomi* demi mengumpulkan datanya. Persepsi responden diuji memakai skala *Likert* (Sugiyono, 2019: 146). Berikut tabel skala *likert* untuk mengalkulasikan jawaban respondennya.

Tabel 3.2 Skala Likert

| Skala <i>Likert</i> | Kode | Nilai |
|----------------------------|-------------|--------------|
| Sangat Setuju | SS | 5 |
| Setuju | S | 4 |
| Netral | N | 3 |
| Tidak Setuju | TS | 2 |
| Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

Sumber : (Sugiyono, 2019:134)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Definisi | Indikator | Skala |
|----------------------|--|---|--------|
| Konflik Kerja (X1) | Prosesi yang bermula disaat pihak lain berpersepsi pada individu lainnya sudah berdampak negatif, sudah dijadikan perhatian dan kepentingannya lainnya | a. Konflik dirinya b. Konflik antar individu c. Konflik antar anggotanya d. Konflik antar kelompoknya | Likert |
| Stres Kerja (X2) | Keadaan psikologis yang tidak menyenangkan bersumber dari tekanan lingkungannya | a. Kekhawatirannya b. Gelisahnya c. Tekanannya d. Frustasinya | Likert |
| Kinerja Karyawan (Y) | Perilaku karyawannya sebagai pencapaiannya didalam perusahaan | a. Tujuannya b. Standarnya c. <i>Feedback</i> d. Sarananya e. Kompetensinya f. Motifnya g. Peluangnya | Likert |

Sumber: Penulis, 2021

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Statistik deskriptif

Statistik deskriptifnya memiliki data tersajikan didalam bentuk *table*, *graphic*, *pie chart*, *pictogram*, *calculation mode*, *median*, *mean*, standar deviasi dan perhitungan persentase. Melalui program SPSS 23, data yang sudah berhasil terkumpul oleh peneliti bisa diuji untuk melihat pengaruh variabel bebas dan terikat (Sugiyono, 2019: 206). Perolehan rentang skala bisa ditentukan dengan rumus:

$$R_s = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3.1 Rumus Rentang Skala

Sumber : (Sugiyono, 2019)

$$RS = \frac{108(5-1)}{5}$$

$$RS = 108(4) / 5 = 86,4 = 86$$

Kontribusi terhadap hasil yang diperoleh yaitu:

Tabel 3.4 Rentang Skala

| No | Total skor | Kriteria |
|----|------------|---------------------|
| 1 | 108 – 194 | Sangat Tidak Setuju |
| 2 | 195 – 280 | Tidak Setuju |
| 3 | 281 – 366 | Netral |
| 4 | 367 – 452 | Setuju |
| 5 | 453 – 540 | Sangat Setuju |

Sumber: Peneliti (2021)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

Untuk mengukur kevalidan tidaknya data, dinyatakan valid jika pernyataan bisa membuktikan dari yang diukur tersebut (Priyatno, 2016: 143).

Uji signifikansinya menentukan layaknya ataupun tidak item yang bertaraf signifikansinya 0,05 dan perolehan koefisien korelasinya > 0,30 maka item tergolong valid.

3.8.2.2 Uji Realibitas

Uji reliabilitasnya dilangsungkan dengan melalui konsistensi internal, yakni menelusuri instrument cukup sekali, menelusuri perolehan yang didapatkan dengan memakai teknik tertentu (Priyatno, 2016:154). Biasanya pengujian ini menggunakan batas tertentu yakni 0,6. Suatu data dikatakan kurang baik jika reabilitasnya $< 0,6$, sementara bisa diterima jika reabilitasnya 0,7 dan dikatakan baik jika reabilitasnya $\geq 0,8$ (Priyatno, 2016:154).

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1 Uji Normalitas

Untuk mengamati tingkatan normalnya data didalam model penelitian. Hasil tersebut bisa memakai *Kolmogrov Smirnov* (Priyatno, 2016:196). Pada uji normalitasnya ada dua tahapan didalam menelusuri residual terdistribusi normal, dengan uji *statistic* kolmogrofnya. Keterangannya :

1. Signya $> 0,05$ dinyatakan instrument tersebar normal
2. Signya $< 0,05$ dinyatakan instrument tidak tersebar normal

3.8.3.2 Uji Multikolineritas

Guna mengujikan ditemui adanya kaitan antar variabel bebasnya atau tidak. Baiknya model yakni tidak berkolerasi antar variabel bebasnya (Priyatno, 2016b). Ukuran yang digunakan pada uji multikolinearitas yaitu:

1. Jika $VIF < 0,10$ dikatakan tidak terdapat multikolinearitas
2. Jika $VIF > 0,10$ terdapat multikolinearitas

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Guna menelusuri variabel pengganggu dari variabel bebas berkolerasi atau tidak. Penelitian ini memakai metode uji koefisien korelasi *Rank Spearman* dalam arti mengkolerasikannya dengan hasil regresi dengan keseluruhan variabel bebas (Priyatno, 2016: 131).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

(Sanusi, 2017: 134-135) Untuk menelusuri kenaikan dan penurunan variabel dependen, jika dua/lebih variabel independennya sebagai faktor prediktor dimanipulasikan. Regresi linear berganda dihitung dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Rumus 3.2 Regresi Linier Berganda

Sumber : (Sanusi, 2017:134-135)

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- b_1b_2 : koefisien regresi
- X_1 : Konflik kerja
- X_2 : Stress kerja

3.8.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dikatakan uji R^2 bermaksud mengukur jauhnya kapasitas suatu permodelan untuk memperjelas keragaman variabel terikatnya. Koefisien kepastian berada pada kisaran 0 dan 1. Perolehan R^2 menunjukkan sedikitnya kapasitas variabel bebasnya didalam mengklarifikasi variabel terikatnya yang

terbatas dan mempengaruhi, jika R2 adalah mendekati 1, variabel dependen mempengaruhi semua data yang diberikan.

$$Kd = (r^2) \times 100 \%$$

Rumus 3.3 Koefisien Determinasi

Keterangan:

d = Koefisien determinasi

r = koefien relasi

3.9 Uji Hipotesis

3.9.1 Uji T

Biasanya memaparkan jauhnya pengaruh variabel independennya secara individu saat menjelaskan variasi variabel dependennya. Kriterianya yakni jika t hitungnya > t tabelnya dan Signya < 0,05.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.4 T-Hitung

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

3.9.2 Uji F

Guna mengujikan keseluruhan variabel independennya berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependennya (Putra & Afandi, 2018: 547). Kriterianya yakni F hitungnya > F tabelnya dan signya < 0,05.

$$F = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2)(n - k - 1)}$$

Rumus 3.5 Uji F

