PENGARUH STRES KERJA,KONFLIK DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT.INTISEL PRODAKTIFAKOM

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat

Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonmi

Diajukan Oleh :

MUHAMMAD FIRDAUS

NPM. 15.11.11.0516

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

2020

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS TRIDINANTI

PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama	: MUHAMMAD FIRDAUS
Nomor Pokok	: 1511110516
Jurusan/Program Studi	: Manajemen
Jenjang Pendidikan	: Strata 1 (S.1)
Matakuliah Pokok	: Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi	: Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT.INTISEL PRODAKTIFAKOM

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 29 Sep 2020 Pembimbing 1 : Ulil Amri, SE,M.Si

NIDN: 0229016201

Tanggal 27 sep 2020 Pembimbing 2 : Salman, SE, M.Si

NIDN: 0201085701

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi :

/PS/DFE/

Dr. Msy. Mikial, SE,M.SI, AK. CA

NIDN: 0205026401

Motto :

Percayalah ketika kamu terdesak disaat itulah otakmu akan bekerja secara maksimal

Kupersembahkan Kepada :

Kedua Orang Tua ku

Kekasihku Tercinta

Para Pendidikku yang Kuhormati

Teman-temanku yang kuandalkan

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penyusunan skripsi yang berjudul "PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK DAN KOMPENSASI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT.INTISEL PRODAKTIFAKOM" ini dapat diselesaikan guna memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

1. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si, AK. CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM Selaku Ka.Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Bapak Ulil Amri, SE, M.Si dan Bapak Salman, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia membantu dan memberikan pengarahan selama penyusunan skripsi
4. Seluruh Jajaran Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
5. Seluruh responden yang telah bersedia membantu dan meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner
6. Seluruh staf PT. Intisel Prodaktifakom yang telah memberikan izin penelitian dan membantu kelancaran penelitian ini
7. Kedua Orang Tua dan Kekasih saya Yutita yang telah memberikan doa dan dukungan selama proses pembuatan skripsi

8. Teman-teman Alumni Universitas Tridinanti angkatan 2016 yang sudah lebih dulu wisuda
9. Semua Pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Penulis mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk mendorong penelitianpenelitian selanjutnya.

Palembang, 1 Oktober 2020

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMANA PERSETUJUAN ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN iii
KATA PENGANTAR iv
DAFTAR ISI vi
DAFTAR TABEL ix
DAFTAR GAMBAR x
ABSTRAK xi
RIWAYAT HIDUP xiii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT xiv

BAB I. PENDAHULUAN 1

1.1. Latar Belakang 1
1.2. Perumusan Masalah 6
1.3. Tujuan Penelitian 6
1.4. Manfaat Penelitian 7

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA 8

2.1 Kajian Teoritis 8
2.1.1. Pengertian Stres Kerja 8
2.1.2. Faktor-Faktor Penyebab Sters Kerja 9
2.1.3. Gejala-Gejala Stres 12
2.1.4. Indikator Stres Kerja 14
2.1.5. Konflik 14
2.1.6. Bentuk-Bentuk Konflik Kerja 16
2.1.7. Ciri-Ciri Konflik Kerja 17
2.1.8. Faktor Penyebab Konflik Kerja 18
2.1.9. Metode Penyelesaian Konflik Kerja 20
2.1.10. Indikator Konflik Kerja 23
2.1.11. Kompensasi 24
2.1.12. Bentuk-bentuk kompensasi 26
2.1.13. Tujuan Pemberian Kompensasi 29
2.1.14. Persyaratan yang mempengaruhi kompensasi 30
2.1.15. Dasar Pemberian Kompensasi 32
2.1.16. Indikator Kompensasi 33
2.1.17. Prestasi Kerja 34

2.1.18. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja 35
2.1.19. Penilaian Prestasi Kerja 36
2.1.20. Metode Untuk Menilai 38
2.1.21. Ukuran Prestasi Kerja Karyawan 40
2.1.22. Manfaat Penilaian Kerja 40
2.1.23. Indikator Prestasi Kerja 42
2.2. Penilitian lain yang relevan 42
2.3. Kerangka Berfikir 44
2.4. Hipotesis 46

BAB III METODE PENELITIAN 47

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian 47
3.1.1. Tempat Penelitian 47
3.1.2. Waktu Penelitian 47
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 48
3.2.1. Sumber Data 48
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data 49
3.3. Populasi dan Sampel 50
3.3.1. Populasi 50
3.3.2. Sampel 51
3.4. Rancangan Penelitian 51
3.5. Variabel dan Definisi Operasional 52
3.5.1. Variabel 52
3.5.2. Definisi Operasional 52
3.6. Instrumen Penelitian 54
3.6.1. Uji Validitas 56
3.6.2. Uji Reabilitas 56
3.7. Teknik Analisis 57
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda 57
3.7.2. Analisis Koefisien Korelasi 57
3.7.3. Analisis Koefisien Determinasi 58
3.8. Uji Hipotesis 59
3.8.1. Uji secara simultan (Uji T) 59
3.8.2. Uji secara parsial (Uji F) 59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 62

4.1. Gambaran Umum Perusahaan 62
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan 62
4.1.2. Struktur Organisasi 64

4.1.3. Pembagian Tugas 64
4.2. Pembahasan 66
4.2.1. Karakteristik Responden 66
4.2.2. Uji Instrument Penelitian 68
4.2.3. Tekhnik Analisis Data 74
4.2.4. Uji Hipotesis Statistik 77
4.3. Pembahasan Hasik Penelitian Yang Diperoleh Dengan Teori dan Keadaan Pada Object Penelitian 80
4.3.1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT.Intisel Prodaktifakom 80
4.3.2. Pengaruh Konflik Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT.Intisel Prodaktifakom 80
4.3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT.Intisel Prodaktifakom 81
4.3.4. Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Kompensasi Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT.Intisel Prodaktifakom 81

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 82

5.1. Kesimpulan 82
5.2. Saran 83

Daftar Pustaka 84

Lampiran 87

DAFTAR TABEL

Tabel Halaman

Uji Validitas Stres Kerja (X_1) 69

Uji Validitas Konflik (X_2) 70

Uji Validitas Kompensasi (X_3) 71

Uji Validitas Prestasi Kerja (Y) 72

Uji Reliabilitas Variabel Stress Kerja (X_1), Konflik (X_2), Kompensasi (X_3) dan Prestasi Kerja (Y) 73

Hasil Analisis Linear Berganda 74

Hasil Uji Koefisien Korelasi 75

Hasil Uji Koefisien Determinasi 76

Hasil Uji Simultan (Uji F) 77

Hasil Uji Parsial (Uji T) 78

DAFTAR GAMBAR

Gambar Halaman

1. Umpan Balik Jasa atau Tenaga dan Kompensasi.....25

2. Kerangka Berpikir.....44

3. Struktur Organisasi Perusahaan PT. Intisel Prodaktifakom.....64

ABSTRAK

MUHAMMAD FIRDAUS. Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Intisel Prodaktifakom. (Dibawah bimbingan Bapak Ulil Amri, SE, M.SI dan Bapak Salman, SE, M.SI).

PT.Intisel Prodaktifakom yang merupakan sebuah perusahaan subcontractor telekomunikasi yang bekerja sama dengan Vendor Nokia dan Huawei dalam melaksanakan pekerjaan pemasangan instalasi BTS (Base Transceiver Station) dari Huawei dan Nokia, yang memfasilitasi komunikasi nirkabel antara perangkat komunikasi dan jaringan operator seluler di Indonesia, dan menyediakan jasa pemasangan serta perawatan perangkat BTS secara professional dan aktif mengenai standard instalasi pemasangan perangkat BTS diseluruh area Indonesia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh positif dari stres kerja, konflik dan kompensasi terhadap prestasi kerja pada karyawan PT. Intisel Prodaktifakom.

Hasil Penelitian ini adalah sebagai berikut : *Pertama*, Dilihat dari hasil penelitian Kompensasi memiliki kontribusi paling besar terhadap Prestasi Kerja. Sebaiknya perusahaan memberikan kompensasi yang telah dijanjikan tepat waktu agar tidak menurunnya Prestasi Kerja para karyawan.; *Kedua,* Sebaiknya perusahaan memperhatikan para karyawannya agar tidak terjadi konflik antar sesama karyawan, karena konflik dapat menyebabkan suasana yang tidak kondusif dan tidak nyaman bagi karyawan; *Ketiga,* perusahaan disarankan menekan stress kerja di lingkungan kerja dengan melakukan kontrol terhadap stres kerja, melalui tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan pihak manejemen sebaiknya memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhi stres kerja terhadap prestasi kerja

Aplikasi penelitian ini dimasa yang akan datang disarankan agar PT. Intisel Prodaktifakom dapat mengontrol stres kerja dan konflik yang terjadi pada karyawan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pada masa yang akan datang, dan diharapkan karyawan dapat menghadapi suatu keadaan dimana perusahaan memberikan pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk bekerja lebih *ekstra* lebih dari sebelumnya.

ABSTRACT

MUHAMMAD FIRDAUS. The Influence of Job Stress, Conflict and Compensation on Job Performance in Employees of PT. Intisel Prodaktifakom. (Under the guidance of Mr. Ulil Amri, SE, M.SI and Mr. Salman, SE, M.SI).

PT.Intisel Prodaktifakom, a telecommunications subcontractor company that collaborates with Nokia and Huawei vendors in carrying out the work of installing BTS (Base Transceiver Station) from Huawei and Nokia, which facilitates wireless communication between communication devices and cellular operator networks in Indonesia, and provides installation and maintenance services for BTS equipment in a professional and active manner regarding the standard installation of BTS equipment throughout Indonesia. The purpose of this study is to determine whether there is a positive effect of work stress, conflict and compensation on work performance of employees of PT. Intisel Prodaktifakom.

The results of this study are as follows: First, Judging from the results of research Compensation has the greatest contribution to Job Performance. It is better if the company provides the promised compensation on time so as not to reduce employee performance; Second, the company should pay attention to its employees so that there are no conflicts between employees, because conflicts can cause an atmosphere that is not conducive and uncomfortable for employees; Third, companies are advised to reduce work stress in the work environment by controlling work stress, through responsibilities that are in accordance with their abilities and management should pay attention to aspects that affect work stress on work performance.

In the future, this research application is suggested that PT. Intisel Prodaktifakom can control work stress and conflicts that occur in employees so that it can improve work performance in the future, and it is hoped that employees can face a situation where the company provides jobs that require employees to work extra more than before.

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Firdaus, dilahirkan di, Palembang pada tangga 27 Mei 1992 dari Ayah Amir Murtom dan Ibu Hermawati Ia anak Pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2003 di SD Negeri 120 Palembang, Sekolah Menegah Pertama diselesaikan tahun 2006 di SMP Negeri 31 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolan Menengah Kejuruan Pada tahun 2009 di SMK Negeri 2 Palembang pada tahun 2015 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada Tahun 2009 ia mulai bekerja di PT.Intisel Prodaktifakom sebagai Pegawai dengan jabatan Installer dan sampai sekarang tahun 2020 menjabat sebagai Admin Esar (Finance).

Palembang, 1 Oktober 2020

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Firdaus

NIM : 1511110516

Universitas : Tridinanti Palembang

Fakultas/Jurusan : Ekonomi / Manajemen

dengan ini menyatakan bahwa judul Skripsi **Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan PT.Intisel Prodaktifakom** benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palembang, 1 Oktober 2020

Yang membuat pernyataan

Muhammad Firdaus

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemajuan teknologi komunikasi di Indonesia yang semakin pesat baik itu fisik maupun nonfisik, secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kehidupan masyarakat. Pemerintah Indonesia dapat melakukan studi terhadap masalah-masalah tersebut dengan kemampuan atau sumber daya dari pemerintah itu sendiri atau bekerja sama dengan Perusahaan Telekomunikasi.Perusahaan telekomunikasi harus memiliki SDM yang kompeten dibidangnya agar penelitian yang dihasilkan akan maksimal dan berkualitas. SDM adalah asset penting yang dimiliki oleh lembaga kerena SDM merupakan penggerak utama yang menjalankan roda kegiatan dari Perusahaan tersebut.

Dalam dunia kerja, karyawan senantiasa dituntut selalu mengeluarkan kemampuan terbaiknya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan jika karyawan tersebut dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu maka perusahaan akan mengapresiasi dan memberikan kompensasi atas prestasi kerja karyawan tersebut, tetapi dengan Tenggat waktu/deadline yang singkat, ditambah juga dengan banyaknya pekerjaan, dan adanya pengaruh yang diterima dari pemimpin dapat menyebabkan karyawan merasakan stres kerja. Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul karena tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Perusahaan telekomunikasi harus dapat meminimalkan penyebab stress agar tidak menggangu kesehatan karyawan itu sendiri, dan juga agar tidak memengaruhi kegiatan lembaga yang tentunya akan sangat merugikan.Sumber daya manusia dari suatu organisasi atau perusahaan telekomunikasi tentunya terdiri dari banyaknya karyawan yang memiliki latar belakang, karakter, dan kepentingan yang berbeda-beda.Perbedaan-perbedaan ini dapat menimbulkan gesekan antar karyawan yang disebut dengan konflik.Konflik ini dapat terjadi antar individu karyawan, antar kelompok kerja, maupun dengan atasan dari karyawan tersebut.Konflik yang dikelola dengan baik dapat memberikan efek yang positif bagi karywan seperti timbulnya jiwa kompetitif untuk berlomba-lomba menyelesaikan pekerjaan dengan hasil terbaik.

Kompensasi menurut Dessler (2007:46) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.Kompensasi dapat dijadikan sebagai suatu dorongan atau pemicu semangat untuk para karyawan agar mereka lebih termotivasi dalam melaksanakan pekrjaannya.Lebih jauh lagi, kompensasi juga dapat menjadikan karyawan merasa bahwa pekerjaannya dihargai dan diakui serta dianggap memiliki pengaruh terhadap keberhasilan organisasi/perusahaan.Beban pekerjaan yang tinggi, *deadline*yang singkat, atau lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menyebabkan karyawan mengalami stress sehingga dikhawatirkan dapat menyebabkan karyawan mengalami stress sehingga dikhawatirkan karyawan akan merasa terbebani dan tidak merasa senang dengan pekerjaannya dan tidak nyaman dalam melakukan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang

baik adalah salah satu faktor penunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.Karyawan yang memiliki konflik didalam lingkungan kerja juga dapat terganggu karena konflik, terutama konflik yang terjadi dengan sesama karyawan, dapat menyebabkan suasana yang tidak kondusif dan tidak nyaman bagi karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan rasa kepuasan kerja karyawan dengan berbagai cara, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang layak bagi karyawan. Kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan di dalam lembaga sehingga karyawan di dalam lembaga sehingga karyawan merasa kehadiran dan pekerjaannya dihargai oleh perusahaan.Kompensasi dapat berupa gaji pokokm tunjangan, kesehatan seperti asuransi, dan juga bonus yang diharapkan dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan lebih baik lagi.

Pada penelitian ini penulis ingin membahas tentang perusahaan telekomunikasi PT.Intisel Prodaktifakom yang merupakan sebuah perusahaan subcontractor telekomunikasi yang bekerja sama dengan Vendor Nokia dan Huawei dalam melaksanakan pekerjaan pemasangan instalasi BTS (Base Transceiver Station) dari Huawei dan Nokia, yang memfasilitasi komunikasi nirkabel antara perangkat komunikasi dan jaringan operator seluler di Indonesia, dan menyediakan jasa pemasangan serta perawatan perangkat BTS secara professional dan aktif mengenai standard instalasi pemasangan perangkat BTS diseluruh area Indonesia.

Visi PT.Intisel Prodaktifakom :

Menjadi asset penting bangsa Indonesia dalam industry telekomunikasi.

Misi PT.Intisel Prodaktifakom:

Kebutuhan masyarakat pada teknologi telekomunikasi secara terus menerus meningkat, baik secara kuantitatifmaupun kualitatif.Hal ini menuntut semua pihak yang terlibat di dalam industri ini harus dapat menyediakan produk-produknya sesuai dengan tuntutan kebutuhan yang ada.PT. Intisel Prodaktifakom didirikan untuk dapatmenjawab tantangan dan sekaligus mengambil peluang yang ada tersebut.Intisel adalah suatu wadah, yang di dalamnya terdiri dari profesional-profesional dalam bidang telekomunikasi dan bidang lainnya dengan back up finance yang memadai. Kami sebagai profesional-profesional yang ahli dalam bidangnya, akan secara terus menerus mengembangkan jati diri kami, berkomitmen, berpikir positif, bersikap jujurdan bertanggung jawab.

Kami bekerja dengan sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi dan mengedepankan 14(empat belas) nilai-nilai yang tertuang dalam Budaya Intisel untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka pendek,menengah dan panjang Intisel Prodaktifakom.Bisnis yang dijalankan Intisel meliputi penyediaan barang dan jasa di bidang telekomunikasi besertainfrastrukturnya, yang diperuntukkan bagi para operator dan vendor telekomunikasi serta pihak-pihak institusilainnya yang membutuhkan layanan jasa dan penyediaan perangkat/sistem telekomunikasi.Dalam memenuhi kebutuhan klien (customer) dan rekanan strategis, Intisel telah mengembangkan produk- produknya yang antara lain;Site Survey, Site Acquisition (SITAC)dan perijinannya, pekerjaanCivil, Mechanical &

Electrical (CME), Installation, Test & Commissioning (ITC) RF Optimization, dan Operation & Maintenance(O&M)perangkat telekomunikasi. Klien (customer) dan rekanan strategis Intisel akan mendapatkan layananterbaik kami, tanggapan yang cepat dan tepat serta harga yang selalu bersaing.Dengan produk-produk yang ada tersebut, Intisel akan memantapkan posisinya sebagai kontraktor telekomunikasiyang mampu meraih kepercayaan dari sedikitnya 3 (tiga) operator terbesar dan sedikitnya 3 (tiga) vendor terbesardalam industri telekomunikasi di Indonesia yang ada saat ini.Diharapkan klien (customer) dan rekanan strategis Intisel akan mendapatkan keuntungan dan nilai lebih terbaik. sehingga mereka akan terus tumbuh dan berkembang.

Karyawan PT.Intisel Prodaktifakom dituntut untuk bekerja dengan maksimal demi memberikan pelayanan yang prima dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan beserta dengan kualitas pekerjaannya yang memuaskan.Tingginya tuntutan pekerjaan, kondusif lingkungan kerja, dan pengaruh pimpinan di PT.Intisel Prodaktifakom dikhawatirkan dapat menyebabkan karyawan menjadi stress.Selain itu, propesi sebagai Engineer, Member, ataupun Admin didalam sebuah perusahaan telekomunikasi merupakan suatu bidang pekerjaan yang tidak terlalu diminati oleh semua orang, selain itu profesi sebagai Engineer, Member maupun Admin tentunya memiliki *passion*atau ketertarikan tersendiri dalam bidangnya, dan juga memiliki kompetensi di bidang-bidang khusus sehingga dapat dikatakan pekerjaan ini adalah pekerjaan yang memang dipilih sesuai dengan kemampuan dan *passion* dari karyawan. Maka dari itu, perlu diadakan

penelitian lebih lanjut tentang pekerjaan yang dipilih dengan *passion* karyawan apakah tetap akan menimbulkan stress bagi karyawan atau tidak.

Oleh karna itu penulis tertarik untuk mengangkat tema ini lebih lanjut seberapa besar pengaruh dari stress kerja,konflik dan kompensasi yang didapatkan karyawan PT.Intisel Prodaktifakom dengan melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT.Intisel Prodaktifakom."**

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Kompensasi terhadap Prestasi karyawan PT.Intisel Prodaktifakom?
2. Apakah ada pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Intisel Prodaktifakom?
3. Apakah ada pengaruh Konflik terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Intisel Prodaktifakom?
4. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Intisel Prodaktifakom?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Kompensasi terhadap Prestasi karyawan PT.Intisel Prodaktifakom.

2. Mengetahui pengaruh Stress Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Intisel Prodaktifakom.
3. Mengetahui pengaruh Konflik terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Intisel Prodaktifakom.
4. Mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja pada karyawan PT.Intisel Prodaktifakom.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

   Penilitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) mengenai pengaruh Stres kerja, konflik dan kompensasi terhadapprestasi kerja di suatu perusahaan.

2. Bagi Perusahaan

   Penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang berguna bagi perusahaan subcontractor telekomunikasi dalam menciptakan hubungan yang baik antar karyawan dan perusahaan.

3. Bagi Almamater

   Penelitian ini merupakan masukan yang berharga untuk menjadi bahan bacaan bermanfaat dan menambah ilmu pengetahuan dan digunakan untuk penelitian selanjutnya dengan topik atau organisasi yang sama khususnya dibidang Sumber Daya Manusia

DAFTAR PUSTAKA

A.A Anwar Prabu Mangku Negara.(2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung* : Remaja Kosda Karya.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.Bandung: Penerbit Refika Aditama. "

Arikunto, S. 2008. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Karya.

Dessler, G. 2007. *Manajemen Personalia*. Erlangga, Jakarta

Edin Nasrudin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Cetakan Kesatu. CV Pustaka Setia. Bandung

Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Handoko, Hani T. 1992. *Manajemen Personalia dan SDM*. Jakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. S.P. 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Heidjrachman dan Husnan, Suat. 2002. *Manajemen Personalia*. BEFE Yogyakarta.Yogyakarta.

Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi

Jahrie, Fikri dan Hariyoto. 1999. *Human Resources Management*. Jakarta: Ensena Dila Offset.

Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.

Manullang, 2014, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nawawi, Hadari.2010. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press

Nimran, U. (1997). *Perilaku Organisasi*. Surabaya: CV. Citra Media.

Notoatmodjo, S., 1998, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta

Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.

Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada

Rivai, Veithzal. dan Jauni Sagala , Ella. 2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia UntukPerusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT.RajaGrafinfo Persada "

Robbins, S.P. (2003). *Organizational behavior (10th ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.

Robbins, Stephen P, (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia.Trj. Benyamin Molan*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Roobins SP. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.

Salusu, J. 2000. *Pengambilan Keputusan Stratejik*. Jakarta: Gramedia.

Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods For Business (Metode Penelitian Untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

Stephen P. Robbins, 1996.*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*. Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT.Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Susanti.S, 2014.*Studi Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Mikro Kecil Menengah di Kota Bontang*. E-Journal Administrasi Negara, 2 (4) ; 1977-1990

Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Waluyo. 2009. *Psikologi Industri*. Jakarta. Akademia Permata.

Wexley, Gary, Kanneth N. dan Yukl. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta