

2.	Handayanto, Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Pada Rumah Sakit Syaiful Anwar Malang, (2005)	Variabel bebas: stress kerja Variabel terikat: Kinerja Perawat Rumah Sakit Syaiful Anwar Malang	Alat analisis data regresi linier berganda dengan uji F dan uji t. ▪ Data kuantitatif	Secara parsial dan simultan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel stress kerja yang meliputi: stress fisiologis, stress psikologis dan stress perilaku terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Syaiful Anwar Malang
----	--	--	--	--

## 2.2. Kerangka Pemikiran

PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya merupakan perusahaan perdagangan yang sangat memperhatikan kebutuhan konsumennya. Pelayanan terhadap konsumen sangat ditunjang dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya. Kondisi kerja yang baik sangat dipengaruhi oleh perlakuan perusahaan terhadap keberadaan karyawan yang dipengaruhi oleh integritas dan sikap kerja mereka dalam perusahaan.

Henry Simamora (2012:4) mengemukakan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai: “Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pegawai”.

Veitzhal Rivai (2013:999) menyatakan bahwa konflik adalah: “Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya

yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”.

Indikator konflik menurut Veitzhal Rivai (2013:999) adalah sebagai berikut:

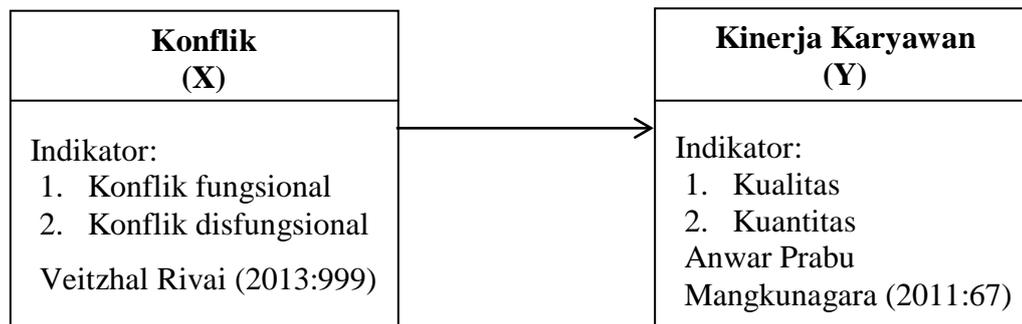
1. Konflik fungsional
2. Konflik disfungsional

Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunagara (2011:67), adalah: “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunagara (2011:67) terdiri dari:

1. Kualitas
2. Kuantitas

Konflik berpengaruh terhadap kinerja sesuai hasil penelitian Ahiruddin (2015) bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja. Konflik dapat dijadikan sebagai bahan untuk memperbaiki prestasi organisasi karena konflik yang terjadi didalam suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya dari penelitian dari Ahiruddin (2015). Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor konflik dan faktor stres.

Selanjutnya keterkaitan antar variabel-variabel yang terlibat dalam penelitian sebagaimana terlihat dalam kerangka pemikirab berikut ini:



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran Penelitian

Hubungan antara konflik dan kinerja karyawan yaitu konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan merupakan pemicu sumber stres, karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling diam akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bersama sama menjadi terbengkalai karena masing masing karyawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain. Jika antar karyawan tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka perusahaan tidak akan mencapai visi misi dan targetnya. Stres yang disertai dengan konflik menciptakan suasana yang tidak kondusif dan kinerja menjadi tidak optimal. Dengan demikian konflik memiliki hubungan dengan kinerja karyawan.

### 2.3. Hipotesis Penelitian

Dengan mengacu kepada kerangka pemikiran tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: “Konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya”.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Metode yang Digunakan**

Berdasarkan latar belakang dan kajian pustaka yang diperoleh maka metode penelitian yang akan digunakan dalam laporan ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode merupakan suatu cara atau langkah-langkah yang harus dilalui dalam menyelesaikan suatu masalah. Dalam penyusunan laporan penelitian perlu mencari dan mengumpulkan data serta informasi yang sesuai dengan sifat permasalahannya dan berkaitan dengan tujuan penulis agar dapat suatu susunan data yang lengkap untuk dipakai sebagai dasar pembahasan.

Menurut Sugiyono (2012: 1) metode penelitian adalah: “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data valid dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan, sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah”. Metode penulisan yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi ini adalah menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif yaitu penelitian terhadap suatu objek dengan tujuan untuk menjelaskan secara sistematis fakta atau karakteristik populasi tertentu atau bidang tertentu secara faktual dan cermat mengenai fakta-fakta yang berhubungan antara fenomena yang diselidiki, sedangkan menurut M.Nazir (2005: 54) metode penelitian deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti

status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

### 3.2. Operasionalisasi Variabel

Berikut ini disajikan penjelasan batasan-batasan variabel penelitian dalam tabel operasional variabel:

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Konflik (X)	Ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. (Veitzhal Rivai, 2013:1008)	1. Konflik Fungsional  2. Konflik Disfungsional	a. Bersaing meraih prestrasi b. Pergerakan positif menuju tujuan c. Merangsang kreatifitas dan inovasi d. Dorongan melakukan perubahan  e. Mendominasi diskusi f. Tidak senang kerja dalam kelompok g. Benturan kepribadian h. Perselisihan antar individu	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal  Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu Mangkunagara (2011:67),	1. Kuallitas  2. Kuantitas	a. Standar kerja b. Standar operating prosedur c. Efisiensi d. Efektivitas e. Kejujuran f. Penampilan g. Personal kualitas h. Pengembangan diri  i. Pemahaman atas pekerjaan j. Inisiatif/prakarsa k. Pemahaman laporan l. Tepat waktu m. Tingkat absensi n. Jadwal kerja	Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal  Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal Ordinal

### 3.3. Sumber dan Cara Penentuan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer merupakan data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada (Sugiyono, 2012:112).

Penentuan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- 1). Studi Lapangan, teknik pengambilan data dalam studi lapangan yang digunakan terdiri dari:
  - a. Observasi (Pengamatan)

Observasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara terjun langsung pada kegiatan atau pekerjaan yang dihadapi melalui pengamatan dan pencatatan sehingga diperoleh kebenaran data.
  - b. Interview (Wawancara)

Wawancara yaitu melakukan tanya jawab kepada pemilik dan karyawan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.
- 2). Studi Kepustakaan, teknik pengumpulan data yang diperoleh dari data sekunder dalam menunjang data primer yang telah di dapat dari penelitian lapangan.
- (3). Kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden.

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan kepada responden. Kuesioner pengukurannya menggunakan skala *Likert*, yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social yang akan diteliti. Dalam penelitian ini fenomena sosial yang akan diteliti diterapkan secara spesifik oleh peneliti sendiri, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Selanjutnya dilakukan uji validitas yang membahas isi dan makna dari suatu konsep serta alat ukur yang akan dipakai untuk mengukur konsep tersebut (Bambang Sudibyo, 2013:74). Suatu instrument pengukuran dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur, dengan menggunakan pengujian *construct validity*.

Pengukuran validitas konstruksi dilakukan dengan analisis faktor (indikator), yaitu dengan mengkorelasikan item instrument dalam suatu indikator dan mengkorelasikan skor indikator dengan skor total dengan menggunakan korelasi produk moment (Sugiyono, 2012:115). Jika koefisien korelasi bernilai  $> 0,3$  maka butir dinyatakan valid, namun demikian kriteris ini sebaiknya digunakan apabila jumlah respondennya lebih besar dari 30 (Bambang Sudibyo, 2013:76).

