

Pengaruh Stres dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang)

Muhammad Zainudin¹ Sukma Irdiana² Kusnanto Darmawan³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang
mzainudin558@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang, baik secara parsial maupun secara simultan. Teknik sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial maka stres tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan konflik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan stres dan konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 0,063 yang menunjukkan bahwa 6,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu stres dan konflik, sedangkan sisanya yaitu 93,7% kinerja karyawan di pengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti stres dan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Sedangkan variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan di harapkan di teliti peneliti lainnya.

KATA KUNCI : Stres, Konflik dan Kinerja

Abstract

This study aims to determine the effect of Stress and Conflict on Employee Performance at PT. Randu Putri Perkasa Nusantara Lumajang, either partially or simultaneously. Sempel technique that is used is sampel saturated. The results of this study show that partially stress does not have a significant effect on employee performance, while the conflict has no significant effect on employee performance. While simultaneously stress and conflict does not affect the performance of employees of PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. The result of coefficient of determination show that equal to 0,063 which shows that 6.3% employee performance can be explained by independent variable that is stress and conflict, sedangkan rest that is 93,7% employee performance influenced by other variable not careful in this research. Limitations of this study is to examine only stress and conflict on employee performance at PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. While other variables that affect employee performance in expect other researchers.

KEYWORDS : Stress, Conflict and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berfungsi melaksanakan perencanaan, implementasi, dan perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan dan pengembangan karir karyawan, serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional suatu organisasi. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stress biasa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. konflik muncul didalam sebuah lembaga atau organisasi, penyebabnya selalu didefinisikan sebagai komunikasi yang kurang baik dilihat lain pihak, konflik diakibatkan juga oleh perbedaan kepentingan, pikiran, latar belakang kebudayaan dan intensitas komunikasi yang terjadi secara intens. Oleh karena itu strategi penyelesaian konflik bisa dilakukan dengan cara menghindar, mengakomodasi, kompetisi, negosiasi, kolaborasi, mengedepankan nilai-nilai sosial kemasarakatan.

KAJIAN TEORI

Stres

Menurut Charles D. Spielberger (Ilandoyo 2001 dalam Rivai, 2012:307) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stress juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

Konflik

Konflik adalah suatu proses dimana satu pihak menganggap bahwa pihak lain menentang atau menghalangi kepentingan kepentingannya (Kreitner dan Kinivki, 2005). Sementara itu Greenberg dan Baron

(2003 dalam Sunyoto, 2015:123) mendefinisikan konflik sebagai proses dimana suatu kelompok merasa atau mempersepsikan kelompok lain akan mendapatkan atau menggunakan tindakan yang bertentangan dengan kelompoknya. Berdasarkan pengertian ini, maka suatu konflik akan muncul apabila terjadi perbedaan kepentingan antar kelompok atau kepentingan suatu kelompok dihambat oleh kelompok lain.

Konflik merupakan bentuk interaksi antar kelompok yang berbeda dalam kepentingan/*interens*, persepsi dan preferensi. Konflik melibatkan interaksi permusuhan mulai dari yang bersifat lembut sampai perkelahian. Dinamika konflik yang meningkat memiliki dampak didalam kelompok dan antara kelompok yang terlibat dalam kelompok/*within a group*, konflik dengan kelompok, sedangkan antara kelompok/*between groups* konflik menyebabkan timbulnya *stereotyping* dan ketidakpercayaan/*distrust* negatif, mempertinggi perbedaan, menurunkan komunikasi dan mempertinggi distorsi komunikasi (Brown, 1995 dalam Sunyoto, 2015:123).

Kinerja Karyawan

Menurut Michael Amstrong dalam Muhammad Faisal Amir (2015:81-82), menyebutkan "Kinerja sebagai *"a dimentional konstruk the measurement of which varies depending on variety of factors* (sebuah konsep yang berdimensi jamak dan pengukurannya tergantung atas sejumlah factor yang berbeda-beda)". Definisi di atas sebenarnya tidak memberikan informasi yang utuh tentang konstruk kinerja. Amstrong hanya menyebutkan bahwa atributnya cukup banyak dan factor yang terkandung di dalamnya sangat bervariasi. Dimensi dalam sebuah kinerja bervariasi, tak terbatas, dan tergantung atas konteksnya; apakah konteks karyawan, perusahaan, atau lainnya. Factor dalam sebuah kinerja juga berbeda-beda atau tidak sama sekalipun dimensinya sama. Misalnya, kinerja karyawan staf administrasi akan mempunyai factor yang berbeda dengan kinerja seorang supervisor atau manajer. Kinerja karyawan staf administrasi di pabrik juga berbeda dengan kinerja staf administrasi di perusahaan perbakaan, dan seterusnya. Dari sisi objek Michael Amstrong dalam Muhammad Faisal Amir (2015:81-82), menyebutkan bahwa *"performance is a matte not only of what people achieve but how they achieve* (kinerja bukan hanya tentang apa yang telah dicapai oleh seseorang tetapi bagaimana mereka melakukannya)".

Hipotesis

Berdasarkan penelitian terdahulu beberapa ahli landasan teori, perumusan masalah dan tujuan penelitian ini maka hipotesis penelitian ini adalah:

1) Hipotesis Pertama

Ho: Tidak terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang

Ha: Terdapat pengaruh stres terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang

2) Hipotesis Kedua

Ho: Tidak terdapat pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang

Ha: Terdapat pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang

3) Hipotesis Ketiga

Ho: Tidak terdapat pengaruh stres dan konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang

Ha: Terdapat pengaruh stres dan konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mencari hubungan kausal. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bersifat kausal, dimana hubungan yang diteliti bersifat sebab akibat. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dengan penelitian ini adalah Kuesioner, Observasi, dan Studi Pustaka.

Sebelum dilakukan analisis dan uji pengaruh, maka terhadap kuesioner perlu dilakukan uji validasi dan reliabilitas. Selanjutnya dilakukan analisis dan uji pengaruh yang menggunakan asumsi dasar regresi linier berganda bahwa data harus berdistribusi normal, terbebas dari Multikolinearitas (*Multicolonearity*) dan heteroskedastisitas (*Heterokedasticity*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Jumlah Responden Menurut Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Laki-laki	58	97%
2	Perempuan	2	3%

jumlah	60	100%
--------	----	------

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Data di atas menunjukkan bahwa dari 60 responden dapat diketahui yaitu: 58 orang atau 97% diantaranya adalah laki-laki dan sisanya sebanyak 2 orang atau 3% adalah perempuan. Jumlah data tersebut menunjukkan bahwa yang mendominasi di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang adalah karyawan laki-laki.

Tabel 2
Jumlah Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	≤ 25	9	15%
2	≥ 26 – 30	9	15%
3	≥ 31 – 35	15	25%
4	≥ 36 – 40	13	22%
5	≥ 40	14	23%
Jumlah		60	100%

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Pada tabel di atas di jelaskan bahwa deskripsi responden dengan rentangan usia antara 25 tahun adalah 9 orang atau sebesar 15%, sedangkan untuk responden dengan rentangan usia antara 26-30 tahun adalah sebanyak 9 orang atau sebesar 15%, sedangkan untuk responden dengan rentangan usia 31-35 tahun adalah 15 orang atau sebesar 25%, sedangkan untuk responden dengan rentangan usia 36-40 tahun adalah 13 orang atau sebesar 22%, sedangkan untuk responden dengan rentangan usia ≥40 tahun adalah 14 orang atau sebesar 23%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden di dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan dengan rentangan usia 31-35 tahun.

Tabel 3
Hasil Rekapitulasi Validitas

No	Kuesioner	r Hitung	r Hitung	Signifikasi	Hasil
1	Stres (X₁)				
	- Pernyataan 1	0,468	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,776	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,577	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,578	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,627	0,3	0,000	Valid
2	Konflik (X₂)				
	- Pernyataan 1	0,560	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,449	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,374	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,686	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,465	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 6	0,493	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 8	0,570	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 9	0,512	0,3	0,000	Valid
3	Kinerja (Y)				
	- Pernyataan 1	0,494	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 2	0,485	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 3	0,467	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 4	0,366	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 5	0,637	0,3	0,000	Valid
	- Pernyataan 6	0,600	0,3	0,000	Valid

Sumber : Hasil Pengelohan Data dengan SPSS, (2017)

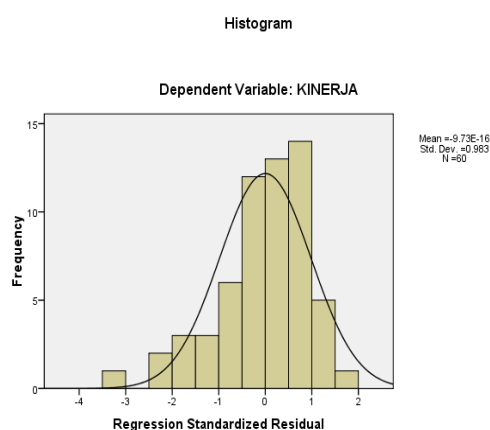
Dari tabel di atas dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari seluruh butir pertanyaan yang terdiri dari masing-masing 3 (tiga) butir pertanyaan untuk variabel stres (X₁), 5 (lima) butir pertanyaan untuk variabel konflik (X₂), 9 (sembilan) butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y). dari hasil perhitungan koefisien korelasi, seluruhnya mempunyai r_{hitung} yang lebih besar dari $r_{minimal}$ (0,3). Dengan demikian bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid. Kesimpulannya seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen penelitian karena dapat menggali data atau informasi yang di perlukan.

Tabel 4
Rekapitulasi Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Interval Reliabilitas	Keterangan
Stres (X_1)	0,580	0,401 – 0,60	Cukup Reliable
Konflik (X_2)	0,625	0,601 – 0,80	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,429	0,401 – 0,60	Cukup Reliable

Sumber Data : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS, (2017)

Hasil Uji Normalitas Data

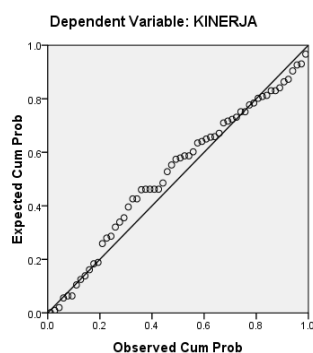


Gambar 1. Uji Normalitas Data

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

Menurut Santoso (2012:361), “Distribusi yang normal mempunyai bentuk yang simetris dengan nilai *mean*, *median* dan *mode* yang berkumpul disatu titik tengah”. Dari grafik diatas dapat ditunjukkan pola yang berdistribusi normal (tidak terjadi k

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner dengan SPSS

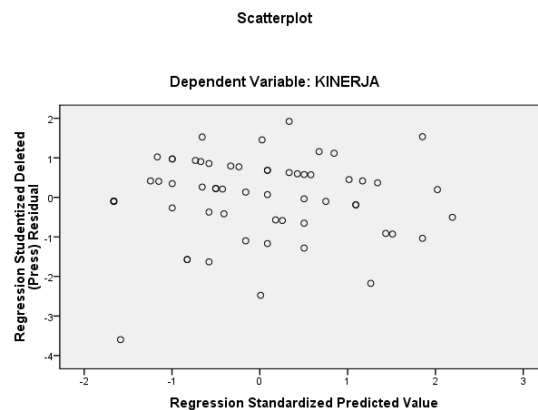
Jika nilai-nilai sebaran data terletak disekitar garis lurus diagonal, maka persyaratan normalitas terpenuhi (Singgih Santoso, 2012:361). Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa titik-titik berada tidak jauh dari garis diagonal, hal ini berarti bahwa model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

Tabel 5
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Hasil
Stres (X ₁)	0,279	3,589	Bebas Multikolinieritas
Konflik (X ₂)	0,279	3,589	Bebas Multikolinieritas

Sumber : Hasil Pengelohan Data Kuesioner dengan SPSS

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan sebagai prediktor model regresi menunjukkan nilai VIF yang cukup kecil, dimana semuanya berada dibawah 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1. Hasil ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas , jadi semua variabel independen dalam penelitian ini adalah variabel yang saling independen, sehingga dapat dilanjutkan dalam pengujian regresi linier berganda.



Gambar 3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

Tabel 6
Hasil SPSS Untuk Collinearity Statistics
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.433	2.282		10.709	.000		
STRES	.246	.165	.362	1.491	.141	.279	3.589
KONFLIK	-.071	.118	-.146	-.600	.551	.279	3.589

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Model persamaan regresi dari tabel 4.22 dapat dituliskan dalam bentuk persamaan regresi *Unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,433 + 0,246X_1 - 0,071X_2.$$

Tabel 7
Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	24.433	2.282		10.709	.000		
STRES	.246	.165	.362	1.491	.141	.279	3.589
KONFLIK	-.071	.118	-.146	-.600	.551	.279	3.589

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Untuk melakukan pengujian t terhadap masing-masing variabel independen, maka diperlukan hasil t tabel. Hasil t tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ($n - 2$) = $60 - 2 = 58$, maka diperoleh t tabel = $\pm 2,00172$.

Tabel 8
Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.268	2	5.134	1.908	.158 ^a
	Residual	153.382	57	2.691		
	Total	163.650	59			

a. Predictors: (Constant), KONFLIK, STRES

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Untuk melakukan pengujian F terhadap variabel penelitian, maka diperlukan hasil F tabel. Hasil F tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan ($n - k - 1$) = $60 - 2 - 1 = 57$, maka diperoleh F tabel = 3.16

Tabel 9
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.250 ^a	.063	.030	1.64040

a. Predictors: (Constant), KONFLIK, STRES

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Output Analisis Data SPSS, (2017)

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,063. Hal ini berarti 6,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu stres dan konflik sedangkan sisanya yaitu 93,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja kepercayaan pada pimpinan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pengaruh stres terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang) adalah tidak terdapat pengaruh antara stres terhadap kinerja karyawan. mengatakan bahwa stress yang timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan seperti kurang memiliki kepercayaan diri, depresi, motivasi rendah untuk bekerja dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin kuat stres kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya. Hampir setiap kondisi pekerjaan yang kurang baik bisa menjadi sumber stres pada karyawan. Hanya perbedaan pada setiap karyawan adalah cara mengatasi stres tersebut. Jika karyawan tidak dapat mengatasi stres tersebut dengan baik maka akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya memperlambat perusahaan untuk mencapai tujuan.

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Karyawan di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang) adalah tidak terdapat pengaruh antara stres terhadap kinerja karyawan. Konflik dapat berdampak positif maupun *negative* terhadap kinerja organisasi, tergantung pada seberapa sering konflik tersebut terjadi dan bagaimana konflik tersebut dikelola. Konflik yang terlalu tinggi atau terlalu rendah bersifat disfungsiional.

Pengaruh Stres dan Konflik secara simultan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,063. Hal ini berarti 6,3% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu stres dan konflik sedangkan sisanya yaitu 93,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variable yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepercayaan pada pimpinan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat di tarik sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang menunjukkan bahwa tidak dapat berpengaruh yang signifikan. Hal ini terjadi karena PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang sudah terjalin hubungan kekeluargaan antar karyawan an telah menerapkan visi dan misi sehingga bisa meningkat kerja sama antar karyawan tanpa membedakan devisi. Jdi tanpa adanya komitmen organisasi, karyawan sudah kerap menunjukkan sikap yang suka rela. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tinggi rendahnya komitmen organisasi pada karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Hal ini dikarenakan indikator kepuasan kerja seperti yang tercantum pada instrumen penelitian yaitu: (a) isi pekerjaan penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan; (b) supervisi; (c) organisasi dan manajemen; (d) kesempatan untuk maju; (e) gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif; (f) rekan kerja; dan (g) kondisi pekerja di PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang sudah sesuai sehingga karyawan merasa puas dan dapat menunjukkan sikap suka rela kepada perusahaan.
- c. Hasil pengujian hipotesis atas pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang menunjukkan bahwa secara simultan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terdapat berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 0,93% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu komitmen organisasi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya yaitu 90,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Bagi PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang

Disarankan agar mempertahankan tingkat kepuasan kerja karyawan yang sudah baik, seperti pekerja yang sesuai dengan keahlian, gaji/upah yang sesuai dengan pekerjaannya, pengawasan yang baik, rekan kerja yang saling bekerja sama dan promosi yang adil dan bijak. Hal ini supaya sikap kinerja karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang tetap terjaga dan semakin meningkat sehingga produktivitasnya dapat meningkat. Meskipun dalam penelitian ini komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun karyawan PT. Randu Putra Perkasa Nusantara Lumajang harus tetap bekerja sama demi kepentingan organisasi dan mencapai target perusahaan.

b. Bagi Penelitian Lain

Diharapkan peneliti selanjutnya lebih memperluas dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan ini, penelitian lain dapat melengkapi dengan variabel independen dan dependen lain belum diangkat oleh penelitian dahulu agar hasil tersebut mempunyai perkembangan yang semakin baik dan sempurna.

DAFTAR PUSTAKA

- Amir, M. F. (2015). *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Bandung: alfabeta.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana.
- Edi Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Rivai, V. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (ketiga)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: ALVABETA, cv.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA