

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI DEALER MOBIL HONDA SOLO BARU  
SUKOHARJO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I  
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh :  
RIDWAN EKA ARYANTO  
B100150333**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2020**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DEALER MOBIL HONDA SOLO BARU SUKOHARJO**

**PUBLIKASI ILMIAH**

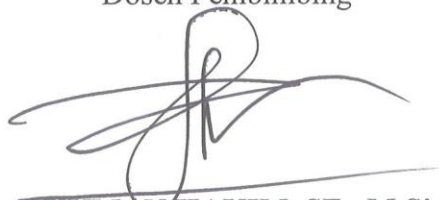
**Oleh:**

**RIDWAN EKA ARYANTO**

**B. 100 150 333**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



**LUKMAN HAKIM, SE., M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Yang bertanda tangan di bawah ini telah membaca skripsi dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
DEALER MOBIL HONDA SOLO BARU SUKOHARJO.**

Oleh:

**RIDWAN EKA ARYANTO**

**B 100 150 333**

**Telah dipertahankan diperiksa di depan Dewan Penguji**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

**Pada hari Sabtu, 4 Januari 2020**

**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji**

**Ihwan Susila, S.E., M.Si., P.hD**

**(Ketua Dewan Penguji)**

**Lukman Hakim, S.E., M.Si**

**(Sekretaris Dewan Penguji)**

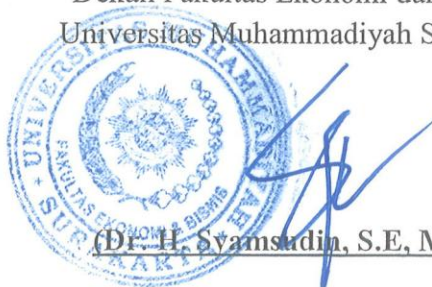
**Sidiq Permono Nugroho, S.E., M.M**

**(Anggota Dewan Penguji)**



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



**(Dr. H. Syamsudin, S.E, M.M.)**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 2 Januari 2020

Penulis



**RIDWAN EKA ARYANTO**

**B. 100 150 333**

# **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DEALER MOBIL HONDA SOLO BARU SUKOHARJO**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis adakah pengaruh stres kerja yang terdiri dari beban kerja, konflik kerja, ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan di dealer mobil Honda Solo Baru Sukoharjo. Untuk menganalisis variabel stres kerja yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan di dealer mobil Honda Solo Baru Sukoharjo. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di dealer mobil Honda di Solo Baru Sukoharjo berjumlah 130 orang sedangkan sampel adalah karyawan karyawan di dealer mobil Honda di Solo Baru Sukoharjo berjumlah 130 orang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo. Ambiguitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo. Berdasarkan hasil beta diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh negatif paling dominan terhadap kinerja karyawan dibanding variabel beban kerja dan ambiguitas.

**Kata Kunci:** beban kerja, konflik kerja, ambiguitas dan kinerja

## **Abstract**

The purpose of this study to analyze the effect of stress is there any work that consists of workload, work conflict, role ambiguity on the performance of employees at car dealer Honda Solo Baru, Sukoharjo. To analyze the dominant work stress variables affect the performance of employees at car dealer Honda Solo Baru, Sukoharjo. The population in this study is employees at car dealer Honda in Solo Baru, Sukoharjo amounted to 130 people while the sample is employee employees at car dealer Honda in Solo Baru, Sukoharjo amounted to 130 people. Based on the results of the study note that the workload has a negative and significant effect on employee performance at the New Honda Sukoharjo Car Dealer. Labor conflict a significant negative effect on employee performance in Solo Honda New Car Dealers Sukoharjo, Ambiguity significant negative effect on employee performance Honda Car Dealer in Solo Baru, Sukoharjo. Based on the results of the beta is known that labor conflicts dominant negative effect on employee performance compared to variable workload and ambiguity.

**Keywords:** workload, work conflict, ambiguity and performance

## **1. PENDAHULUAN**

Kunci keberhasilan perusahaan didasarkan pada sumber daya yang dimiliki, dan diantaranya adalah sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat terus berkembang dan terus memberikan nilai tambah bagi perusahaan. Satoto dan Ayuningtyas (2016) menjelaskan bahwa secara teori stres dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja, namun stres yang berlebihan akan menimbulkan kecemasan yang pada akhirnya dapat menurunkan kualitas kerja pegawai. Secara

garis besar, stres dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu faktor individu, faktor organisasi atau perusahaan, dan faktor lingkungan. Dari ketiga faktor tersebut, faktor organisasi yang berasal dari perusahaan merupakan faktor utama yaitu pada beban kerja.

Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja merupakan permasalahan dunia. Menurut data yang diperoleh dari WHO pada tahun 2018 ada 10 negara dengan penduduk yang sudah bekerja mengalami stres. Urutan tingkat 10 negara per 100.000 orang yaitu: (1) India (87%), (2) Meksiko (74%), (3) Rusia (69%), (4) Brazil (67%), (5) Spanyol (66%), (6) Perancis (65%), (7) Afrika Selatan (64%), (8) Italia (64%), (9) Nigeria (58%), dan (10) Turki (56%). Demikian pula di Indonesia, tingkat stres pekerja di Indonesia semakin meningkat, pada tahun 2015. Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) telah melakukan survey penelitian berdasarkan opini lebih dari 16.000 orang pekerja profesional di seluruh di Indonesia, ditemukan bahwa lebih dari setengah pekerja (64%) mengalami stres (Priyombodo, 2018). Runtuwene dan Mintardjo (2016) menjelaskan bahwa seseorang yang sudah bekerja cenderung stres, karena memiliki waktu bekerja lebih lama dari negara lainnya, sehingga tidak mengherankan bahwa pekerjaan menjadi sumber paling umum dari stres setelah masalah uang. WHO memprediksikan bahwa masalah stres akan menjadi ancaman utama pada kesehatan manusia menjelang tahun 2020.

Stres kerja menurut Handoko (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri. Stres merupakan permasalahan akibat rutinitas sehari-hari, baik dalam keluarga maupun dalam dunia kerja. Pada bidang pekerjaan stres merupakan salah satu dampak akibat ketidakmampuan seseorang dalam beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Stres kerja merupakan permasalahan yang sangat penting dikarenakan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemahaman akan sumber-sumber stres kerja dan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif (Sumareangin,

2015). Satoto dan Ayuningtyas (2016) dalam penelitiannya tentang stres kerja dan kinerja karyawan diperoleh kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan kebudayaan Provinsi Jawa Barat. Faktor stres kerja yang berasal dari individu, organisasi maupun lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan koefisien determinasi mengindikasikan bahwa stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 42,2%.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Oemar (2017) dengan kesimpulannya bahwa stres kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,791 artinya hubungan atau korelasi antara stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan adanya hubungan yang bersifat kuat dan positif. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Banyuasin dilihat dari nilai *R Square* yaitu 0,624. Dua penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja merupakan masalah penting dalam diri karyawan, sebab dengan adanya kinerja yang baik dapat meningkatkan hasil kerja yang optimal. Sebaliknya kinerja karyawan buruk dapat berdampak pada karyawan tidak lagi bekerja di perusahaan. Kinerja yang baik dapat dilihat dari ketepatan waktu masuk kerja, disiplin dalam bekerja, atau bekerja sesuai aturan perusahaan. Kinerja karyawan rendah dapat diketahui sering datang terlambat, sering absen, sering melanggar aturan.

Kinerja menurut Khuong dan Yen (2016) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu seperti yang dilakukan oleh pekerja kasar. Suatu pekerjaan mempunyai sejumlah fungsi atau indikator yang dapat digunakan untuk mengukur hasil pekerjaan tersebut. Istilah kinerja digunakan untuk menunjukkan keluaran organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen, atau keluaran seorang pegawai. Kinerja seseorang menurut Irawati (2018) merupakan pengendali operasi dalam kerja bila karyawan mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji, sehingga mempunyai harapan masa depan akan lebih baik. Selain itu, kinerja karyawan yang maksimal tentu saja selalu diharapkan oleh semua perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. METODE

Penelitian kuantitatif. Jenis penelitian dengan *survey* lapangan melalui penyebaran kuesioner secara *random sampling*. Variabel yang diteliti Variabel Stres Kerja dan Variabel Kinerja. Jenis data yang digunakan adalah data primer diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan di dealer mobil Honda di Solo Baru Sukoharjo dan Data Sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan seperti sejarah perusahaan, daftar nama karyawan, daftar hasil penjualan dan lain sebagainya. Populasinya karyawan di dealer mobil Honda di Solo Baru Sukoharjo berjumlah 130 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode analisis data dengan Pengujian Instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Analisis Data terdiri dari Analisis Deskriptif, Uji Asumsi Klasik menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heterokedastisitas. Analisis Hipotesis dan Koefisien Determinasi.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Deskripsi Data Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	40	30,8%
2	Perempuan	90	69,2%
Jumlah		130	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah responden laki-laki lebih sedikit dari responden perempuan, yaitu laki-laki 40 responden atau sebanyak 30,8% untuk perempuan sebesar 90 responden atau sebanyak 69,2% untuk perempuan.

Tabel 2. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1	SD/SMP	0	0
2	SMA/SMK	42	32,3%
3	S1/S2	88	67,7%
Jumlah		130	100%

Sumber : Data primer yang diolah



Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa responden paling banyak adalah kelompok responden pendidikan terakhir S1/S2 yaitu sebanyak 88 responden atau sebesar 67,7% dan pendidikan terakhir SMA/SMK sebanyak 42 responden atau sebesar 32,3%.

Tabel 3. Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	< 20 Tahun	0	0
2	21-25 Tahun	69	53,1%
3	> 26 Tahun	61	46,9%
Jumlah		130	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa responden tentang usia didominasi pada usia 21-25 tahun yaitu sebanyak 69 responden atau sebesar 53,1% dan lebih dari 26 tahun sebanyak 61 responden atau sebesar 46,9%.

Tabel 4. Karakteristik Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Prosentase
1	Bidang Body Repair	43	33,1%
2	Bidang Marketing	58	44,6%
3	Bidang Service	29	22,3%
Jumlah		130	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa responden tentang jabatan didominasi jabatan bidang marketing yaitu sebanyak 58 responden atau sebesar 44,6%, kemudian bidang body repair sebanyak 43 responden atau sebesar 33,1% dan bidang service sebanyak 29 responden atau sebesar 22,3%.

Tabel 5. Karakteristik Lama Bekerja Responden

No	Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
1	< 4 Tahun	67	51,5
2	5-7 Tahun	50	38,5
3	> 8 Tahun	13	10,0
Jumlah		130	100%

Sumber : Data primer yang diolah

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa responden tentang lama bekerja didominasi pada kurang dari 4 tahun yaitu sebanyak 67 responden atau sebesar 51,5%, kemudian 5-7 Tahun sebanyak 50 responden atau sebesar 38,5% dan lebih dari 8 tahun sebanyak 13 responden atau sebesar 10%.

### 3.2 Hasil Analisis

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,734	0,176	Valid
2	0,534	0,176	Valid
3	0,729	0,176	Valid
4	0,701	0,176	Valid
5	0,770	0,176	Valid

Sumber : Data primer diolah

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,176. Tabel 6 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang beban kerja (1-5) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,176). Dengan demikian semua butir pernyataan angket beban kerja adalah Valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja

Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,731	0,176	Valid
2	0,817	0,176	Valid
3	0,789	0,176	Valid
4	0,821	0,176	Valid
5	0,807	0,176	Valid

Sumber : Data primer diolah

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,176. Tabel 7 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang konflik kerja (1-5) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,176). Dengan demikian semua butir pernyataan angket konflik kerja adalah Valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Ambiguitas

Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	0,705	0,176	Valid
2	0,550	0,176	Valid
3	0,646	0,176	Valid
4	0,394	0,176	Valid
5	0,507	0,176	Valid

Sumber : Data primer diolah

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,176. Tabel 8 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang ambiguitas (1-5) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  (0,176). Dengan demikian semua butir pernyataan angket ambiguitas adalah Valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1.	0,408	0,176	Valid
2.	0,725	0,176	Valid
3.	0,744	0,176	Valid
4.	0,698	0,176	Valid
5.	0,645	0,176	Valid
6.	0,814	0,176	Valid
7.	0,554	0,176	Valid
8.	0,678	0,176	Valid

Sumber : Data primer diolah

Nilai  $r_{tabel}$  untuk sampel taraf signifikansi 0,05 adalah 0,176. Tabel 9 menunjukkan bahwa semua butir pernyataan tentang kinerja (1-8) adalah valid, karena nilai  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r$  tabel (0,176). Dengan demikian semua butir pernyataan angket kinerja adalah Valid.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja	0,724	Reliabel/handal
Konflik Kerja	0,852	Reliabel/handal
Ambiguitas	0,665	Reliabel/handal
Kinerja	0,776	Reliabel/handal

Sumber : Data primer diolah

Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha* sebagaimana terlihat pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Alpha lebih dari 0,6. Oleh karena itu dapat ditentukan bahwa semua instrumen penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorof Smirnov	Sig	$\alpha$	Keterangan
Unstandardized	1,037	0,233	> 0,05	Data berdistribusi normal

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil menggunakan nilai kolmogorof smirnov yaitu sebesar 1,037 sedangkan nilai asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,233 karena nilai sig > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	P-value	Keterangan
Beban Kerja	0,862	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Konflik Kerja	0,150	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Ambiguitas	0,135	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah

Tabel 13. Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Interpretasi
Beban Kerja	1,022	Bebas Multikolinearitas
Konflik Kerja	1,012	Bebas Multikolinearitas
Ambiguitas	1,013	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil uji SPSS versi 21.0 terbukti model ini bebas multikolinearitas karena dibawah 10.

Tabel 14. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	40,381	2,920
Beban Kerja	-0,297	0,118
Konflik Kerja	-0,260	0,115
Ambiguitas	-0,453	0,149

Sumber : Data primer diolah

Dari tabel 14 dapat dibuat persamaan regresi  $Y = 40,381 - 0,297 X_1 - 0,260 X_2 - 0,453 X_3 + e$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :  $b_1 = -0,297$  besar nilai konstanta regresi variabel beban kerja adalah  $-0,297$  dengan parameter negatif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat beban kerja, maka kinerja semakin mengalami penurunan.  $b_2 = -0,260$  besar nilai konstanta regresi untuk variabel konflik kerja adalah  $-0,260$  dengan parameter negatif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat konflik kerja, maka kinerja semakin mengalami penurunan.  $b_3 = -0,453$  besar nilai konstanta regresi untuk variabel ambiguitas adalah  $-0,453$  dengan parameter negatif. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat ambiguitas, maka kinerja semakin mengalami penurunan.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi didapatkan koefisien determinasinya  $R^2 = 0,164$  dapat dikatakan bahwa 16,4 variabel beban kerja, konflik kerja dan ambiguitas mempengaruhi terhadap kinerja, sedangkan yang sisanya 83,6% disebabkan pengaruh variabel lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini.

Tabel 15. Hasil Uji t

Model	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Sig.
1 (Constant)	13,832		0,000
Beban Kerja	-2,525	1,984	0,013
Konflik Kerja	-2,263	1,984	0,025
Ambiguitas	-3,052	1,984	0,003

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan hasil analisis data dari tabel diatas diperoleh bahwa variabel beban kerja, konflik kerja dan ambiguitas berpengaruh negatif terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05).

Nilai  $t_{hitung}$  variabel beban kerja sebesar -2,525 lebih besar dari  $t_{tabel}$  -1,984 dan nilai signifikansi  $0,013 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel konflik kerja sebesar -2,263 lebih besar dari  $t_{tabel}$  -1,984 dan nilai signifikansi  $0,025 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai  $t_{hitung}$  variabel ambiguitas sebesar -3,052 lebih besar dari  $t_{tabel}$  -1,984 dan nilai signifikansi  $0,003 < \alpha = 0,05$ . Hal ini berarti ambiguitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 16. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	386,223	3	128,741	8,215	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1974,669	126	15,672		
	Total	2360,892	129			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Ambiguitas, Konflik, Beban

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,215 sedangkan  $F_{tabel}$  pada taraf signifikansi 5% adalah 3,07 ternyata  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  atau hipotesis nol ditolak sehingga diambil kesimpulan variabel beban kerja, konflik kerja dan ambiguitas mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

### 3.3 Pembahasan

Hasil analisis secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel variabel beban kerja, konflik kerja dan ambiguitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (angka koefisien dengan signifikansi kurang dari 0,05).

Berdasarkan analisis hasil penelitian secara terpisah yaitu didapatkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh negatif beban kerja terhadap kinerja pada karyawan di dealer mobil Honda di Solo Baru Sukoharjo” dan mendukung dengan hasil penelitian pendahulu Awadh, Gichinga dan Ahmed (2015), mendukung penelitian Khoun dan Yen (2016) dan mendukung penelitian Altangerel, Ruimei, Elahi, dan Dash (2015)

yang menyatakan beban kerja negatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tidak mendukung penelitian Oemar dan Gangga (2017) dan juga tidak mendukung Abusharbeh dan Nazzal (2018). Perubahan faktor beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karyawan merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu banyak, target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan karyawan, tidak ada perbedaan antara karyawan satu dengan yang lainnya, tidak adanya bonus jika karyawan mencapai target, tidak adanya hadiah bagi karyawan yang bekerja sesuai target.

Hasil analisis variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh negatif konflik kerja terhadap kinerja pada karyawan di dealer mobil Honda di Solo Baru Sukoharjo” dan mendukung hasil penelitian pendahulu Awadh, Gichinga dan Ahmed (2015), penelitian ini mendukung yang diteliti oleh Khoung dan Yen (2016) dan mendukung penelitian Oemar dan Gangga (2017) yang menyatakan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perubahan faktor konflik kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak mendukung penelitian Irawati (2018) dan tidak mendukung juga penelitian Lavuri (2019). Hal ini disebabkan kepercayaan atasan terhadap diri sendiri rendah, keputusan yang diambil atasan terkadang memberatkan karyawan, hubungan komunikasi antara atasan dengan karyawan tidak efektif, menuntut kemampuan yang lebih tanpa adanya fasilitas pendukung.

Variabel ambiguitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penemuan hasil penelitian ini mendukung hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “Diduga ada pengaruh negatif ambiguitas peran terhadap kinerja pada karyawan di dealer mobil Honda di Solo Baru Sukoharjo” dan mendukung hasil penelitian pendahulu Awadh, Gichinga dan Ahmed (2015), mendukung penelitian yang diteliti oleh Khoung dan Yen (2016) dan juga mendukung penelitian Altangerel, Ruimei, Elahi, dan Dash (2015) yang menyatakan ambiguitas kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian ini tidak mendukung penelitian Irawati (2018) dan tidak mendukung juga penelitian Lavuri (2019). Perubahan faktor ambiguitas mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini disebabkan jam kerja memberatkan

karyawan, bekerja selalu dikejar waktu untuk menyelesaikannya, tugas dan pekerjaan tidak jelas, pekerjaan saya sama dengan karyawan lain dan adanya kebingungan karyawan dalam hal pekerjaan.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo
- b. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo
- c. Ambiguitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo.
- d. Berdasarkan hasil beta diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh negatif paling dominan terhadap kinerja karyawan dibanding variabel beban kerja dan ambiguitas.

### **4.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Motivasi Pimpinan Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo sebaiknya mengurangi beban kerja yang berkaitan dengan tugas-tugas yang dilaksanakan, ketersediaan waktu, dan ketersediaan sumber daya yang mana ditujukan kepada karyawan agar karyawan dapat lebih leluasa dan mencapai target.
- b. Pimpinan Dealer Mobil Honda Solo Baru Sukoharjo sebaiknya memperhatikan adanya konflik kerja antara sesama karyawan agar kinerja yang diharapkan perusahaan tercapai.
- c. Bagi peneliti selanjutnya sebaiknya menambah variabel yang diteliti agar hasilnya lebih variasi dan menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abusharbeh dan Nazzal (2018) telah melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Motivations on Employees Performance*”.

Altangerel, Ruimei, Elahi, dan Dash (2015) yang berjudul “*Investigating The Effect Of Job Stress On Performance Of Employees*”, dengan kesimpulannya

- Awadh, Gichinga dan Ahmed (2015) dalam penelitiannya yang berjudul “*Effects of Workplace Stress on Employee Performance in the County Governments in Kenya: A Case Study of Kilifi County Government*”.
- Ghozali, Imam. 2008. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta. Penerbit BPFE.
- Irawati (2018) telah melakukan penelitiannya dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating”.
- Khuong dan Yen (2016) telah melakukan penelitian dengan judul “*Investigate the Effects of Job Stress on Employee Job Performance — A Case Study at Dong Xuyen Industrial Zone, Vietnam*”.
- Lavuri. 2019. *Job stress and its impact on employees performance: A study on banking sector. World Scientific News (WSN) 117 (2019) 44-58.*
- Oemar, Usailan dan Leo Gangga. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. Jurnal Ecoment Global. Jilid 2. 2017.
- Priyombodo. 2018. Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Runtuwene, Govanny A. dan Christoffel Mintardjo. 2016. Kajian Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Karyawan Pada Kinaari Resort And Spa. Vol. 4, No. 3 (2016).
- Satoto, Cahyo Bimo dan Hani Gita Ayuningtyas. 2016. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Provinsi Jawa Barat). Vol. 3, No. 3
- Sugiyono, 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sumareangin, 2015. Hubungan Antara Kebisingan Dengan Stres Kerja Pada Anak Kapal Yang Bekerja Di Kamar Mesin Kapal Manado-Sangihe Pelabuhan Manado Tahun 2015.
- Tantram M.S dan Larasati, T.A. 2015. Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres kerja. Majority. 4(9), 58-63.