Validitas dihitung dengan rumus koefisien *product moment* sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XiYi) - (\sum Xi)(\sum y)}{\sqrt{\{n(\sum Xi^2) - (\sum Xi)^2\}\{n(\sum yi^2) - (\sum yi)^2\}}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total
- $\Sigma y$  = Jumlah skor seluruh item yang diperoleh seluruh subjek uji coba
- $\Sigma x^2$  = Jumlah kuadrat skor X
- $\Sigma y^2$  = Jumlah kuadrat skor Y
- n = Jumlah sampel

Hasil dari  $r_{hitung}$  ( $r_{xy}$ ), kemudian dibandingkan dengan harga  $r_{tabel}$ , dengan ketentuan: jika  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir item dianggap valid, dan bila harga  $r_{hitung}$  lebih kecil dari harga  $r_{tabel}$  maka butir item dinyatakan tidak valid.

Sebagai acuan untuk menentukan valid atau tidaknya pernyataan-pernyataan untuk tiap variabel mengacu kepada pendapat Bambang Sudibyo (2013:76) yang menyatakan disamping menggunakan nilai kritis, kita dapat menetapkan nilai kritisnya sebesar 0.30 artinya jika koefisien korelasi bernilai  $> 0.30$  maka butir dinyatakan valid, namun demikian kriteria ini sebaiknya digunakan apabila jumlah responden lebih dari 30.

Reliabilitas menunjukan pada tingkat keterandalan sesuatu dan dapat dipercaya, Arikunto (2006:178). Reliabilitas menunjukan pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak tendensius mengarahkan untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang

sudah dapat dipercaya, reliabel akan menghasilkan data yang benar sesuai dengan kenyataannya, maka beberapa kalipun diambil tetap akan sama.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan uji koefisien alpha ( $\alpha$ ) Cronbach sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right] \quad (\text{Bambang Sudibyo, 2013:70})$$

dimana: k = jumlah butir;  $V_i$  = varians dari butir ke-i ;  $V_t$  = varians total butir

Semakin besar koefisien  $\alpha$  Cronbach yaitu mendekati nilai 1, maka semakin reliabel alat ukur yang dibuat. Menurut Sekaran (dalam Bambang Sudibyo, 2013:72) reliabilitas yang kurang dari 0,60 menunjukkan bahwa instrumen dianggap kurang baik, apabila disekitar 0,7 dikategorikan layak, sedangkan apabila lebih dari 0,80 dikatakan baik.

### 3.5. Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Adapun rancangan analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif. Analisis deskriptif merupakan analisis yang digunakan untuk membahas data kuantitatif. Dalam analisis ini dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh dari konflik terhadap kinerja karyawan. Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2012: 69) menggunakan skala *likert* yang mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan sangat negatif yang dapat berupa kata-kata serta untuk keperluan analisis secara kuantitatif. Jawaban diberi skor yang tinggi untuk yang sangat positif dan yang terendah untuk yang sangat negatif.

Berdasarkan hal tersebut, jawaban atas instrumen penelitian ini dapat dicontohkan sebagai berikut:

1)	Sangat Setuju	diberi skor	5
2)	Setuju	diberi skor	4
3)	Ragu-Ragu	diberi skor	3
4)	Tidak Setuju	diberi skor	2
5)	Sangat Tidak Setuju	diberi skor	1

Untuk mengukur besarnya pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan dihitung dengan langkah-langkah sebagai berikut:

a. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi merupakan alat untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel (x) dengan variabel (y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui kuat tidaknya korelasi antara dua variabel tersebut diuji dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) - (\sum Y)}{\sqrt{\{n(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2012: 149)

Keterangan :

r = korelasi

X = variabel bebas yaitu Konflik

Y = variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan

Untuk menilai seberapa kuat korelasi konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya digunakan kriteria penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Kriteria Koefisien Korelasi**

Interval	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiyono, (2012: 149)

b. Analisis Koefisien Determinasi

Apabila koefisien korelasi telah diperoleh, selanjutnya penulis akan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berguna untuk mengukur besarnya pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya, dengan rumus yaitu:

$$Kd = (r)^2 \times 100\%$$

Sugiyono, (2012: 149)

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengukur tingkat signifikansi variabel konflik terhadap variabel kinerja karyawan. Hipotesis penelitian yang digunakan adalah uji statistik t, dengan rumus;

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono, (2012: 149)

Keterangan :

$t$  = nilai uji  $t$

$r$  = nilai koefisien korelasi

$n$  = jumlah data

Nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan nilai  $t$  tabel pada taraf nyata 0,05 maka kaidah keputusannya adalah:

$H_0 : t > t_{\alpha}$  nilai  $t$  tabel yang diperoleh dibandingkan nilai  $t$  hitung, bila  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya.

$H_0 : t \leq t_{\alpha}$  apabila  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

###### **4.1.1.1 Sejarah Singkat PT Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya**

Berdirinya PT Columbus diprakarsai oleh adanya perkembangan dunia ekonomi dan usaha di Indonesia dewasa ini, khususnya bidang perdagangan secara khas dan credit sehingga PT Columbus Group mempunyai cita-cita, visi dan misi untuk menjadi yang terbaik dan terbesar dalam bidangnya. Hal tersebut berawal dari adanya suatu ilham, ide, gagasan dan nilai yang cemerlang atas tokoh yang legendaris dunia, penemuan benua Amerika yaitu COLUMBUS, hal itu sejalan dengan pikiran, jiwa dan tindakan untuk senantiasa meyakini dan mengedepankan kejujuran, keberanian, disiplin, dedikasi, keyakinan yang serta moral dalam memperjuangkan cipta, karya, guna mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan bersama.

Berdiri pada tanggal 7 Juli 2001, berawal dari sebuah Toko Columbus di Jalan Letkol Iskandar No 31 D, Palembang yang dilahirkan oleh Z.Harris Nasution, Basuki Lidin dan Darma Sihombing hingga kini menjadi berkembang pesat dan menjadi PT Columbus dengan beberapa cabang. Selalu ingin menjadi pertama diartikan bahwa Columbus harus menjadikan yang pertama berkenan dihati konsumen, masyarakat dan menjadi pemimpin (leader) dalam bidang usaha, menjadi pembeda diartikan

bahwa Columbus harus senantiasa mempunyai nilai tambah (Value Added) dalam memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan masyarakat.

Status badan hukum PT Columbus memberikan peluang yang sangat besar untuk melakukan pengembangan kegiatan usaha, sehingga sampai sekarang ini PT Columbus semakin berkembang pesat dengan memiliki berbagai cabang di sebuah wilayah di Indonesia. PT Columbus dapat menciptakan peluang tenaga kerja yang baru untuk para pengangguran supaya dapat bekerja di PT Columbus.

#### **4.1.1.2 Tujuan Perusahaan (Visi dan Misi PT Columbus)**

PT Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya memiliki visi dan misi untuk meningkatkan perkembangannya. visi dan misi tersebut adalah sebagai berikut:

##### **A. VISI**

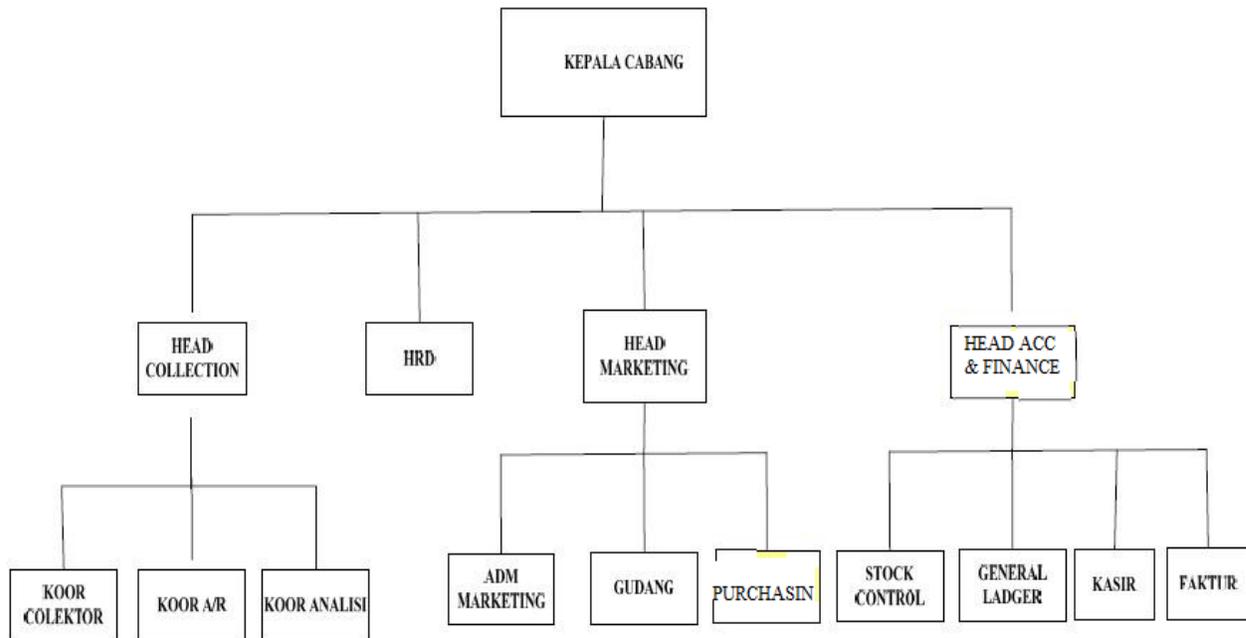
Menjadi perusahaan yang terbaik dibidangnya dan selalu menjadi nomor satu di kota dimana unit bisnis itu berada. Peduli terhadap kebutuhan masyarakat.

##### **B. MISI**

Menjadikan karyawan Columbus yang berbudaya dan sejahtera. Membangun *net work* di 25 kota dalam 10 tahun. Menyediakan barang bermutu berkualitas, bergaransi dan purnajual yang baik. Menjadikan nasabah sebagai mitra usaha.

### 4.1.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi di PT Columbus terlihat pada gambar 4.1



Sumber: PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya, 2019

Gambar 4.1  
Struktur Organisasi PT Columbus

### 4.1.1.4 Deskripsi Jabatan (*Job Description*)

#### A. Kepala Cabang

1. Bertanggungjawab kepada steak holder dilaporan keuangan pada setiap bulan.
2. Mengkoordinasi dengan kantor pusat dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen.
3. Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan dibantu oleh key person pada setiap departemen.

4. Melaksanakan sebagian kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat.

*B. Head Collection*

1. Bertanggungjawab secara menyeluruh terhadap kegiatan collection yang telah ditetapkan di Departemen *Collection*.
2. Mengawasi atau mengontrol setiap personal yang ada di Departemen *Collection* untuk melaksanakan fungsi dan tugasnya secara baik.
3. Mengawasi piutang dagang perusahaan agar tetap tertagih tiap bulannya oleh *colector*.
4. Mengejar target collection setiap bulan agar sesuai dengan target yang sudah ditetapkan.

*C. HRD (Human Resources Department)*

Merekrut sumber daya manusia dan bertanggungjawab dalam mengkoordinir sumber daya manusia tersebut.

*D. Head Marketing*

1. Bertanggungjawab secara menyeluruh terhadap kebijakan perusahaan di departemen marketing kepada kepala cabang.
2. Mengejar target penjualan setiap bulannya.
3. Melaksanakan fungsi-fungsi manajemen secara keseluruhan

*E. Head Accounting & Finance*

1. Bertanggungjawab secara keseluruhan mengenai tugas-tugas dari masingmasing *staff accounting* kepada kepala cabang.

2. Melaksanakan kebijakan-kebijakan yang sudah ditetapkan di departemen *accounting*.
3. Membuat dan memberikan laporan keuangan setiap bulannya kepada kepala cabang dan steak holder.

*F. Koor Colector*

Bertugas di lapangan yang datang ke rumah konsumen satu per satu untuk menagih.

*G. Head Collection*

1. Mengawasi piutang dagang perusahaan agar tetap tertagih tiap bulannya sesuai jatuh tempo, sesuai dengan wilayah pertanggungjawaban masingmasing koordinasi AR
2. Membuat kwitansi setiap hari yang akan dibawa oleh colector untuk ditagih ke konsumen sesuai wilayah masing-masing.
3. Membuat rekapan kwitansi yang dibawa oleh colector pada daftar penyerahan ke intansi (DDK) sesuai dengan colector masing-masing.
4. Membantu colector apabila di lapangan menemukan kendala.

*H. Koor Analist*

1. Melakukan survey tentang kelayakan kredit terhadap konsumen.
2. Menuntaskan survey konsumen 1 x 24 jam terhadap order yang masuk dari marketing.
3. Bertanggungjawab terhadap *Head Collection* mengenai tugasnya dengan mengacu pada target penjualan perwilayah.

### I. *Administrasi Marketing*

1. Melakukan input order yang dihasilkan oleh marketing secara harian kemudian menyerahkan kepada analisis.
2. Melakukan input order yang sudah disurvei oleh analisis setiap hari.
3. Merekap data order yang sudah terkirim ke konsumen berdasarkan faktur dari *accounting* setiap hari.
4. Merekap data penjualan barang permerk atau nama marketing.
5. Memberikan laporan data penjualan setiap hari ke kepala cabang, kantor pusat, dan head marketing.

### J. *Gudang*

1. Melakukan koordinasi dengan purchasing mengenai kebutuhan barang.
2. Mencatat barang-barang yang kurang dan melaporkan ke bagian pembelian.
3. Memberikan info barang yang ada di gudang ke marketing untuk dijual.
4. Melakukan penerimaan barang secara crosslet secara kualitas dan kuantitas(sesuai PO yang dibuat purchasing) dari Supplier.
5. Melakukan pengiriman barang kepada konsumen sesuai faktur yang dibuat oleh fakturisasi

### K. *Purchasing*

1. Mencari produk unggulan yang bisa jual dengan harga dan kualitas yang bisa bersaing.
2. Melakukan negoisasi dengan supplier masalah delivery dengan jangka waktu pembayaran.

3. Koordinasi dengan bagian gudang mengenai jumlah stok yang ada di gudang.
4. Melakukan order barang ke Supplier sesuai kebutuhan atas persetujuan head marketing.
5. Membuat jadwal pembayaran baik kas atau giro terhadap Supplier yang sudah jatuh tempo.
6. Memberikan laporan pembelian secara bulan ke kepala cabang dan kantor pusat

L. *Stock Control*

1. *Stock ofname* per satu minggu sekali barang yang ada di gudang dan *showroom*.
2. Input data stock berdasarkan surat penerimaan gudang dari gudang secara jumlah dan harga dilakukan harian.
3. Posting di program komputer untuk barang yang sudah terjual secara harian.
4. Memberikan info data stok harian ke marketing.

M. *General Ledger*

1. Melakukan pencatatan harian untuk semua transaksi keuangan yang terjadi di perusahaan.
2. Mencatat dan mengontrol uang yang keluar masuk di perusahaan.
3. Memegang kas kecil untuk operasional harian.

N. Kasir

Menerima setoran dari collection dan show room dari konsumen yang bayar.

### O. Head Collection

1. Membuat faktur atau surat jalan untuk barang yang akan di kirim ke konsumen.
2. Melakukan kontrol atas barang yang betul-betul terkirim atau kembali di bawa ke kantor dalam arti tidak terjual bisa karena orangnya tidak ada, uangbelum siap atau alamat tidak jelas.
3. Sebelum membuat faktur harus dicek masalah kelengkapan persyaratan kredit, harga barang yang tercantum diaplikasi.

## 4.1.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

### 4.1.2.1 Hasil Uji Validitas

Hasil pengujian validitas instrumen untuk pernyataan-pernyataan didalam variabel Konflik dengan menggunakan perhitungan MS. Excel disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1  
Pengujian Validitas  
Variabel Konflik (X)

Nomor <i>Item</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,68	0,3	Valid
2	0,72	0,3	Valid
3	0,87	0,3	Valid
4	0,43	0,3	Valid
5	0,80	0,3	Valid
6	0,49	0,3	Valid
7	0,82	0,3	Valid
8	0,39	0,3	Valid

Sumber : Data diolah. 2019.

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 yang merupakan batas minimal sebuah *item* disebut *valid*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan untuk variabel Konflik (X) adalah *valid*. Artinya semua item pernyataan konflik sudah terpenuhi kriteria validitasnya untuk diisi oleh responden dan data yang dihasilkan bisa dilakukan pengujian hipotesis.

Hasil pengujian validitas instrumen untuk pernyataan-pernyataan didalam variabel Kinerja dengan menggunakan perhitungan MS. Excel disajikan pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.2  
Pengujian Validitas  
Variabel Kinerja (Y)

Nomor <i>Item</i>	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,52	0,3	Valid
2	0,35	0,3	Valid
3	0,46	0,3	Valid
4	0,41	0,3	Valid
5	0,49	0,3	Valid
6	0,37	0,3	Valid
7	0,80	0,3	Valid
8	0,49	0,3	Valid
9	0,82	0,3	Valid
10	0,39	0,3	Valid
11	0,39	0,3	Valid
12	0,51	0,3	Valid
13	0,38	0,3	Valid
14	0,61	0,3	Valid

Sumber : Data diolah. 2019.

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua pernyataan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,30 yang merupakan batas minimal sebuah *item* disebut *valid*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) adalah *valid*. Artinya semua item pernyataan kinerja karyawan sudah terpenuhi kriteria validitasnya untuk diisi oleh responden dan data yang dihasilkan bisa dilakukan pengujian hipotesis.

#### 4.1.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Konflik dengan menggunakan *software* SPSS v.25, disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3  
Variabel Konflik (X)  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,826	8

Sumber : Data diolah. 2019.

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* menghasilkan angka 0,826, karena nilai tersebut lebih besar dari 0,70, maka variabel Konflik dikatakan **Reliable**. Artinya instrumen kinerja karyawan sudah dapat dipercaya, reliabel dan menghasilkan data yang benar sesuai dengan kenyataannya.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kinerja dengan menggunakan SPSS v.25, disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4  
Variabel Kinerja (Y)  
*Reliability Statistics*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,936	14

Sumber : Data diolah. 2019

Tabel di atas menunjukkan hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* menghasilkan angka 0,936, karena nilai tersebut lebih besar dari 0,70, maka variabel Kinerja dikatakan **Reliable**. Artinya instrumen kinerja karyawan sudah dapat dipercaya, reliabel dan menghasilkan data yang benar sesuai dengan kenyataannya.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden

##### 4.1.3.1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah karakteristik responden dari hasil pengisian kuesioner di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya berdasarkan jenis kelamin, yaitu:

Tabel 4.5  
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	20	66,67%
2	Perempuan	10	33,33%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa jenis kelamin karyawan yang dominan di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya adalah laki-laki yaitu

sebanyak 20 orang atau sama dengan 66,67%, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau sama dengan 33,33%. Karyawan PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya didominasi oleh laki-laki karena jenis pekerjaan yang ada di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya lebih dominan untuk bagian laki-laki.

#### 4.1.3.2. Karakteristik Responden berdasarkan Umur

Berikut ini adalah karakteristik responden dari hasil pengisian kuesioner di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya berdasarkan usia, yaitu:

Tabel 4.6  
Karakteristik Responden berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 20 tahun	2	6,67%
2	Antara 21 - 30 tahun	7	23,33%
3	Antara 31 - 40 tahun	17	56,67%
4	Lebih dari 40 tahun	4	13,33%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden responden dominan berada antara 31 – 40 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau sama dengan 56,67%, antara 21 – 30 tahun yaitu sebanyak 7 orang atau sama dengan 23,33%, lebih dari 40 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau sama dengan 13,33%, dan kurang dari 20 tahun sebanyak 2 orang atau sama dengan 6,67%. Berdasarkan uraian tersebut maka usia karyawan di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya mayoritas masih diusia produktif.

#### 4.1.3.3. Karakteristik Responden berdasarkan Status Karyawan

Berikut ini adalah karakteristik responden dari hasil pengisian kuesioner di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya berdasarkan status, yaitu:

Tabel 4.7  
Karakteristik Responden berdasarkan Status Karyawan

No	Status	Frekuensi	Persentase (%)
1	Menikah	15	50,00%
2	Belum Menikah	13	43,33%
3	Janda/Duda	2	6,67%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa responden dominan sudah menikah sebanyak 15 orang atau 50,00%, belum menikah sebanyak 13 orang atau 43,33%, dan janda atau duda sebanyak 2 orang atau 6,67%. Berdasarkan uraian tersebut maka status karyawan PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya mayoritas sudah menikah.

#### 4.1.3.4. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Berikut ini adalah karakteristik responden dari hasil pengisian kuesioner di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya berdasarkan pendidikan, yaitu:

Tabel 4.8  
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/Sederajat	10	33,33%
2	Diploma	4	13,33%
3	D.IV/S.I	16	53,33%
4	S.2	-	-
	Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas pendidikan responden S.I sebanyak 16 orang atau sama dengan 53,33%, SMA/Sederajat sebanyak 10 orang atau sama dengan 33,33%, Diploma sebanyak 4 orang atau sama dengan 13,33%, dan belum ada karyawan yang lulusan S.2. Mayoritas karyawan PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya memiliki pendidikan yang memadai.

#### 4.1.3.5. Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah karakteristik responden dari hasil pengisian kuesioner di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya berdasarkan masa kerja, yaitu:

Tabel 4.9  
Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 3 Tahun	7	23,33%
2	Antara 3 – 5 Tahun	8	26,67%
3	Lebih dari 5 Tahun	15	50,00%
	Jumlah	30	100%

Sumber : Kuesioner, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja responden antara lebih dari 5 tahun sebanyak 15 orang atau sama dengan 50,00%, antara 3 – 5 tahun sebanyak 8 orang atau sama dengan 26,67%, dan kurang dari 3 tahun sebanyak 7 orang atau sama dengan 23,33%,. Mayoritas karyawan PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya memiliki cukup pengalaman dalam bekerja.

#### 4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

##### 4.1.4.1. Konflik Di PT. Columbus Megah Adi Perkasa Cabang Tasikmalaya

Rekapitulasi distribusi frekuensi pernyataan variabel Konflik dapat diuraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Tanggapan Responden**  
**Variabel Konflik (X)**

No	Item Pernyataan	Tanggapan Responden										N	Skor
		SS (1)		S (2)		RG (3)		TS (4)		STS (5)			
		f	B	f	B	f	B	f	B	f	B		
1	Karyawan kesulitan bersaing dalam meraih prestasi	0	-	0	-	2	6	16	64	12	60	30	130
2	Karyawan sering melanggar aturan yang ditetapkan perusahaan	0	-	0	-	2	6	2	8	26	130	30	144
3	Karyawan yang bekerja kurang kreatif dan inovatif	0	-	0	-	4	12	17	68	9	45	30	125
4	Karyawan malas melakukan dorongan untuk perubahan	0	-	0	-	2	6	28	112	0	-	30	118
5	Karyawan kurang terbiasa mendominasi dalam diskusi	0	-	0	-	5	15	3	12	22	110	30	137
6	Karyawan malas apabila bekerja sendiri	0	-	0	-	1	3	20	80	9	45	30	128
7	Terjadi benturan antara kepentingan sendiri dengan kepentingan perusahaan	0	-	0	-	4	12	18	72	8	40	30	124
8	Terjadi perselisihan dengan karyawan lain	0	-	0	-	1	3	29	116	0	-	30	119
<b>Total skor</b>												<b>1025</b>	
<b>Rata-rata Variabel Konflik</b>												<b>128</b>	

Sumber: Kuesioner 2019

Untuk mengetahui nilai dari setiap indikator dari variabel konflik, maka dapat dihitung dengan langkah – langkah sebagai berikut: