

PENGARUH UPAH KERJA, KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DI PT NUSANTARA INDAH KEMILAU – PASURUAN)

(1) Achmad Abassyahil , (2) Subchan Asy'ari

(1) (2) Prodi Teknik Industri-Fakultas Teknik-Universitas Yudharta Pasuruan

Email koresponden : Abasyil@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi menuntut seluruh karyawannya harus siap menghadapi tuntutan, perintah maupun kebijakan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Tingginya tuntutan akan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan pada saat itu menimbulkan banyak permasalahan terhadap manajemen sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan dituntut agar permasalahan tersebut dapat diatasi dan dikelola dengan sebaik-baiknya untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Upah kerja, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan parsial, serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi berganda untuk menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan dilakukan uji asumsi klasik terdahulu berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan dilakukan dengan uji F sedangkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dilakukan dengan uji t, serta untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan dapat dilakukan dengan melihat nilai standardized coefficients Beta yang memiliki nilai terbesar. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Upah kerja, konflik kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk secara parsial Upah kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Upah kerja, Konflik kerja, Stres kerja, Kinerja karyawan.

Abstract

The phenomenon that occurs requires all employees to be prepared to face the demands, orders and policies for the work provided by the company. The high demands for work that must be completed by employees at that time caused many problems for human resource management at the company. Therefore the company is required so that these problems can be overcome and managed as well as possible to avoid disruption of the work system, work atmosphere and especially the performance of employees. This study aims to determine whether work wages, work conflicts and work stress have a simultaneous and partial effect, and to find out which variables have a dominant influence. The data analysis method used in this study is a multiple regression test to show the effect of the independent variables on the dependent variable, with the previous classical assumption test in the form of a normality test, a multicollinearity test and a heteroscedasticity test. To determine the effect simultaneously carried out by the F test while to know the effect partially carried out by the t test, as well as to find out the dominant influential variable can be done by looking at the value of the Beta standardized coefficients which have the largest value. The results of this study indicate that work wages, work conflicts and work stress simultaneously have a significant effect on employee performance. For partial work wages and work conflicts have a significant effect on employee performance, while work stress does not have a significant effect on employee performance.

Keywords: Work wages, Work conflict, Job stress, Employee performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi (Simanjuntak, 2013). Dalam era globalisasi, persaingan yang semakin ketat dan krisis ekonomi yang melanda seluruh Negara di dunia merupakan dampak globalisasi yang harus dihadapi perusahaan saat ini. Sumber Daya Manusia adalah faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Bentuk dan tujuan organisasi, berbagai visi dirancang untuk kepentingan manusia dimana dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Ini berarti, bahwa manusia merupakan sumber daya strategis dalam semua aktivitas organisasi. Untuk itu, sumber daya manusia perlu direncanakan, dirumuskan strategi-strategi yang relevan dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta konsisten dalam mengimplementasikannya secara kontinyu sehingga dapat meningkatnya kinerja organisasi dimana sumber daya manusia tersebut berada.

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan, karena Sumber Daya Manusia menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Widodo, 2014). Sumber Daya Manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

PT. Nusantara Indah Kemilau merupakan perusahaan yang memberikan layanan pengelolaan limbah yang berkelanjutan termasuk transportasi, pengumpulan, pengolahan, daur ulang atau pembuangan, dan pemantauan bahan limbah. Selain itu PT. Nusantara Indah Kemilau juga menyediakan berbagai layanan inovatif pada klien, serta

memberikan solusi terbaik untuk mengoptimalkan hingga solusi pengelolaan limbah secara total. Pengangkutan limbah B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun) adalah kegiatan pemindahan limbah B3 dari suatu lokasi pengelolaan ke lokasi pengelolaan lainnya (Nugroho, 2013). Semua kegiatan pengangkutan limbah B3 harus memiliki tujuan akhir pengelolaan dan tidak boleh dilakukan antar kegiatan yang memiliki fungsi yang sama. Manajemen harus bisa menangani berbagai masalah termasuk masalah kinerja pada ruang lingkup karyawannya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dalam perjanjian kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis mengenai berbagai hal, diantaranya mengenai jenis pekerjaan, jam kerja, hasil pekerjaan, upah dan lain sebagainya. Bagi industri jasa seperti PT. Nusantara Indah Kemilau, kontrak kerja dituangkan dalam bentuk perjanjian kerja bersama antara pihak majikan perusahaan dan karyawan. Biasanya dalam pelaksanaan tidak selalu berjalan mulus dengan apa yang diperjanjikan termasuk mengenai upah, maka tidak heran akan muncul protes menuntut kenaikan upah. Dalam sebuah organisasi tentu saja terjadi sebuah proses interaksi dan komunikasi. Proses komunikasi dan interaksi tersebut sangat dipengaruhi oleh kepribadian manusia yang berbeda-beda di dalam organisasi tersebut (Toha, 2014). Kepribadian masing-masing individu / personal dalam organisasi tersebut diantaranya; sifat, nilai-nilai, keinginan dan minat. Penanganan situasi konflik dalam pegawai yang tidak tepat dan bijaksana dapat berimbas pada suasana kerja yang tidak nyaman. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja tapi dapat berlanjut menjadi sebuah beban pada pegawai itu sendiri. Kemampuan pegawai dalam menghadapi konflik/tekanan tentu saja tidak sama.

Dalam suatu perusahaan keberadaan konflik tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik

selalu hadir. Konflik merupakan proses interaksi antara dua orang atau lebih, atau dua kelompok atau lebih yang bertentangan dalam berpendapat (Rosana, 2015). Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Disamping munculnya masalah upah dan konflik kerja, stres kerja juga dialami oleh para karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau. Stres kerja sering yang dialami oleh karyawan dikarenakan sering dihadapkan dengan berbagai masalah dan tuntutan yang ada di dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stres. Stress merupakan kondisi

ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Nurmalasari, 2015).

Fenomena yang terjadi di PT. Nusantara Indah Kemilau sebagai perusahaan jasa dalam hal ini menuntut seluruh karyawannya harus siap menghadapi tuntutan, perintah maupun kebijakan atas pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan karyawan. Tingginya tuntutan akan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan pada saat itu menimbulkan banyak permasalahan terhadap manajemen sumber daya manusia pada perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan dituntut agar permasalahan tersebut dapat diatasi dan dikelola dengan sebaik-baiknya untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang kita ketahui. Hal ini sesuai dengan pendapat yang mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya (Sitorus, 2011). Penelitian ini dilakukan di PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan, yang beralamatkan di Desa Pandean Kecamatan Rembang Kabupaten Pasuruan 67152. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan yang berjumlah 20 orang dengan jumlah sampel 20 orang, ini berdasarkan pendapat Arikunto (2012) yang menyatakan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jumlah sampel dalam penelitian ini dihitung apabila kurang dari 100 maka lebih baik diambil semua. Jika subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. dalam penelitian ini berupa kuisioner yang berisi butir pertanyaan dan pernyataan untuk diberi tanggapan oleh subjek penelitian, kemudian data diolah menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam kuisioner yang akan diukur menggunakan skala Likert responden diberikan 5 (lima) batas untuk sangat setuju dan 1 (satu) batas untuk sangat tidak setuju. Kriteria penilaian untuk indikator-indikator pada kuisioner antara lain:

Tabel 1. Pemeringkatan Skala Likert

| No | Jawaban | Notasi | Nilai Skor |
|----|---------------------|--------|------------|
| 1 | Sangat Setuju | SS | 5 |
| 2 | Setuju | S | 4 |
| 3 | Cukup Setuju | CS | 3 |
| 4 | Tidak Setuju | TS | 2 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju | STS | 1 |

1. Untuk jawaban sangat tidak setuju (STS) diberi nilai= 1
2. Untuk jawaban tidak setuju (TS) diberi nilai = 2
3. Untuk jawaban cukup setuju (CS) diberi nilai = 3
4. Untuk jawaban setuju (S) diberi nilai = 4
5. Untuk jawaban sangat setuju (SS) diberi nilai = 5

Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan mengenai pengaruh upah kerja, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji validitas data dan Reliabilitas data dengan bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Nusantara Indah Kemilau merupakan perusahaan keluarga, yang memberikan layanan pengelolaan limbah yang berkelanjutan termasuk transportasi, pengumpulan, pengolahan, daur ulang atau pembuangan, dan pemantauan bahan limbah. PT. Nusantara Indah Kemilau berkantor pusat di Pulo Gebang indah no.3 RT. 003 RW. 006 pulo Gebang, Cakung, Jakarta Timur – DKI Jakarta 13950. Perusahaan ini semula hanya mempunyai satu tempat usaha saja. Seiring berkembangnya zaman dan banyaknya perusahaan lain yang bermunculan dan menghasilkan limbah yang tidak

bisa ditangani sendiri, akhirnya peluang tersebut dilihat oleh Ibu Hj. Sumarni selaku komisaris sekaligus pemegang saham. Kini PT. Nusantara Indah Kemilau memiliki dua cabang, diantaranya 1.) di sedayulawas Brondong, Lamongan, 62263; dan 2.) di Desa Pandean Kecamatan Rembang Kabupaten Pasuruan, 67152.

PT. Nusantara Indah Kemilau Cabang Pasuruan berdiri pada tanggal 13 Mei 2014 dengan usaha memberikan layanan pengelolaan limbah yang berkelanjutan termasuk transportasi, pengumpulan, pengolahan, daur ulang atau pembuangan, dan pemantauan bahan limbah. PT. Nusantara Indah Kemilau Cabang pasuruan terletak di atas tanah seluas 2.106 m2 Desa Pandean Kecamatan Rembang Kabupaten Pasuruan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam sampel penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|---------------|----------------|----------------|
| Laki-Laki | 14 | 70.0 |
| Perempuan | 6 | 30.0 |
| Total | 20 | 100.0 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat di simpulkan bahwa karyawan laki-laki cenderung lebih dominan daripada karyawan perempuan dengan presentase 70%.

Tabel 3 : Karakteristik responden berdasarkan usia

| Tingkat Usia | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|-----------------|----------------|----------------|
| 18 s.d 25 tahun | 1 | 5.0 |
| 26 s.d 35 tahun | 9 | 45.0 |
| 36 s.d 45 tahun | 8 | 40.0 |
| > 45 tahun | 2 | 10.0 |
| Total | 20 | 100.0 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat di simpulkan bahwa karyawan yang berusia 26 s.d 35 tahun lebih dominan dengan presentase 45%.

Tabel 4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

| Tingkat Pendidikan | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|--------------------|----------------|----------------|
| SMP | 10 | 50.0 |
| SMK/SMA | 7 | 20.0 |
| S1 | 3 | 15.0 |
| Total | 20 | 100.0 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat di simpulkan bahwa karyawan yang pendidikannya SMP lebih dominan dengan presentase 50%.

Tabel 5 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

| Lama Kerja | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|------------|----------------|----------------|
| < 1 tahun | 0 | 0.0 |

| | | |
|-----------|----|-------|
| 1-2 tahun | 1 | 5.0 |
| 2-3 tahun | 3 | 15.0 |
| > 3 tahun | 16 | 80.0 |
| Total | 20 | 100.0 |

Berdasarkan tabel di atas, dapat di simpulkan bahwa karyawan yang masa kerjanya lebih dari 3 tahun lebih dominan dengan presntase 80%.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner(Pujiwidodo, 2016). Suatu kuesioner juga dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Hasil Uji Validitas item instrumen dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Upah Kerja (X1)

| Variabel | Butir | koefien | Standart | Keterangan |
|-----------------|-------|---------|----------|------------|
| Upah Kerja (X1) | X1.1 | 0.853 | 0.4438 | Valid |
| | X1.2 | 0.921 | 0.4438 | Valid |
| | X1.3 | 0.853 | 0.4438 | Valid |
| | X1.4 | 0.838 | 0.4438 | Valid |

Berdasarkan pada tabel 7 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Upah Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai koefisien setiap item pertanyaan lebih besar dari tingkat standart dengan nilai standart 0,4438.

Tabel 7 : Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

| Variabel | Butir | Koefien | Standart | Keterangan |
|--------------------|-------|---------|----------|------------|
| Konflik Kerja (X2) | X2.1 | 0.789 | 0.4438 | Valid |
| | X2.2 | 0.589 | 0.4438 | Valid |
| | X2.3 | 0.896 | 0.4438 | Valid |

Berdasarkan pada tabel 8 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Konflik Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai koefisien setiap item pertanyaan lebih besar dari tingkat standart dengan nilai standart 0,4438.

Tabel 8 : Uji Validitas Variabel Stres Kerja

| Variabel | Butir | Koefien | Standart | Keterangan |
|------------------|-------|---------|----------|------------|
| Stres Kerja (X3) | X3.1 | 0.713 | 0.4438 | Valid |
| | X3.2 | 0.766 | 0.4438 | Valid |
| | X3.3 | 0.766 | 0.4438 | Valid |
| | X3.4 | 0.632 | 0.4438 | Valid |

Berdasarkan pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Stres Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai koefisien setiap item

pertanyaan lebih besar dari tingkat standart dengan nilai standart 0,4438.

Tabel 9 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Variabel | Butir | Koefien | Standart | Keterangan |
|----------------------|-------|---------|----------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Y.1 | 0.768 | 0.4438 | Valid |
| | Y.2 | 0.842 | 0.4438 | Valid |
| | Y.3 | 0.793 | 0.4438 | Valid |
| | Y.4 | 0.813 | 0.4438 | Valid |

Berdasarkan pada table 10 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel independen Stres Kerja adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai koefisien setiap item pertanyaan lebih besar dari tingkat standart dengan nilai standart 0,4438.

Uji Reliabilitas

Menurut (Ashadhi, 2012) uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak konsisten dalam pengukuran. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai (α) 0,60. Dalam melakukan perhitungan Alpha, digunakan alat bantu program komputer yaitu SPSS. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach, yaitu :

1. Apabila hasil koefisien Alpha > taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliable.
2. Apabila hasil koefisien Alpha < taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersaebut tidak reliable.

Hasil Uji Reliabilitas item instrumen dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 10 : Uji Reliabilitas Variabel

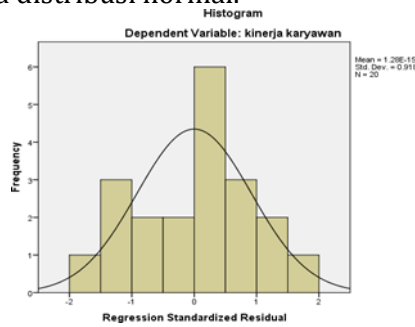
| Variabel | Cronbach's Alpha | Batas Reliabilitas | Keterangan |
|------------------|------------------|--------------------|------------|
| Upah Kerja | 0,879 | 0,60 | Reliabel |
| Konflik Kerja | 0,643 | 0,60 | Reliabel |
| Stres kerja | 0,689 | 0,60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,815 | 0,60 | Reliabel |

Dari tabel 10 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's Alpha* dari semua variabel Upah kerja, Konflik kerja, Stres kerja dan Kinerja karyawan adalah menunjukkan angka yang lebih dari 0,60 sehingga kuesioner telah memenuhi syarat reliabilitas.

Uji Normalitas dengan grafik

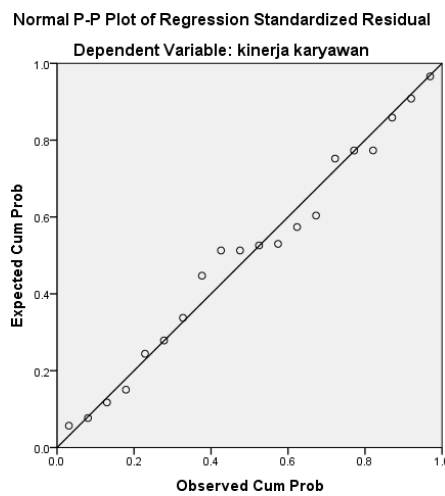
Analisi grafik pada penelitian ini yaitu dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi data residual normal maka garis yang

menggambarkan data sesungguhnya akan menyebar dan mengikuti garis diagonalnya atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal.



Gambar 1: Histogram Uji Normalitas Data

Pada gambar 2 grafik histogram dapat dilihat bahwa residual berdistribusi normal dan berbentuk simetris.



Gambar 2 : Hasil Grafik Normalitas Data

Pada gambar 3 dapat dilihat bahwa data (titik) menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal. Jadi penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya pada analisis selanjutnya karena memenuhi asumsi normalitas.

1. Uji Normalitas dengan Kolmogrov-Sminov

Selain dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* uji statistik lain yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah dengan melihat tabel *Kolmogorov Smirnov*. Data dapat ikatan berdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 5% atau lebih dari 0.05.

Tabel 11 : Uji Normalitas dengan Kolmogrov- Sminov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardize d Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 20 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .31615634 |

| | | |
|--------------------------|-------------------|---------------------|
| Most Extreme Differences | Absolute Positive | .114 |
| | Negative | .087 |
| Test Statistic | | -.114 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .114 |
| | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction
- d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel 11 di atas menunjukkan uji kolmogrov smirnov memiliki nilai statistik sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa residual berdistribusi secara normal.

Uji Multi kolonieritas

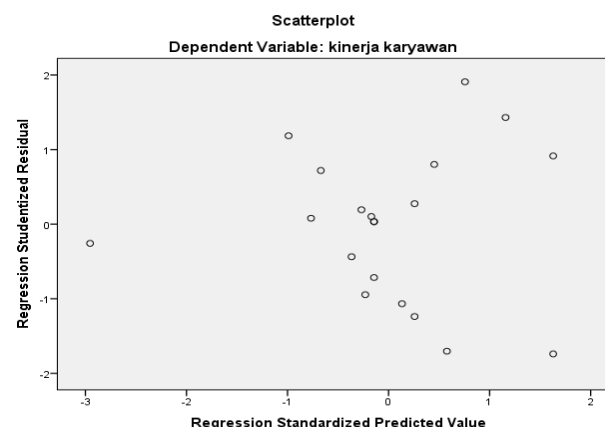
Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen (Tjeleni, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *varian invaluation factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah $Tolerance \leq 0.10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada table 13 diketahui bahwa nilai toleransi variabel upah kerja (X_1) yaitu 0.685 lebih besar dari 0.10, konflik kerja (X_2) yaitu 0.587 lebih besar dari 0.10, dan stres kerja (X_3) yaitu 0.465 lebih besar dari 0.10. sementara itu nilai VIF variabel upah kerja (X_1) yaitu:

1.460 lebih kecil dari 10, konflik kerja (X_2) yaitu 1.703 lebih kecil dari 10, stres kerja (X_3) yaitu 2.150 lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas-scatterplot

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan nilai residualnya SRESID. Dektksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scattetplot antar SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah di prediksi.



Gambar 3 : Uji Heteroskedastisitas-scatterplot

Dari gambar 3 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat dikatakan dalam model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel upah kerja, konflik kerja dan stres kerja yang menginterpretasikan variabel kinerja Karyawan.

1. Uji glejser

Tabel 13 : Hasil Uji Glejser Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standard ized Coefficients | t | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|----------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -.836 | .445 | | -1.879 | .079 |
| Upah kerja | .129 | .082 | .388 | 1.571 | .136 |
| Konflik kerja | .047 | .096 | .131 | .490 | .631 |
| Stres kerja | .085 | .155 | .165 | .550 | .590 |

a. Dependent Variable: RES2

Tingkat signifikan upah kerja adalah sebesar 0.136, konflik kerja sebesar 0,631 dan stres kerja sebesar 0,590 yang lebih besar dari 0,05 sehingga tidak ada satupun variabel independen yang signifikan mempengaruhi variable dependen nilai Absolut Ut (AbsUt). Ini dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya Heteroskedastisitas.

Analisis Korelasi (r) dan Determinasi (R²)

Pada penelitian ini, untuk mengetahui kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan besaran angka R Square. Hasil R square di dapat sebesar 0,643 di peroleh dari pengkuadratan R yaitu = 0,802 x 0,802 angka ini menunjukkan bahwa kontribusi semua variabel bebas yaitu Upah kerja, konflik kerja dan stres Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan sebesar 64,3% dan untuk sisanya 35,7% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :
 $Y = 0,978 + 0,682X_1 + 0,283X_2 - 0,212X_3 + 0,887.$

Persamaan Ini menunjukkan Hal-hal sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 0,978 menunjukkan Variabel kinerja karyawan jika upah kerja (X₁), konflik Kerja (X₂) dan stres Kerja (X₃) sebesar 0.
- b. Variabel upah kerja memiliki nilai Positif sebesar 0,682. Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan Variabel upah kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,682 apabila Variabel lainnya tetap.
- c. Variabel konflik Kerja memiliki nilai Positif sebesar 0,283. Hal ini menyatakan bahwa setiap satuan Variabel konflik Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 0,283 apabila Variabel lainnya tetap.
- d. Variabel stres Kerja memiliki nilai negatif sebesar -0,212. Artinya jika nilai variabel stres kerja mengalami perubahan sebesar satu satuan dan nilai variabel lainnya (upah kerja dan konflik kerja) dianggap konstan maka nilai variabel kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,212 dikali satu satuan.

Uji Pengaruh Simultan (F hitung)

Untuk melakukan pengujian simultan, maka yang dijadikan acuan adalah nilai signifikansi F yang diperoleh lebih kecil dari 0,05.

Dari tabel di atas, Nilai signifikansi dari F pada data di atas ialah sebesar 0,001 yang tentunya lebih kecil dari 0,05, nilai F hitung sebesar 9,621 sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi = 3 : db residual = 16) adalah 3,24. Karena F hitung > F tabel yaitu $9,621 > 3,24$ sehingga dapat dikatakan bahwa Variabel Upah kerja, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh Signifikan Secara Simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan.

Uji T Hitung (Uji Parsial)

Uji statistik t (*t test*) menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial atau individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05.

- a. tes antara X1 (Upah kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung= 4,154 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi =3 : db residual = 16) adalah sebesar 1,745. Karena t hitung > t tabel yaitu $4,154 > 1,745$. Hal ini berarti Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh upah kerja dengan meningkatkan upah kerja maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan secara nyata.
- b. t tes antara X2 (konflik kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung= 1,975 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi =3 : db residual = 16) adalah sebesar 1,745. Karena t hitung > t tabel yaitu $1,975 > 1,745$. Hal ini berarti Kinerja karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh konflik kerja dengan menurunkan konflik kerja maka kinerja karyawan dapat mengalami peningkatan secara nyata.
- c. t tes antara X3 (stres kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung= -0,685 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi =3 : db residual = 16) adalah sebesar 1,745. Karena t hitung < t tabel yaitu $-0,685 < 1,745$. Hal ini berarti Kinerja karyawan tidak dapat dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja dengan menurunkan stres kerja maka kinerja karyawan tidak mengalami peningkatan secara nyata.

Uji Hipotesis Pengaruh Dominan (H3)

Hipotesis Pengaruh dominan berbeda dengan pengujian hipotesis 1 atau uji simultan dan hipotesis 2 atau uji parsial. Pengujian hipotesis 3 atau uji pengaruh dominan dilakukan dengan cara membandingkan nilai Beta ke tiga variabel independen tersebut.

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Untuk mengetahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja karyawan, dapat melihat angka Beta terstandarisasi pada tabel 19 Berdasarkan besaran angka yang ditunjukkan Beta terstandarisasi, variabel upah kerja memiliki besaran angka yang paling tinggi di bandingkan oleh variabel yang lain. Nilai Beta terstandarisasi untuk Variabel upah kerja (X_1) sebesar 0,749, konflik kerja (X_2) sebesar 0,287, dan stres kerja (X_3) sebesar -0,150 dari data tersebut. Hal ini dapat diartikan bahwa upah kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap Kinerja karyawan dibanding dengan konflik kerja dan stres kerja.

Dari hasil keseluruhan dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan secara simultan. Sedangkan variabel upah kerja dan konflik kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan secara parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan adalah upah kerja karena nilai Beta terstandarisasi yang paling besar.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa Variabel upah kerja konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan secara Simultan terhadap Kinerja karyawan PT. Nusantara Indah Kemilau Pasuruan dengan nilai F hitung sebesar 9,621 sedangkan F tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi = 3 : db residual = 16) adalah 3,24.

Hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Variabel upah kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap Kinerja karyawan namun tidak dengan variabel stres kerja. Dengan perhitungan t tes antara X1 (Upah kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung= 4,154 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi =3 : db residual = 16) adalah sebesar 1,745. t tes antara X2 (konflik kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung= 1,975 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi =3 : db residual = 16) adalah sebesar 1,745. t tes antara X3 (stres kerja) dengan Y (Kinerja karyawan) menunjukkan t hitung= - 0,685 sedangkan t tabel ($\alpha = 0,05$; db regresi =3 : db residual = 16) adalah sebesar 1,745.

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa variabel upah kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja karyawan. Dengan perhitungan nilai Beta terstandarisasi untuk Variabel upah kerja (X_1) sebesar 0,749, konflik kerja (X_2) sebesar 0,287, dan stres kerja (X_3) sebesar -0,150.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashadhi, S. (2012). PENGARUH PELATIHAN TEKNIK, TEKANAN WAKTU TERHADAP KUALITAS AUDIT DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi pada BPKP Kantor Perwakilan V di Semarang). Semarang. Tesis Pascasarjana Universitas Negeri Semarang.
- Nugroho, S. S. (2013). Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun Perspektif Undangundang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup. *Jurnal Sosial*, 14(2), 22–26.
- Nurmalasari, A. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau. *Jurnal Pemerintahan Integratif*, 1(3), 102–114.
- Pujiwidodo, D. (2016). Persepsi Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi. *Jurnal Online Insan Akuntan*, 1(1), 92–116.
- Rosana, E. (2015). KONFLIK PADA KEHIDUPAN MASYARAKAT (Telaah Mengenai Teori dan Penyelesaian Konflik Pada Masyarakat Modern). *Al-Adyan: Jurnal Studi Lintas Agama*, 10(2), 216–230.
- Simanjuntak, M. D. (2013). Analisis Pengaruh Sumber Daya Manusia, Prasarana dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kopertis Wilayah–I Medan [Master's Thesis].
- Sitorus, M. (2011). Metodologi penelitian pendidikan Islam. IAIN Press.
- Tjeleni, I. E. (2013). Kepemilikan manajerial dan institusional pengaruhnya terhadap kebijakan hutang pada perusahaan manufaktur di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Toha, M. (2014). Perilaku organisasi.
- Widodo, N. M. (2014). Pengaruh karakteristik perusahaan terhadap pengungkapan akuntansi sumber daya manusia. *Simposium Nasional Akuntansi XVII*. Mataram, 24–27.