

ANALISIS MOTIVASI, KONFLIK PERAN, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CAFÉ GO POGO MEDAN

¹Nadya Venska Gunawan, ²Fajrillah, ³Ripka Seri Idahnaita Ginting

¹²³Universitas IBBI Medan

ripka_ginting@yahoo.com

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of motivation, role conflict, work environment and work stress on employee performance at Café Go Pogo Medan. This type of research is quantitative data where primary data obtained through questionnaires. The population in this study are all employees at Café Go Pogo Medan was 43 employees. The sample used is a saturation sampling technique where the entire population will be used as a sample. The analysis technique used is multiple linear analysis and statistical test. The test results show that partially or simultaneously the variables of motivation, role conflict, work environment and work stress have a significant effect on employee performance at Café Go Pogo Medan. where the effect is 59.8%.

Keywords : Motivation, Role Conflict, Work Environment, Work Stress, Performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, konflik peran, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di Café Go Pogo Medan. Jenis penelitian ini adalah data kuantitatif dimana data primer diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Café Go Pogo Medan sebanyak 43 karyawan. Sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi akan dijadikan sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda dan uji statistik. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial atau simultan variabel motivasi, konflik peran, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café Go Pogo Medan. dimana pengaruhnya adalah 59,8%.

Kata Kunci : Motivasi, Konflik Peran, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk itu perusahaan harus mampu mengoptimalkan kinerja karyawannya dari berbagai sisi, karena dengan meningkatnya kinerja karyawan akan membantu perusahaan agar dapat bertahan dan mencapai tujuannya.

Cafe Go Pogo Medan adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dalam bidang kuliner. Dalam perkembangannya Cafe Go Pogo Medan selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Meski begitu tetap saja tidak mencapai hasil yang ditetapkan, munculnya banyak café baru menyebabkan meningkatnya persaingan bisnis. Berikut ini merupakan data pendapatan Cafe Go Pogo Medan selama periode 2020 yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 1

Data Pendapatan Café Go Pogo Medan Tahun 2020

Bulan	Pendapatan (Rp)	Target Pendapatan (Rp.)	Persentase Pencapaian
Januari	410.186.468	600.000.000	68%
Februari	402.630.959	600.000.000	67%
Maret	468.302.690	600.000.000	78%

April	554.159.962	600.000.000	92%
Mei	518.508.623	600.000.000	86%
Juni	643.985.088	600.000.000	107%
Juli	535.042.640	600.000.000	89%
Agustus	481.719.417	600.000.000	80%
September	448.719.417	600.000.000	75%
Oktober	384.793.739	600.000.000	64%
November	431.392.447	600.000.000	72%
Desember	422.947.609	600.000.000	70%

Sumber : Cafe Go Pogo Medan, 2021

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa persentase pencapaian tahun 2020 terjadi naik dan turun dari pencapaian target yang telah ditetapkan pihak Cafe Go Pogo Medan, dimana pada bulan April terjadi peningkatan penjualan melebihi target yang telah ditetapkan perusahaan dikarenakan adanya bulan ramadhan yang ramai pengunjung pada saat berbuka puasa sehingga karyawan termotivasi untuk bekerja pada bulan tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya penurunan pada kinerja karyawan, salah satunya adalah motivasi. Kurangnya motivasi dapat membuat karyawan menjadi malas dalam bekerja. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, karyawan Cafe Go Pogo dinilai kurang memiliki motivasi dalam bekerja sehingga berdampak pada ketidakhadiran bekerja. Berikut ini menunjukkan data kehadiran karyawan periode 2020 sebagai berikut :

Tabel 2
Data Kehadiran Karyawan Periode 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Ketidakhadiran	Persentase Ketidakhadiran
Januari	55	5	9,09%
Februari	53	4	7,55%
Maret	51	5	9,80%
April	54	3	5,56%
Mei	53	6	11,32%
Juni	52	4	7,69%
Juli	50	6	12,01%
Agustus	48	5	10,42%
September	45	5	11,11%
Total Ketidakhadiran		43 Karyawan	

Sumber : Cafe Go Pogo Medan, 2020

Berdasarkan Tabel 2 diatas, dapat dilihat bahwa karyawan tidak termotivasi untuk bekerja dengan baik dan giat sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja kerja dalam diri mereka untuk dapat bekerja sesuai dengan harapan. Berdasarkan pada observasi yang dilakukan, karyawan kurang termotivasi karena merasa walaupun telah bekerja dengan baik dan giat, namun masih belum dapat memenuhi kebutuhan primer dan sekundernya sehingga berencana untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan berdampak pada seringnya tidak masuk dalam bekerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik peran. Konflik peran yang terjadi pada karyawan Cafe Go Pogo disebabkan oleh pembagian kerja yang tidak sesuai dengan *job description* masing-masing karyawan, misalnya bagian pramusaji makanan terkadang merangkap sebagai kasir dan *cleaning service*. Hal seperti ini mengakibatkan konflik peran sesama karyawan dalam melakukan tugas dan tanggungjawabnya. Konflik akan menimbulkan kesalahpahaman, konfrontasi dan perkelahian jika tidak dapat diselesaikan. Hubungan kerja yang kurang harmonis antara sesama rekan kerja dan dengan atasan juga dapat mengakibatkan konflik peran. Pengelolaan konflik yang tidak baik mengakibatkan penghancuran efektivitas kelompok dan kerja, menunda terjadinya hubungan yang baik dan menghancurkan komitmen anggota terhadap tujuan.

Faktor berikutnya yang diindikasikan mempunyai pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berdasarkan hasil observasi awal, terlihat bahwa lingkungan kerja karyawan cukup tidak memuaskan karyawan sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja terbaiknya secara optimal. Untuk lingkungan kerja yang termasuk ruang kerja karyawan terlihat agak gelap dengan pemasangan lampu berwarna kuning dan beberapa lampu putus yang belum dilakukan pergantian, ruangan kerja kurang nyaman karena fasilitas AC masih terasa panas dan belum dilakukan servis. Selain itu, suasana kerja yang kurang harmonis karena sering terjadi pergantian karyawan sehingga belum terlalu saling mengenal dan ruangan kerja yang sempit sehingga memiliki keterbatasan untuk merenggangkan tubuh saat lelah bekerja.

Stres kerja merupakan salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan, terdapat beberapa karyawan merasa tertekan dan terbebani dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang terbebani dan merasa tertekan, pada akhirnya tidak dapat menahan stres yang sedang di alami sehingga memilih untuk mengundurkan diri dari tempatnya bekerja. Hal tersebut membuat tingkat perputaran karyawan cukup tinggi dan berdampak pada Cafe Go Pogo karena menimbulkan tambahan biaya dalam melakukan perekrutan seperti iklan lowongan kerja dan spanduk pencarian karyawan.

Kontribusi dalam penulisan makalah ini diharapkan dapat menyelesaikan permasalahan secara berkala dalam kualitas sumber daya manusia serta penekanan pada usaha mengatasi masalah tenaga kerja dan kepemimpinan agar dapat mengevaluasi performa tenaga kerja serta memastikan masing-masing tenaga kerja melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan pekerjaannya.

Tujuan dari penelitian ini yaitu 1) Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Cafe Go Pogo Medan. 2) Untuk menganalisis secara parsial pengaruh konflik peran terhadap kinerja karyawan pada Cafe Go Pogo Medan. 3) Untuk menganalisis secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Go Pogo Medan. 4) Untuk menganalisis secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Go Pogo Medan. 5) Untuk menganalisis secara simultan pengaruh motivasi, konflik peran, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Cafe Go Pogo Medan.

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Motivasi

(Sutrisno, 2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Hasibuan, 2016), motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. (Sedarmayanti, 2017), motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Changgriawan, 2017) dimana hasil menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan *One Way Production*. (Hossain dkk, 2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Karmasangthan Bank Limited Bangladesh.

H₁ : Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Café Go Pogo Medan.

Konflik Peran

(Hasibuan, 2016), konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. (Badeni, 2017), konflik dapat terjadi karena setiap orang memiliki perbedaan dalam tujuan dan kepentingan antara orang yang tidak dikenal maupun terhadap orang yang saling kenal dan saling bekerja sama dalam satu kelompok di sebuah organisasi. (Mangkunegara, 2017), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Faradita, 2017) mengungkapkan bahwa konflik memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pampersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang. (Mwangi & Ragui, 2018) mengungkapkan bahwa

konflik memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri Tahun 2017.

H₂ : Konflik peran secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Café

Go Pogo Medan

Lingkungan Kerja

(Sedarmayanti, 2016), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Sunyati, 2016), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawainya. (Handoko, 2015), lingkungan kerja merupakan kondisi baik dari segi materil dan kondisi psikologis dimana merupakan suasana tempat para karyawan bekerja. (Malik, 2018), lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai dalam mendukung pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) dimana berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (Wuwungan, dkk, 2017) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Café Go Pogo Medan.

Stress Kerja

(Gaol, 2014), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. (Siagian, 2015), stres dapat didefinisikan sebagai sebuah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya.

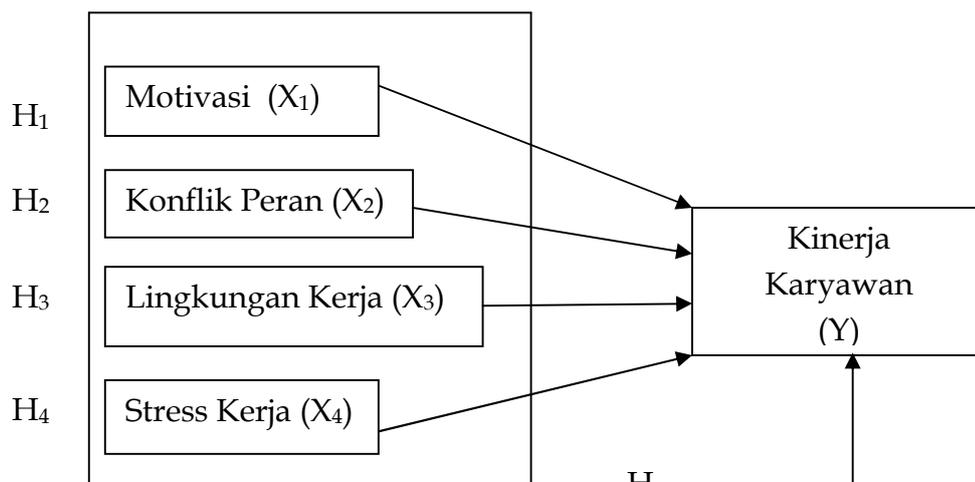
Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari dkk, 2017) menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Chandra & Adriansyah, 2017) menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄ : Stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Café Go Pogo Medan.

Kinerja

(Wibowo, 2017) “Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan tersebut juga menunjukkan kinerja. Kinerja juga merupakan sebuah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. (Bangun, 2016) “Kinerja atau *performance* merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan”. Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dijadikan referensi diatas maka dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₅ : Motivasi, konflik peran, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Café Go Pogo Medan



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini metode penelitian yang akan digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dimana menurut (Sugiyono, 2017) “Analisis data dengan menggunakan statistik. Data hasil analisis penelitian selanjutnya disajikan dan diberikan pembahasan dalam bentuk angka”.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Cafe Go Pogo Medan sebanyak 43 karyawan. Dikarenakan jumlah populasi yang digunakan adalah sebanyak 43 karyawan, maka teknik pengambilan sampel yang akan digunakan adalah sampel jenuh dimana menurut Ghozali (2018:37), “*Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi sebagai sampel”.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang relevan dalam penelitian maka dilakukan pembagian kuesioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala likert dalam Herlina (2019:5) dimana skala likert menggunakan beberapa butir pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan merespon 5 titik pilihan pada setiap butir pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 3
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Metode Analisis

Uji Validitas

Untuk menguji ketetapan dan kehandalan kuisioner, akan dilakukan *pretest* terhadap 30 responden diluar sampel penelitian yaitu karyawan dari No Brand Cafe Medan.

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2018:25), “Uji reliabilitas secara umum digunakan untuk mengetahui kehandalan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner”. Maksudnya, apakah alat ukur akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang secara umum sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan adalah *Cronbach Alpha*.

Uji Asumsi Klasik

Untuk memenuhi syarat yang ditentukan sebelum uji hipotesis melalui uji t dan uji F maka perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan yaitu normalitas, multikolieritas dan heterosdastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Keterangan: Y = Kinerja
X₁ = Motivasi

- X₂ = Konflik Peran
- X₃ = Lingkungan Kerja
- X₄ = Stres Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- e = Standar Error

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis yang dilakukan terdiri dari uji secara parsial (uji t), uji secara simultan (uji F) dan uji determinasi (*Adjusted Rsquare*). Software yang digunakan untuk melakukan analisis data yaitu *SPSS* versi 17.0

Variabel Operasional

Tabel 4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Motivasi (X1)	Motivasi adalah suatufaktor yang mendorong seseorang untuk Melakukan suatuaktivitas tertentu. Sutrisno (2016:109)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan hubungan sosial 4. Kebutuhan pengakuan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Sutrisno (2016:122)	Skala <i>Likert</i>
Konflik Peran (X2)	Konflik adalahpersaingan kurang sehatberdasarkan ambisi dansikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Hasibuan (2016:199)	1. Tujuan 2. Ego 3. Kebutuhan Material dan Non Material 4. Perbedaan Pendapat 5. Salah Paham 6. Perasaan Dirugikan 7. Perasaan Sensitif atau mudah tersinggung Hasibuan (2016:199)	Skala <i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorangbekerja, metode kerjanya,serta pengaturan kerjanyabaik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sutrisno (2016:109)	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja Suprapti (2016:121)	Skala <i>Likert</i>

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Instrumen Pernyataan Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	R hitung	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Pernyataan 1	0,788	0,000	Valid
Pernyataan 2	0,765	0,000	Valid

Motivasi (X1)	Pernyataan 3	0,850	0,000	Valid	
	Pernyataan 4	0,909	0,000	Valid	
	Pernyataan 5	0,758	0,000	Valid	
	Pernyataan 6	0,942	0,000	Valid	
	Pernyataan 7	0,841	0,000	Valid	
	Pernyataan 8	0,758	0,000	Valid	
	Pernyataan 9	0,780	0,000	Valid	
	Pernyataan 10	0,925	0,000	Valid	
	Konflik Peran (X2)	Pernyataan 1	0,876	0,000	Valid
		Pernyataan 2	0,849	0,000	Valid
Pernyataan 3		0,738	0,000	Valid	
Pernyataan 4		0,785	0,000	Valid	
Pernyataan 5		0,856	0,000	Valid	
Pernyataan 6		0,747	0,000	Valid	
Pernyataan 7		0,806	0,000	Valid	
Lingkungan Kerja (X3)	Pernyataan 1	0,882	0,000	Valid	
	Pernyataan 2	0,863	0,000	Valid	
	Pernyataan 3	0,911	0,000	Valid	
	Pernyataan 4	0,925	0,000	Valid	
	Pernyataan 5	0,817	0,000	Valid	
	Pernyataan 6	0,848	0,000	Valid	
Stres Kerja (X4)	Pernyataan 1	0,688	0,000	Valid	
	Pernyataan 2	0,789	0,000	Valid	
	Pernyataan 3	0,775	0,000	Valid	
	Pernyataan 4	0,838	0,000	Valid	
	Pernyataan 5	0,848	0,000	Valid	
	Pernyataan 6	0,898	0,000	Valid	
	Pernyataan 7	0,849	0,000	Valid	
	Pernyataan 8	0,631	0,000	Valid	
	Pernyataan 9	0,715	0,000	Valid	
	Pernyataan 10	0,898	0,000	Valid	

Sumber :Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Seluruh r hitung tiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel dan seluruh tingkat signifikan pada pernyataan lebih besar dari 0,05 sehingga semua pernyataan dalam kuesioner adalah valid dan layak digunakan dengan nilai tertinggi pada pernyataan ke 6 variabel motivasi dengan nilai 0,942 sedangkan nilai terendah pada pernyataan ke 8 variabel stres kerja dengan nilai 0,631.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Pernyataan Variabel X dan Y

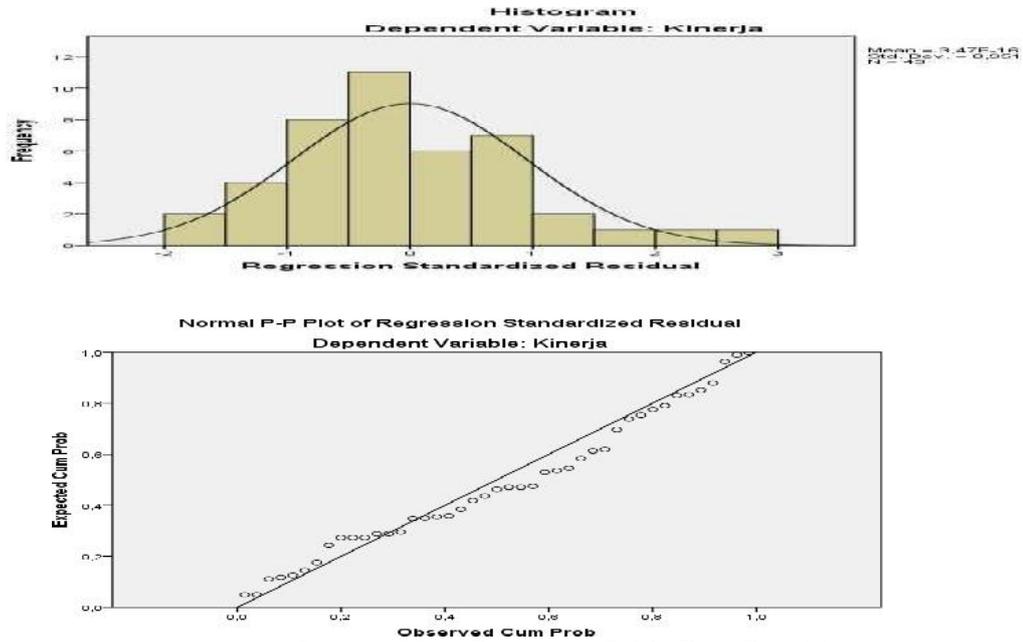
Variabe	Cronbach's Alpha	N of Items
Motivasi(X1)	0,948	10
Konflik Peran(X2)	0,905	7
Lingkungan Kerja (X3)	0,936	8
Stres Kerja (X4)	0,932	10
Kinerja Karyawan (Y)	0,960	10

Sumber :Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Semua instrumen dikatakan reliabel karena nilai koefisien alpha *cronbach* yang diperoleh lebih besar dari 0,6 sehingga jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan (reliabel).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Gambar.2. Histogram

Dari gambar di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal dengan tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan dan berbentuk lonceng, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas. Pada gambar Normal P-P Plot di bawah ini dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi pengujian normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada analisis P-P Plot dibawah :

Multikolinieritas

Pada tabel di bawah ini menunjukkan nilai korelasi untuk variabel motivasi, konflik peran, lingkungan kerja dan stres kerjamempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka seluruh variabel tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Motivasi	,926	1,080
Konflik Peran	,901	1,109
Lingkungan Kerja	,853	1,172
Stres Kerja	,974	1,026

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)
Heteroskedastisitas

Tabel. 8
Hasil Pengujian Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1 (Constant)	-,072	5,549		-,013	,990
Motivasi	,070	,055	,203	1,258	,216
Konflik Peran	,068	,155	,071	,438	,664
Lingkungan Kerja	-,223	,137	-,274	-1,634	,111
Stres Kerja	,060	,114	,082	,521	,605

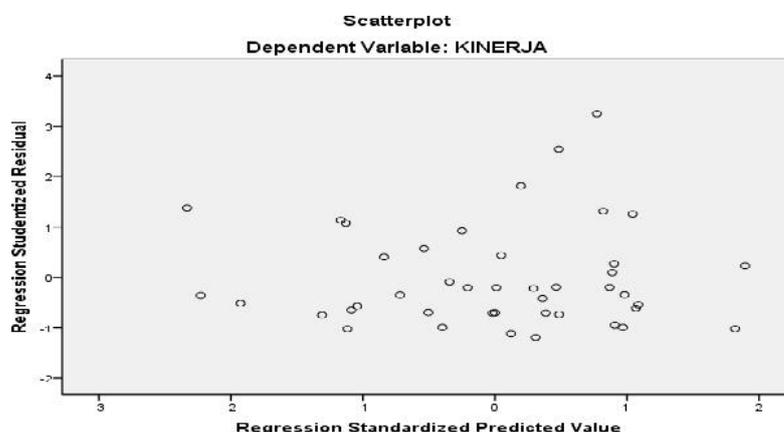
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel motivasi, konflik peran, lingkungan kerja dan stres kerja memiliki nilai tingkat signifikansi yang lebih besar dari 0,05 sehingga dari hasil perhitungan dan tingkat signifikan diatas maka tidak ditemukan adanya terjadi heteroskedastisitas.

Pada gambar grafik scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil pengujian menggunakan metode grafik scatterplot dapat dilihat padagambar 3 dibawah ini

:



a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Sumber : Hasil Penelitian 2021 (Data diolah)

Gambar 3. Grafik Scatterplot

Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	32,489	9,031	
Motivasi	,460	,090	,519
Konflik Peran	-,634	,253	-,258
Lingkungan Kerja	,906	,222	,432
Stres Kerja	-,490	,186	-,262

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

$$Y = 32,489 + 0,460 X_1 - 0,634 X_2 + 0,906 X_3 - 0,490 X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstanta () = 32,489 menunjukkan nilai konstanta, jika nilai variabel bebas yaitu motivasi, konflik peran, lingkungan kerja dan stres kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah tetap sebesar 32,489.

2. Koefisien $X_1(b_1) = 0,460$ menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,460. Artinya setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,460.
3. Koefisien $X_2(b_2) = -0,634$ menunjukkan variabel konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,634. Artinya setiap peningkatan konflik peran sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,634.
4. Koefisien $X_3(b_3) = 0,906$ menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,906. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,906.
5. Koefisien $X_4(b_4) = -0,490$ menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sebesar 0,490. Artinya setiap peningkatan stres kerja sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,490.

Uji t

Tabel 10
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)
Coefficients^a

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,598	,001
Motivasi	5,107	,000
Konflik Peran	-2,506	,017
Lingkungan Kerja	4,078	,000
Stres Kerja	-2,639	,012

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa :

1. variabel motivasi (X_1) nilai $t_{hitung} (5,107) > t_{tabel} (2,024)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis pertama diterima.
2. variabel konflik peran (X_2) nilai $-t_{hitung} (-2,506) < -t_{tabel} (-2,024)$ dengan tingkat signifikan $0,017 < 0,05$ terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara konflik peran terhadap kinerja karyawan Hipotesis kedua diterima.
3. variabel lingkungan kerja (X_3) nilai $t_{hitung} (4,078) > t_{tabel} (2,024)$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima.
4. variabel stres kerja (X_4) terlihat nilai $-t_{hitung} -2,639 < -t_{tabel} 2,024$ dengan tingkat signifikan $0,012 < 0,05$ terdapat pengaruh negatif yang signifikan secara parsial antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis keempat diterima.

Uji F

Nilai $F_{hitung} 16,627 > F_{tabel} 2,62$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga disimpulkan terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel motivasi, konflik peran, lingkungan kerjadan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kelima diterima.

Tabel 11
Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	825,143	4	206,286	16,627	,000 ^a
	Residual	471,462	38	12,407		
	Total	1296,605	42			

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Konflik Peran, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Koefisien Determinan (*Adjust R²*)

Tabel 12
Koefisien Determinan (*Adjust R²*)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension0 1	,798 ^a	,636	,598	3,522

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Konflik Peran, LingkunganKerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber :Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Nilai *Adjust R Square* (R^2) atau koefisien determinasi sebesar 0,598. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi, konflik peran, lingkungan kejadian stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,8% dan sisanya 40,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti kompensasi, kompetensi, disiplin kerja, pengalaman kerja, jenjang karir, budaya organisasi, kepuasan kejadian variabel lainnya. Hasil pengujian determinasi pada tabel dibawah ini :

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Changgriawan, 2017) menunjukkan kepuasan kerja dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan One Way Production. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hossain, dkk, (2017) menunjukkan bahwa motivasi secara parsial dan simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Karmasangthan Bank Limited Bangladesh.

Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena tanpa adanya motivasi yang memberikan dorongan kepada karyawan, kinerjakaryawan akan menurun baik dari segi kualitas maupun kuantitas pencapaiannya. Untuk itu, motivasi penting dalam memajukan pencapaian perusahaan.Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Faradita, 2017) mengungkapkan bahwa konflik memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mwangi dan (Ragui, 2018) mengungkapkan bahwakonflik memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Bujel Kota Kediri Tahun 2017.

Konflik yang tidak terselesaikan dan berkepanjangan dapat memberikan dampak buruk bagi karyawan karena dengan adanya konflik, karyawan merasa kurang nyaman bekerja sehingga tidak dapat memberikan hasil kerja yang optimalbagi perusahaan dan menurunkan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015) bahwa lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wuwungan dkk, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan yang baik diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan seperti keadaan yang nyaman, penerangan yang sesuai dan kebersihan yang terjaga membuat kualitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan karena disisi karyawan merasa nyaman, karyawan juga merasa suasana bekerja menyenangkan sehingga akan memberikan kinerja terbaiknya.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sari dkk, 2017) menunjukkan stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Chandra & Adriansyah, 2017) bahwa stres kerja secara parsial memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres kerja dapat memberikan dampak buruk bagi kinerja karyawan karena dengan adanya stres dalam diri karyawan, maka karyawan tidak dapat fokus untuk bekerja karena baik dalam segi fisik dan mentalnya sedang mengalami gangguan akibat tekanan dan beban dari pekerjaannya. Jika stres tidak dapat diselesaikan maka akan membuat karyawan merasa frustrasi dan tidak dapat memberikan kinerja terbaiknya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti adalah sebagai berikut :

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Go Pogo Medan.
2. Konflik peran secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Go Pogo Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Go Pogo Medan.
4. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Go Pogo Medan.
5. Motivasi, konflik peran, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Café Go Pogo Medan.

Rekomendasi yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak Cafe Go Pogo meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja seperti membantu pemenuhan keinginan karyawan jika dapat dilakukan oleh perusahaan, memperhatikan biaya hidup karyawan agar dapat tetap terpenuhi dari segi kebutuhan primer
2. Diharapkan pihak Cafe Go Pogo dan sesama karyawan melakukan perbaikan terhadap konflik yang terjadi dengan mempersatukan tujuan bekerja karyawan sehingga dapat menghindari konflik dalam kerja, menghilangkan rasa ego karyawan, menghilangkan persaingan antar karyawan dan menjaga setiap perasaan sensitif karyawan dengan mengajarnya keterbukaan dan kedewasaan sehingga dapat menghindari segala konflik yang akan terjadi.
3. Diharapkan pihak Cafe Go Pogo dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik dengan memberikan suasana kerja yang aman dan nyaman bagi seluruh karyawan karena dengan suasana kerja yang baik dapat meningkatkan iklim kerja yang baik pula. Perusahaan juga dapat memberikan fasilitas yang lengkap kepada seluruh karyawan dalam mendukung mereka melaksanakan kegiatan operasionalnya dengan baik.
4. Diharapkan perusahaan dapat menurunkan stres yang dialami karyawan dengan tidak memberikan beban kerja yang terlalu banyak yang memungkinkan sebagai pemicu peningkatan pada stres kerja karyawan. Perusahaan juga dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan mereka agar stres yang sedang dialami karyawan dapat mengalami penurunan.
5. Diharapkan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pekerjaan mereka agar karyawan dapat melaksanakan kerjanya dengan baik dan memberikan hasil yang optimal. Perusahaan juga diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam mencapai target yang diberikan tepat pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastashia. 2016. Perilaku Organisasi Jilid III. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
 Arfandi, Mahadani. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia : The Key Concepts. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

- Bangun, Wilson. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :Erlangga.
- Darmawan, Kuncoro Achmad. 2018. Konsep Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia : Penerapan Teori dan Praktik. Bandung : Alfabeta.
- Faidillah, Walgito Tarigan. 2018. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Feriyanto, Suharsimi., Sarwono, Jonathan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Gaol, Martini Hutani. 2014. Faktor Pemicu Stres Karyawan Dalam Keorganisasian. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS. Semarang : BP Universitas Diponegoro.
- Hamali, Goski. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Penerapan). Malang: UB Press.
- Handoko, T. Hani. 2015. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Yogyakarta : BPF.
- Hartatik, Meylani Adya. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Berkembang. Jakarta : Murai Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesembilan Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Herlina, Vivi. 2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Jaya, I Made Laut Mertha Jaya. 2019. Pengolahan Data Kesehatan Dengan SPSS. Penerbit Thema Publishing, Yogyakarta.
- Koesomowidjojo, Suci R. Mar'ih. 2017. Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Kusuma, Hendra Irawan 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama. Yogyakarta : CAPS.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung : Refika Aditama.
- Manhanita, Yulinda. 2018. Perilaku Organisasi dan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif Cetakan Ketiga. Jakarta : Gramedia.
- Malik, B. Siswanto. 2018. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noor, Shella. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Nurkasma, Dwi Cahya. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama Edisi Pertama. Malang : UB Press.
- Priyatno, Dwi. 2018. SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Putra, Murhanda Indrawan. 2015. Perilaku Organisasi. Yogyakarta Graha Ilmu.
- Putrandi, Muhammad. 2017. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Ridlo, Ilham Akhsanu, 2012. Turnover Karyawan "Kajian Literatur" Edisi Pertama. Surabaya : Public Health Movement Publication PH Movement Publication
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedelapan. Jakarta : Erlangga.
- Sunyoto, Danang. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Yogyakarta : CAPS.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Arishanti Casimir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Prosedur Penelitian Pendekatan Sumber Daya Manusia). Jakarta : Rineka Cipta.
- Sopiah, Anwar. 2018. Panduan Untuk Menjadi Pemimpin Yang Baik. Yogyakarta : CAPS.
- Subraha, Diantarani. 2018. Perilaku Organisasi dan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia : Penerapan Teori dan Praktik Edisi Pertama Cetakan Pertama. Malang : UB Press.
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawal Saefullah. 2019. Pengantar Manajemen Edisi Revisi. Jakarta : Prenadamedia Group.

- Sunyati, Viviana. 2016. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya
_____. 2018. Manajemendan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta :CAPS.
- Suprpti, Nur Asashi. 2016. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Keorganisasian. Jakarta : UB Press.
- Sutrisno, Edy. 2015. Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh. Jakarta : Prenadamedia Group.
_____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedelapan. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Sutrisno, Sonny. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Bandung : Alfabeta.
- Thoha, Miftha. 2015. Manajemen Kepemimpinan. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Wahjono, Murtiningsih. 2013. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang :BP Universitas Diponegoro.
- Wahyudi, S. T. 2017. Statistika Ekonomi : Konsep, Teori dan Penerapan. Penerbit UB Press. Malang.
- Wibowo, Hutagaol. 2016. Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CA
- Zainal, Kartono., Danim, Sudjana., dan Pidarta, Made. 2017. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabet