

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini penulis mencari sumber-sumber lain dari berbagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Baik dari jurnal, artikel, buku maupun skripsi yang sudah ada sebelumnya, dengan tujuan ingin mengetahui serta membandingkan hasil diperolehnya sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori-teori yang akan digunakan dalam penulisan skripsi ini. Adapun beberapa penelitian yang diambil adalah :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Gabreila Wenur, Jantje Sepang, Lucky Dotulong. Vol.6 No.1 Januari 2018, Hal.51-60 “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) TBK Cabang Manado”.	Konflik Kerja (x1) Stres Kerja (x2) Kinerja Karyawan (y) Analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji hipotesis secara parsial menunjukkan konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya PT.BNI Cabang Manado memberikan perhatian khusus pada setiap karyawan yang mempunyai permasalahan antar rekan

			kerja mengenai pekerjaan yang menyebabkan terjadinya konflik dan stres kerja sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
2	<p>Maria Meirina Eka Prizela. Prosiding Seminar Nasional HUMANIS 2019-Desember 2019</p> <p>“Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di RUTGERSWPF Indonesia”.</p>	<p>Konflik Kerja (x1) Stres Kerja (x2) Kinerja Karyawan (y)</p> <p>Analisis Kuantitatif dan analisis regresi linier berganda.</p>	<p>Berdasarkan hasil variabel menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres kerja dan konflik kerja itu secara bersamaan bersamaan pada kinerja karyawan dilihat dari uji f dengan nilai <math>33,164 &gt; 3,20</math> dengan tingkat signifikan 0,000. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah uji konflik kerja dengan nilai 7,271 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.</p>
3	<p>Kania Dewi, Dudung Abdurrahman, Rusman Frendika. Vol.6, No.1, Tahun 2020, Hal.355-358</p> <p>“Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BJB Kantor Cabang Tamansari”.</p>	<p>Konflik Kerja (x1) Stres Kerja (x2) Kinerja Karyawan (y)</p> <p>Analisis kuantitatif dan regresi linier berganda</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian ini adalah apakah konflik kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden. Model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini membuktikan bahwa konflik kerja dan stress kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank BJB Kantor Cabang Tamansari</p>
4	<p>Yani Restiani Widjaja, Irma Sri Widhiyanti, Ade</p>	<p>Konflik Kerja (x1) Stres Kerja (x2) Kinerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif</p>

- Mubarok. Jurnal (y)  
Sains Manajemen,  
Vol.3 No. 2 Analisis  
Agustus 2021 Deskriptif dan Kuantitatif
- “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Perdana Java Creative Bandung”.
- dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Perdana Java Creative Bandung.
- 5 Tini Juartini. Jurnal Konflik Kerja (x1)  
Ekonomi dan Stres Kerja (x2)  
Industri, Vol.22, Kinerja Karyawan  
No.2 Mei-Agustus (y)  
2021 Analisis regresi linier berganda
- “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Delima Pinglogistra Jakarta Timur”.
- Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa pengaruh konflik dan stres kerja secara simultan dapat mempengaruhi karyawan kinerja di PT.Delima Logistra, Jakarta Timur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Delima Pinglogistra, Jakarta Timur.
- 6 Rizky Budi *The Effect Of*  
Kurniawan, R Andi *Work Conflict*  
Sularso, Purnamie (x1)  
Titisari. Jurnal *Job Stress On*  
Manajemen dan *Employees*  
Kewirausahaan, *Performance* (x2)  
Vol.6, No.1, 2018, *Organizational*  
Hal 1-8 *Commitment As*  
“*The Effect Of Intervening*  
*Work Conflict And Variable* (y)  
*Job Stress On*  
*Employees*  
*Performance With Explanatory*  
*Organizational analysis*  
*Commitment As*  
*Intervening*  
*Variable*”
- The result of the study show that : 1) work conflict has a significant effect on employee organizational commitment, 2) work stress has a significant effect employee organizational commitment, 3) work stress has a significant effect employee performance, 4) job stress has a direct but not significant effect on employee performance, 5) organizational commitment has a significant effect on employee performance at*

- 7 I Gede Riana, Ni Luh Putu Wiagustini, Kadek Iin Dwijayanti, I Gede Rihayana. *Managing Work Family Conflict (x1)* *Work Stress Through Job Satisfaction (x2)* *Its Impact On Employee Performance (y)* *Job Partial Square Analysis* *Least (PLS)* *The results show that, work-family conflict has a significant and negative influence on job satisfaction. Work-family conflict has a significant and negative influence on employee performance. Work stress has a negative and significant influence on job satisfaction. Work stress has a negative and insignificant influence on employee performance. The analysis results provide information that work-family conflict and work stress has an indirect impact on employee performance through job satisfaction is a full mediation. Here, a full mediation means that job satisfaction has a stratetig role in reducing the work stress and work-family conflict so that it does not have a significant impact on employee performance. Job satisfaction can be improved by providing feelings of fairness so that women can be satisfied with their job, conducting promotions, and supervions. Finally, the social support of co-workers and management in the form of implementing family-friendly policies is much needed to maintain job*

satisfaction.

- 8 Nurjaya, Heri Erlangga, Lim Zhen Hong, Kiki Dwi Wijayanti. *The Effect of Work Stress (x1) Work Conflict (x2) Turnover Intention in Middle Small Enterprises (y)* *Journal Of Employees Turnover Intention in Middle Small Micro Enterprises (y)* Administration, *Manajemen, and Leadership*, Vol.1, No.2, November 2020, Hal 51-62  
“The Effect Of Stress and Work Conflict on Employees Turnover Intention In Middle Small Micro Enterprises (MSMEs) In South Tangerang Region”  
Statistical analysis with regression testing, correlation, determination, and hypothesis testing
- 9 Suhery, Agus Nurofik. Ilomata *The Effect of Work Conflict (x1) Work Stress (x2) The Spirit at Work of Local Water Company (PDAM) (y)* *Journal of Management*, Vol.1, No.3 July 2020, Hal 113-120  
“The Effect of Work Conflict and Work Stress on the Spirit at Work of Local Water Company (PDAM) Employee in South Solok Regency”  
Multiple quantitative, descriptive, and linier analysis
- The results of this study work stress have a significant effect on the turnover intention by 37.0%, the hypothesis test is obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(7,438 > 1,986)$ . Work conflict has a significant effect on the turnover intention by 49.9% hypothesis testing is obtained  $t_{count} > t_{table}$  or  $(9.679 > 1.986)$ . work stress and work conflict simultaneously have a significant effect on turnover intention with the regression equation  $Y = 9.021 + 0.272X_1 + 0.510X_2$ . The contribution of the effect was 55.2%, the hypothesis test obtained  $F_{count} > F_{table}$  or  $(57.286 > 2,700)$ .
- This result shows that work conflict and work stress have a significant and positive effect on the work spirit of PDAM employee in South Solok Regency with sig. Score  $F < 5\%$  ( $0.000 < 0,05$ ). In conclusion, work conflict and work stress are the factors which affect the spirit at work with 61.7%, while the other percentage 38.3% is affected by the other factors which are not becoming research object

		<i>regression</i>	<i>from this study.</i>
10	Ali Amran, Tri Lestari, Yunika Komalasari, Rofily Putriyandari, Yayu Sri Rahayu, Devi Yuniati Drajat.	<i>The Phenomenon of Work Family Conflict (x1) Work Stress (x2) Their Effect on Employee Performance (y)</i>	<i>Hypothesis testing shows that work-family conflict partially doesn't have a significant impact on employee performance, work stress partially doesn't have a significant impact on employee performance and simultaneously work-family conflict and work stress do not have a significant impact on employee performance at PT Bank Mandiri Taspen Barnch of Ujung Berung-Bandung.</i>
	<i>Journal of International Conference Proceedings (JICP), Vol.4 No.2 November 2021, Hal 98-108</i> <i>"The Phenomenon of Work Family Conflict and Work Stress and Their Effect on Employee Performance"</i>	<i>Regression and descriptive analysis</i>	

---

## B. Landasan Teori

### 1. Kinerja Karyawan

#### a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Berikut sumber penjelasan pengertian kinerja karyawan :

1. Menurut Sinambela (Yulianto & Budi, 2020:8) kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu untuk mengetahui seberapa

jauh kemampuannya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kriteria yang jelas dan terukur.

2. Menurut Suhariadi (Yulianto & Budi, 2020:8) merupakan suatu fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.
3. Menurut Torang (Juartini, (2021:5), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar oprasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tentang kinerja karyawan maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif, kualitatif, ketepatan waktu, serta kemandirian dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada karyawan dalam kurun waktu tertentu.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Siagian (Fatikhin *et al.*, 2017:176) berpendapat bahwa dengan adanya penilaian kinerja terdapat manfaat yang dapat diterima baik oleh karyawan maupun bagi perusahaan.

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja.
2. Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan.
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai.
4. Guna menyusun program pelatihan dan pendidikan.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana kariernya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karier yang paling tepat.

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik kinerja karyawan mempunyai kinerja yang tinggi menurut Mangkunegara (Dewi *et al.*, 2019:357) sebagai berikut :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.



5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja

Seseorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dan pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Yulianto & Budi, 2020:9) mengemukakan bahwa kinerja dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas atau kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

### 4. Efektivitas

Efektivitas yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

### 5. Kemandirian

Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

#### e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Edy Sutrisno (Rudi, 2019:138) ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

##### 1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya efektivitas kelompok

(organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

## 2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

## 3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan

hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketepatan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketepatan perusahaan maka dapat menggambarkan adanya disiplin yang baik.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide yang direncanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, dapat menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan ini, inisiatif karyawan yang ada dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karena dengan adanya inisiatif tersebut dapat memberi semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Konflik Kerja

### a. Pengertian Konflik Kerja

Konflik dapat diartikan sebagai hubungan antara dua pihak atau lebih (individu atau kelompok), yang memiliki tujuan atau kepentingan yang berbeda.

Berikut sumber penjelasan pengertian konflik kerja :

1. Menurut Rivai (Maria, 2019:181) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja karena kenyataan bahwa karyawan mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.
2. Menurut Mangkunegara (Weni Puspita, 2018:5) menyatakan konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.
3. Menurut Rahim (Widjaja *et al*, 2021:84) menyatakan bahwa konflik merupakan suatu cara yang interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu, kelompok, ataupun organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tentang konflik kerja maka penulis menyimpulkan konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota yang ada dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas dan terjadinya pertentangan antara apa yang diharapkan seseorang, terhadap dirinya, orang lain maupun organisasi.

b. Faktor-faktor Penyebab Konflik Kerja

Konflik dalam perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor menurut Mangkunegara (Dewi *et al.*, 2019:356) yaitu :

1. Koordinasi yang tidak dilaksanakan.
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas.
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada diskripsi jabatan).
4. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi.
5. Perbedaan persepsi.
6. Perbedaan dalam orientasi kerja.
7. Sistem kompetensi intensif (*reward*)
8. Strategi permotivasi yang tidak tepat.

c. Ciri-ciri Konflik Kerja

Bila suatu organisasi mengalami konflik dalam melakukan aktivitasnya menunjukkan ciri-ciri seperti yang dikemukakan oleh Nawawi (Dewi *et al.*, 2019:356) adalah sebagai berikut :

1. Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok.
2. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi.
3. Terdapat pertentangan norma, dan nilai-nilai individu maupun kelompok.
4. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dan diperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.
5. Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat dari munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

d. Indikator-indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (Juartini, 2021:4) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi, apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.
2. Perbedaan tujuan, apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.
4. Interdependensi aktivitas kerja, terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.
5. Kesalahan dalam afeksi, apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana batin.

### **3. Stres Kerja**

#### **a. Pengertian Stres Kerja**

Dalam perusahaan stres kerja merupakan suatu kondisi yang negatif. Hasilnya, stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.



Berikut sumber penjelasan pengertian dari stres kerja menurut ahli :

1. Menurut Gaol (Juartini, 2021:4), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seorang karyawan.
2. Menurut Mangkunegara (Juartini, 2021:4), stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat.
3. Menurut Rivai dan Basri (Juartini 2021:4), stres kerja sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panic, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya.

Berdasarkan definisi tentang stres kerja maka penulis menyimpulkan stres kerja adalah stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga terjadinya perasaan tertekan, kelelahan,

kemurungan, dan hilang daya terhadap karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (Widjaja *et al.*, 2021:85)

sebagai berikut :

1. Faktor Lingkungan
  - a. Ketidakpastian ekonomi politik
  - b. Ketidakpastian teknologi
2. Faktor Organisasi
  - a. Tuntutan tugas
  - b. Tuntutan peran
  - c. Tuntutan antar pribadi
3. Faktor individual
  - a. Isu keluarga
  - b. Masalah ekonomi pribadi
4. Faktor kepemimpinan
  - a. Jabatan
  - b. Wewenang
  - c. Peran
  - d. Tanggung jawab

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara Juartini, 2021:5) faktor penyebab stres kerja yaitu :

Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.

1. Waktu kerja yang mendesak.
2. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
3. Iklim yang tidak sehat.
4. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan langsung dengan tanggung jawab.
5. Konflik kerja
6. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

d. Cara Mengatasi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (Juartini, 2021:5) ada tiga cara dalam mengatasi stres kerja yaitu :

1. Pola sehat, adalah pola menghadapi stres yang terbaik yaitu dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akan tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang. Mereka yang tergolong kelompok ini biasanya mampu mengelola waktu dan kesibukan dengan cara yang baik dan teratur sehingga ia tidak perlu merasa ada

sesuatu yang menekan, meskipun sebenarnya tantangan dan tekanan cukup banyak.

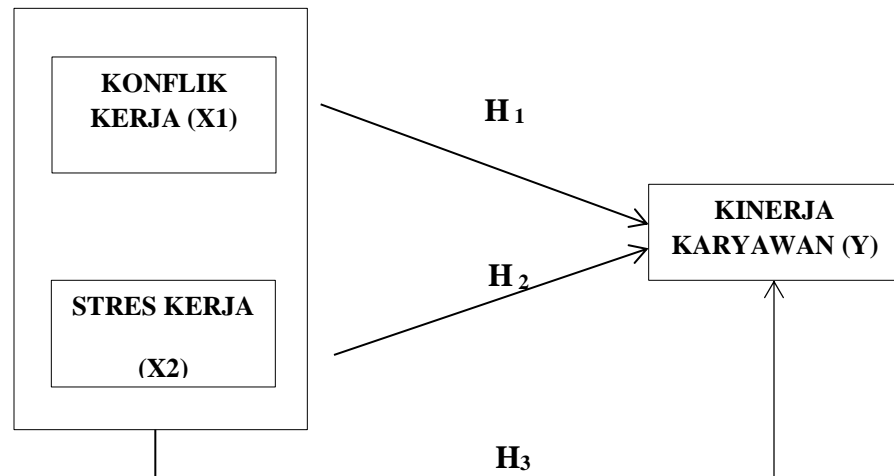
2. Pola harmonis, adalah pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai macam hambatan. Pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.
3. Pola psikologis, adalah pola menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis, dalam pola ini individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu. Cara ini dapat menimbulkan reaksi-reaksi yang berbahaya karena bisa menimbulkan berbagai masalah-masalah yang buruk.

### **C. Kerangka Pikir**

Penelitian ini akan mengkaji mengenai keterkaitan antara variabel-variabel terkait yang menjadi fokus penelitian ini. Adapun variabel-variabel yang digunakan yaitu konflik kerja (X1) dan Stres kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Sehingga akan dianalisis apakah konflik kerja dan stress kerja yang diberikan oleh PT.Migas

Mandiri Pratama Kalimantan Timur akan berdampak pada kinerja karyawan.

Adapun bagan dari kerangka pikir sebagai berikut.



**Gambar 2.1 Kerangka Pikir**

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan landasan teoritis dan perumusan masalah yang dikemukakan, maka rumusan masalah hipotesis yang dikembangkan dalam penulisan ini adalah :

H1 : Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

H2 : Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

PT.Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

H3 : Diduga konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Migas Mandiri Pratama

KalimantanTimur.