

**PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMPENSASI, DAN
STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. KARYA DEMANG KONSTRUKSI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis**



Diajukan Oleh:

**NABILA OKTAVIA RISKY
NPM 1901110063**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2023**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : Nabila Oktavia Risky
Nomor Pokok/NPM : 1901110063
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang

Pembimbing Skripsi:

Tanggal : 10 April 2023

Pembimbing I : 
Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal : 10 April 2023


Pembimbing II : 
Syahyuni, SE.MM
NIDN : 0226106101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal : 10 April 2023

Ketua Program Studi
Tanggal : 10 April 2023




Dr. Msv. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401


Marivani Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

115 / PS / DFE / 23

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Nabila Oktavia Risky
Nomor Pokok/NPM : 1901110063
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang

Penguji Skripsi :

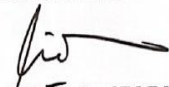
Tanggal : 10 April 2023

Ketua Penguji, 
Lusia Nargis, SE., M.Si
NIDN : 02221116101

Tanggal : 10 April 2023

Penguji I, 
Syahvuni, S.E., MM
NIDN : 0226106101

Tanggal : 10 April 2023

Penguji II, 
Rudi Chairudin, SE, MM
NIDN : 0202026201


Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Tanggal : 10 April 2023



Dr. Msv. Mikal, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi
Tanggal : 10 April 2023


Marivam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

115 / PS / DFE / 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nabila Oktavia Risky

Nomor Pokok : 1901110063

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh-sungguhnya dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang,



Nabila Oktavia Risky

MOTTO

Jangan pernah menyalahkan siapapun dalam hidupmu. Orang baik memberimu kebahagiaan. Orang jahat memberimu pengalaman. Orang terburuk memberimu pelajaran. Dan orang terbaik memberimu kenangan.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillahirobbil'alamin segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH KONFLIK PERAN, KOMPENSASI DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA DEMANG KONSTRUKSI PALEMBANG”**

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan laporan skripsi ini tidak lepas dukungan dari berbagai pihak baik berupa do'a bimbingan, dorongan, petunjuk, saran, keterangan-keterangan secara lisan maupun tertulis. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP. Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy.Mikial,SE.,M.Si.AK.CA.CSRS, selaku Dekan Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr.M Ima Andriyani, SE., M.Si selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM, selaku Ketua Program Studi Universitas Tidinanti.
5. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si dan Ibu Syahyuni, SE.,MM, selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan ikhlas dan sabar dalam membimbing saya untuk menyelesaikan laporan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen dan Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah memberikan ilmu selama ini.
7. Pimpinan serta seluruh pegawai PT. Karya Demang Konstruksi yang telah memberikan izin kepada peneliti melaksanakan penelitian dan membantu peneliti dalam memperoleh data yang peneliti perlukan.
8. Kedua Orang tua dan keluarga besar saya yang telah mendukung dan memberikan do'a restu.

9. Terimakasih untuk yang terkasih Andi.,S.E atas dukungan , Do'a dan bantuannya.
10. Teman-teman seperjuanganku khususnya : Jihankyla, Sania, Arinda, Putri, Hawa, Frisca, Yani, Bella.
11. Semua pihak yang tak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas bantuannya.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyusun laporan ini dan mohon maaf atas segala bentuk kekurangan yang ada. Semoga laporan ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak. Dan mudah-mudahan amal baik dan bantuan yang telah diberikan mendapat pahala yang melimpah dari Allah SWT.

Palembang,

Nabila Oktavia Risky

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | iv |
| MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | viii |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| ABSTRAK..... | xiv |
| ABSTRACT | xv |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP..... | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah | 7 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 8 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Kajian Teoritis | 10 |
| 2.1.1 Manajemen..... | 10 |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia | 12 |
| 2.1.3 Konflik Peran | 16 |
| 2.1.4 Kompensasi..... | 20 |
| 2.1.5 Stres Kerja | 29 |
| 2.1.6 Kinerja Karyawan | 32 |

| | |
|--|----|
| 2.2 Penelitian Lain yang Relevan | 35 |
| 2.3 Kerangka Pemikiran | 36 |
| 2.4 Hipotesis | 37 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian | 39 |
| 3.1.1 Tempat Penelitian..... | 39 |
| 3.1.2 Waktu Penelitian | 39 |
| 3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 40 |
| 3.2.1 Sumber Data..... | 40 |
| 3.2.2 Teknik Pengumpulan Data..... | 40 |
| 3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling | 41 |
| 3.3.1 Populasi | 41 |
| 3.3.3 Sampel dan Teknik Sampling | 41 |
| 3.4 Rancangan Peneliiian..... | 42 |
| 3.5 Variabel dan Definisi Operasional..... | 43 |
| 3.5.1 Variabel Penelitian | 43 |
| 3.5.2 Definisi Operasional..... | 44 |
| 3.6 Instrumen Penelitian | 47 |
| 3.6.1 Uji Validitas | 47 |
| 3.6.2 Uji Reliabilitas | 48 |
| 3.7 Teknik Analisis Data | 48 |
| 3.7.1 Analisis Statistic Deskriptif | 48 |
| 3.7.2 Analisis Statistic Inferensial | 49 |
| 3.7.3 Uji Normalitas..... | 49 |
| 3.7.4 Uji Asumsi Klasik | 49 |
| 3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda | 50 |
| 3.7.6 Analisis Koefisien Korelasi | 51 |

| | |
|--|----|
| 3.7.6 Analisis Koefisien Determinasi | 51 |
| 3.8 Uji Hipotesisi Penelitian | 52 |
| 3.8.1 Uji Simultan (F) | 52 |
| 3.8.2 Uji Parsial (t) | 53 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| 4.1 Hasil Penelitian..... | 55 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan | 55 |
| 4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan..... | 56 |
| 4.1.3 Struktur Organisasi | 56 |
| 4.2 Profil Responden | 60 |
| 4.3 Uji Instrumen..... | 61 |
| 4.3.1 Uji validitas | 61 |
| 4.3.2 Uji Reabilitas | 64 |
| 4.4 Teknik Analisis Data | 65 |
| 4.4.1 Analisis Statistik Deskriptif | 65 |
| 4.4.2 Analisis Statistik Inferensial | 68 |
| 4.4.2.1 Uji Normalitas | 68 |
| 4.4.2.2 Uji Asumsi Klasik | 70 |
| 4.4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda | 71 |
| 4.4.2.4 Analisis Koefisien Kolerasi | 73 |
| 4.4.2.5 Analisis Koefisien Determinasi | 75 |
| 4.5 Pengujian Hipotesis | 76 |
| 4.5.1 Uji Simultan (Uji F) | 76 |
| 4.5.2 Uji Parsial (Uji t) | 76 |
| 4.5.3 Pembahasan..... | 77 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan..... 79

5.2 Saran 80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| 2.1 Penelitian Terdahulu | 35 |
| 3.1 Waktu Penelitian..... | 39 |
| 3.2 Variabel Definisi Operasional | 45 |
| 3.3 Skala Likert..... | 47 |
| 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 60 |
| 4.2 Responden Berdasarkan Usia | 61 |
| 4.3 Uji Validitas Variabel Konflik Peran..... | 62 |
| 4.4 Uji Validitas Variabel Kompensasi..... | 62 |
| 4.5 Uji Validitas Variabel Stres Kerja | 63 |
| 4.6 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan | 63 |
| 4.7 Hasil Uji Reliabilitas | 64 |
| 4.8 Distribusi Frekuensi | 65 |
| 4.9 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov..... | 69 |
| 4.10 Uji Multikolinaritas | 70 |
| 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda..... | 72 |
| 4.12 Koefisien Kolerasi..... | 74 |
| 4.13 Koefisien Determinasi..... | 75 |
| 4.14 Hasil Uji F | 76 |
| 4.15 Hasil Uji t..... | 76 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| 2.1 Kerangka Pemikiran..... | 37 |
| 4.1 Struktur Organisasi | 58 |
| 4.2 Histogram Skor Responden Variabel Konflik Peran | 66 |
| 4.3 Histogram Skor Responden Variabel Kompensasi..... | 66 |
| 4.4 Histogram Skor Responden Variabel Stres Kerja..... | 67 |
| 4.5 Histogram Skor Responden Variabel Kinerja Karyawan..... | 68 |
| 4.6 Uji Normalitas | 69 |
| 4.7 Uji Heteroskedastisitas | 71 |

ABSTRAK

Nabila Oktavia Risky, Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Konflik Peran, Kompensasi Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji F dan uji t.

Berdasarkan hasil penelitian data dengan SPSS Ver.25 hasil nilai uji F sebesar 5.923 dengan tingkat sig 0,003 karena Sig F < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara simultan ada pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT.Karya Demang Konstruksi Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Konflik peran (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan signifikansi 0,595. Secara parsial Kompensasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan signifikansi 0,007. Secara parsial Stres kerja (X_3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan signifikansi 0,512.

Kata Kunci: Konflik peran, Kompensasi, Stres kerja.

ABSTRACT

Nabila Oktavia Risky, Effect of Role Conflict, Compensation and Work Stress on Employee Performance at PT. The work of the Demat of Palembang Construction.

This study aims to determine whether there is a significant effect of role conflict, compensation and work stress on employee performance at PT. The work of the Demat of Palembang Construction. The population and sample in this study were 35 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. As for the primary data obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by testing the validity and reliability tests. While hypothesis testing is done by F test and t test.

Based on the results of data research with SPSS Ver.25 the results of the F test value were 5,923 with a sig level of 0.003 because Sig F <0.05 then H₀ was rejected and H_a was accepted. This means that simultaneously there is a significant and positive influence on employee performance at PT.Karya Demang Construction Palembang.

Based on the t test or partial test Role conflict (X1) has no significant effect on employee performance, with a significance of 0.595. Partially, compensation (X2) has a significant effect on employee performance, with a significance of 0.007. Partially work stress (X3) has no significant effect on employee performance, with a significance of 0.512.

Keywords: Role conflict, Compensation, Job stress.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



I. Data Pribadi

Nama : Nabila Oktavia Risky
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 11 Oktober 2000
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Jl. Ratusianum Lr. Lematang II RT 30 RW 06,
Kel. 3ilir Kec. Ilir timur II Palembang- Sumatera
Selatan
No Telepon / HP : 0895-3351-72290
Alamat Email : nabilaoktavia62@gmail.com

II. Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 52 Palembang (2006-2012)
Sekolah Menengah Pertama : SMP Kartika II-I Palembang (2012-2015)
Sekolah Menengah Atas : SMA YPI Tunas Bangsa Palembang (2015-2018)
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
dan Bisnis Universitas Tridianti (2019-2023)

III. Pengalaman Kerja

- Admin online di Brilliant Think Center Grub (2018)
- Marketing di Optik Rosa-Rosy (2019)
- Admin di PT. Dedis Akhbar Perkasa (2020-Sekarang)
- Event Organizer (EO) (2022-sekarang)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi, tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia organisasi tidak akan berjalan hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan pelaku, penggerak dan penggerak dari organisasi. Output dari sumber daya manusia yang berkualitas tercermin dari kinerja yang dihasilkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu perusahaan. Perusahaan perlu melakukan investasi untuk merekrut, menyeleksi dan mempertahankan sumberdaya manusianya, Di sisi lain, perusahaan berusaha untuk mempertahankan sumberdaya manusia yang potensial. Agar sumber daya dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Kinerja karyawan yang menurun dalam bekerja akan menimbulkan dampak yang negative bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja. Hal tersebut menjadikan perusahaan tidak efektif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adanya konflik peran.

Dalam lingkungan perusahaan karyawan merupakan sumber daya dan asset yang paling berharga dalam memegang peranan penting bagi penggunaan sumber daya perusahaan. Dengan pengguna sumber daya manusia yang berkualitas tinggi maka perusahaan akan mampu berperan dalam menghadap

tantangan global, karena sumber daya manusia mempunyai pengaruh besar bagi aspek-aspek atau bidang lainnya dalam kemajuan perusahaan, sehingga dengan menggali keahlian yang dimiliki para karyawan perusahaan akan dapat mengetahui konflik peran yang biasa terjadi pada karyawan.

Robbins (2008:256), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Dipandang sebagai perilaku, konflik merupakan bentuk interaktif yang terjadi pada tingkatan individual, interpersonal, kelompok atau pada tingkatan organisasi.

Dengan terjadinya konflik peran akan membuat seorang karyawan ini merasa tidak nyaman dengan suasana bekerjanya saat ini. Dengan kata lain konflik peran dapat disimpulkan sebagai keadaan yang muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Konflik peran juga bisa timbul akibat adanya pertentangan tugas dan tanggung jawab, tugas bukan bagian pekerjaan, tuntutan yang bertentangan dan antara nilai dan keyakinan pribadi bertentangan saat melakukan pekerjaan.

Konflik peran muncul karena adanya tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami karyawan. konflik peran adalah gejala psikologis yang dialami oleh seseorang yang bisa menimbulkan rasa tidak nyaman dalam bekerja dan berpotensi menurunkan kinerja karyawan. Konflik dapat berperan positif

(fungsional), tetapi dapat pula bersifat negatif (disfungsional). Ini berarti konflik harus dapat dikelola sebaik-baiknya, karena potensial untuk dapat berkembang “positif” dan “negatif” dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Ada banyak faktor yang dapat menghambat kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, salah satunya yakni faktor ambiguitas peran. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup jelas untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas. Hal ini akan dapat menghambat kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, ambiguitas peran adalah kurangnya informasi yang jelas mengenai harapan terkait peran, metode untuk memenuhi peran, atau konsekuensi dari peran kinerja. Kurangnya informasi dan kejelasan peran serta tugas-tugas bagi orang-orang dalam peranan kerja mereka akan dapat menghambat kinerja karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi.

Peningkatan kinerja karyawan salah satunya dapat dipengaruhi kompensasi. Kompensasi yang sesuai akan berdampak positif untuk karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Menurut Handoko dalam Septawan (2014:5) adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka.

Menurut Kadarisman (2012:1), kompensasi merupakan apa yang karyawan/ pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.

Tujuan orang bekerja adalah untuk mendapatkan kompensasi yang setimpal dengan apa yang dikerjakan yaitu gaji yang setimpal dengan hasil kerja

yang dilakukan. Apabila kompensasi di kelola secara benar, maka akan membantu organisasi mencapai tujuan-tujuannya disamping juga memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Jika dikelola secara tidak benar, kompensasi dapat menyebabkan karyawan mengurangi upaya-upaya mereka atau mencari pekerjaan alternatif. Untuk menahan karyawan yang baik, manajer sumber daya manusia haruslah memperhatikan dan memastikan bahwa terdapat kewajaran kompensasi di dalam organisasi.

Perusahaan ini memiliki karyawan tetap. Untuk karyawan tetap di perusahaan ini diberikan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus kinerja setiap akhir tahun nya, diberikan berdasarkan pada jabatan, pendidikan, masa kerja, serta kemampuan masing-masing setiap karyawan. Dalam pemberian kompensasi terkadang menimbulkan kecemburuan social antara karyawan satu dengan karyawan lainnya.

Berdasarkan pandangan tersebut, PT. Karya Demang Konstruksi mengambil langkah untuk peduli terhadap pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan melalui pemberian kompensasi finansial yang tepat. Pemberian kompensasi yang tepat merupakan satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan sehingga mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan. Pengaruh kompensasi finansial terhadap karyawan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan akan menentukan perbedaan kompensasi finansial. Kinerja karyawan di PT. Karya Demang Konstruksi, antara karyawan satu dengan karyawan lainnya berbeda kompensasi finansialnya. Hal tersebut dipengaruhi oleh

tingkat kinerja yang berbeda. Semakin giat bekerja dengan mengambil pekerjaan-pekerjaan lain di luar tanggung jawabnya, semakin besar pula kompensasi finansial yang diterima. Dengan demikian, pengharapan adanya kompensasi sekaligus juga pemberian kompensasi menjadi berdampak pada pekerjaan karyawan.

Di sisi lain, posisi pekerjaan juga menentukan adanya kompensasi finansial beserta besarnya kompensasi yang diterima. Karyawan yang bertugas di lapangan berbeda kompensasi finansialnya dengan karyawan yang bekerja di dalam kantor. Karyawan yang bekerja di lapangan lebih besar kompensasi finansialnya sebab jenis pekerjaan yang diembannya lebih berat daripada karyawan yang ditugaskan di dalam kantor.

Demikian juga akan terjadi perbedaan kompensasi finansial pada karyawan yang ditugaskan sebagai sekuriti dengan karyawan yang ditugaskan sebagai pengatur barang berdasarkan jenisnya. Karyawan yang ditugaskan menjadi sekuriti lebih lama memakan waktu dari pada karyawan yang ditugaskan sebagai pengatur barang. Sehingga, lamanya bekerja dan beratnya beban kerja turut mempengaruhi jumlah kompensasi finansial yang diterima oleh setiap karyawan.

PT. Karya Demang Konstruksi adalah perusahaan yang bergerak di bidang *General Contractor* , *Supplier*, *Plantation* yang di dirikan di Palembang pada bulan November 2013 dan hingga saat ini masih terus mengerjakan proyek pembangunan irigasi, dermaga, pabrik, perumahan, dan perkantoran dengan

lingkup wilayah dan memulai menambah daftar pengalaman pekerjaan dengan mengerjakan proyek pembangunan tower provider.

Selain kompensasi, Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang (Astianto, 2014: 69).

Menurut Soewondo dalam Suwatno dan Priansa (2011:255) Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Para ahli mengatakan bahwa stress kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seorang dengan lingkungannya. Dengan perkataan lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seorang, ia akan mengalami stres kerja.

Dari observasi awal peneliti, karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi sering dihadapkan dengan kondisi dimana tuntutan terhadap pekerjaan melebihi kemampuan dari karyawan sehingga mengakibatkan berbagai reaksi negatif terhadap psikologis, maupun perilaku karyawan. Stres lebih sering dikaitkan dengan tuntutan (demand). Tuntutan (demand) tersebut antara lain: tanggung jawab, tekanan, dan kewajiban yang dihadapi para individu di tempat

kerja. Begitu juga dalam dunia konstruksi karyawan kontraktor proyek konstruksi mengalami stres kerja karena proyek konstruksi merupakan suatu kegiatan yang berlangsung dalam waktu yang terbatas.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Konflik Peran, Kompensasi dan Stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang ?
2. Apakah Konflik Peran berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang?
4. Apakah Stres Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Pengaruh Konflik Peran, Kompensasi dan Stres kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang ?
2. Pengaruh Konflik Peran secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang ?
3. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang ?
4. Pengaruh Stres Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karya Demang Konstruksi Palembang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, antara lain bagi akademisi, perusahaan dan peneliti sendiri :

1. Bagi akademisi

Dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumberdaya manusia dan dapat dipergunakan sebagai bahan referensi apabila terdapat objek penelitian yang sama.

2. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan upaya peningkatan kinerja karyawan agar bisa optimal.

3. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai sarana untuk memahami dan mengimplementasikan teori yang telah diperoleh saat perkuliahan serta dapat digunakan sebagai pengalaman maupun tambahan ilmu dibidang sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agiel Puji Damayanti, 2013 *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Prusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta*
- Annisa Falakha & Parwoto. 2020 *pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan outsourcing*. Vol. 4 No. 3, 2020
- Anwar Sanusi, 2011, *Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat*, Jakarta
- Arfan, I Lubis, 2010, 'Akuntansi Keperilakuan', Edisi dua, Salemba Empat: Jakarta
- Arikunto, 2012, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik, Rineka Cipta*, Jakarta
- Astianto. 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, Vol.3, No.7, 1-17.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), h. 2.
- Darodjat, T.A. (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia - Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama
- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Ghozali, 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Gibson, dkk . 2011. *Organisasi perilaku struktur proses* , jilid 1 terjemahan nunuk admarni. Jakarta binapura aksara
- Handoko . 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Handoko dalam Septawan dkk 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keduapuluh, PT Bumi Aksara, Jakarta.

- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap turnover intentions karyawan Bag. Marketing PT. Wahana Sahabat Utama*. EKSIS Vol XI No 1, 2016, ISSN:1907-7513. STIE PGRI Dewantara Jombang
- Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, Erlangga, Jakarta, 2012, hal. 12
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Kartono : 2011:168, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesebelas, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Alfabeta,2016),h. 228.
- N.L.Pioh.,H.N.Tawas, 2016 *Pengaruh Kompensai Dan Lingkungan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa*.
- Nadia Antonita Christy dan Sholihati Amalia 2017 *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Priyatno Duwi. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*, Yogyakarta: Gava media.
- Ramadhan, Syahril. 2011. *Analisis Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor: Studi pada KAP Di Jakarta*. Aktiva, Vol. 4 No. 1 Oktober 2011 : 1- 26.
- Rivai,V. dan Mulyadi,D. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A.(2018). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ke-7. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins,(2011). *Perilaku Organisasi* Buku 2 Edisi 12. Salemba Empat.
- Robins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Salemba Empat Halaman 256.
- Sinambela, L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.InPT.BumiAksara.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif?*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R/D*. Bandung: PT Alfabeta.

- Sulastri dan Onsardi, 2020 Pengaruh dan Aadinya Beban Kinerja Karyawan.*
- Suwatno dan Priansa . 2011. Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Triyono dan Prayitno, 2019 *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penerangan jalan dan Pengelolaan Reklame Kota Semarang.*
- Widodo, S.E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Pustaka
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi.*Jakarta:Kencana Prenada Media Group.
- Winda sari, “Penerapan Fungsi Manajemen Dalam Pengelolaan Pepustakaan” *Jurnal Imu Informasi Kepustakaan dan Kearsipan*”, Volume 1 Nomor 1, edisi September 2012, hal. 41
- Yasa, 2017 *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali.*
- Yola Yuniska Fitri, S. M. (2018). *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi.* Journal of Management and Entrepreneurship, 18.
- Zuhrinal M. Nawawi, *Pengantar Bisnis,* (Medan: Perdana Publishing, 2015), h.78