

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya

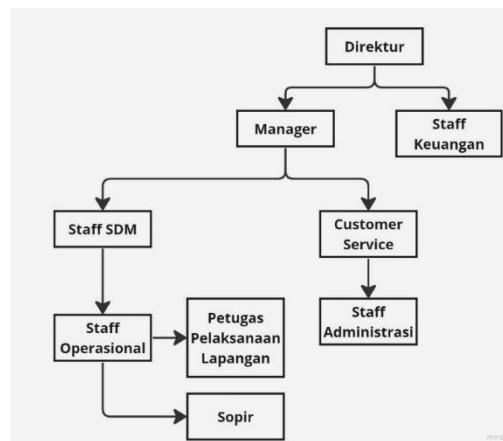
##### 4.1.1 Sejarah PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya

PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya perusahaan yang bergerak dalam bidang ekspedisi muatan kapal laut (EMKL) yang mengirim barang ke luar pulau di Indonesia yang didirikan pada tahun 2014. PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya mempunyai customer yang tersebar di beberapa pulau dan kota besar di Indonesia. PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya memberikan pelayanan yang profesional untuk menjaga keamanan barang dalam pengiriman hingga sampai tujuan yang diinginkan customer (Sumber: PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya).

##### 4.1.2 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1

#### Struktur Organisasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya



Sumber : PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya

## Tugas Dan Tanggung Jawab

Adapun tugas pokok pada masing-masing Bagian pada PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya sebagai berikut:

### **1. Direktur**

- a. Terdiri dari 1 orang
- b. Bertanggung jawab dengan maju dan mundurnya perusahaan
- c. Mengadakan perencanaan kerja
- d. Mengatur dan mengambil Keputusan jalannya Perusahaan

### **2. Manajer Keuangan**

- a. Terdiri dari 2 orang
- b. Mengatur dan mengawasi setiap pengeluaran dan pemasukan.
- c. Mengatur dan menyerahkan gaji karyawan
- d. Mengatur dan merencanakan anggaran belanja

### **3. Manajer Operasional**

- a. Terdiri dari 2 orang
- b. Bertindak sebagai pendukung utama bagi pimpinan dalam melakukan koordinasi dan pengawasan
- c. Bertanggung jawab terhadap semua dokumen yang terkait dengan aliran masuk dan keluar barang merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan logistik.
- d. Mengarahkan, membina, dan mengawasi performa kerja
- e. Mengusahakan kesesuaian target dengan tingkat produktivitas

**4. Staff Keuangan**

- a. Terdiri dari 30 orang
- b. Melaksanakan proses pencatatan dan pengumpulan data keuangan serta transaksi yang terjadi dalam kegiatan perusahaan
- c. Menyusun dokumen-dokumen yang terkait dengan aktivitas akuntansi dan keuangan perusahaan, termasuk penyusunan invoice.
- d. Menerima pembayaran atau setoran tagihan yang dihasilkan dari transaksi-transaksi yang dilakukan oleh perusahaan.

**5. Staff SDM**

- a. Terdiri dari 20 orang
- b. Mengawasi aktivitas yang dilakukan oleh karyawan.
- c. Melaksanakan proses perekrutan.
- d. Menyelenggarakan orientasi dan pelatihan bagi pegawai baru.

**6. *Customer Service***

- a. Terdiri dari 35 orang
- b. Menyediakan layanan untuk semua aktivitas yang terkait dengan pelanggan.
- c. Mengarahkan pelanggan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diperlukan.

**7. Staff Administrasi**

- a. Terdiri dari 53 orang
- b. Melakukan proses pembuatan surat jalan.
- c. Melaksanakan entri data perusahaan.

- d. Mengarsipkan data.
- e. Menyusun dan membuat laporan perusahaan.
- f. Membuat dan mengorganisir surat masuk dan keluar.

#### **8. Staff Operasional**

- a. Terdiri dari 25 orang
- b. Mengawasi operasional
- c. Memberikan arahan saat bongkar muat barang.
- d. Mencari truk yang sesuai dengan klasifikasi container serta muatan container dan bertanggung jawab penuh atas pengiriman container mulai dari stuffing sampai di pelabuhan
- e. Memeriksa pra dan pasca bongkar muat.

#### **9. Petugas Pelaksana Lapangan**

- a. Terdiri dari 35 orang
- b. Menjalankan aktivitas bongkar muat kargo dan barang.
- c. Melakukan inspeksi terhadap barang sebelum dan setelah proses bongkar muat.

#### **10. Sopir**

- a. Terdiri dari 2 orang
- b. Mengantar surat jalan ke trucking
- c. Mengambil surat jalan pabrik dari trucking

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Karakteristik Responden

Penyebaran kusioner dilakukan melalui google form sebanyak 50 lembar kusioner dan kembali semua, serta memenuhi syarat kreteria sampel semua.

Melalui pelaksanaan survei dengan metode kusioner, dilakukan pengumpulan data yang memberikan gambaran terinci mengenai profil responden, meliputi variabel seperti jenis kelamin, rentang usia, lamanya masa kerja, status pernikahan, rata-rata pendapatan bulanan, dan tingkat pendidikan terakhir. Informasi ini telah disajikan secara sistematis dalam tabel yang terlampir pada bab yang relevan.

#### 4.2.1.1. Jenis Kelamin

**Tabel 4. 1**

**Data Identitas Responden Mengenai Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase (%)
Laki-laki	0	0
Perempuan	50	100
	50	100

Sumber: Hasil Jawaban Kusioner Responden

Berdasarkan tabel 4.1 jumlah semua responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 50 atau 100%.

#### 4.2.1.2. Usia

**Tabel 4. 2**

**Data Identitas Responden Mengenai Usia**

Usia	Jumlah	Prosentase (%)
Kurang 20 tahun	0	0
20 - 24 tahun	11	22

25 - 29 tahun	10	20
30 - 34 tahun	12	24
35 - 39 tahun	6	12
40 tahun atau lebih	6	12
	50	100

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan data yang tercantum disimpulkan sebagian besar responden berentang usia 30 hingga 34 tahun, yang jumlahnya mencapai 12 orang atau sekitar 24% dari total responden. Rentang usia berikutnya yang memiliki jumlah responden signifikan adalah antara 20 hingga 24 tahun, dengan jumlah 11 orang atau sekitar 22%, dan antara 25 hingga 29 tahun, dengan jumlah 10 orang atau sekitar 20%. Sementara itu, responden yang berusia antara 35 hingga 39 tahun dan 40 tahun ke atas memiliki jumlah yang relatif sama, masing-masing sebanyak 6 orang atau sekitar 12%. Responden berusia lebih dari 20 tahun.

#### 4.2.1.3. Masa Kerja

**Tabel 4. 3**

**Data Identitas Responden Mengenai Masa Kerja**

<b>Masa Kerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Kurang 1 tahun	0	0
1 tahun	7	14
2 tahun	8	16
3 tahun	13	26
4 tahun	9	18
5 tahun atau lebih	16	32
	50	100

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan data yang tercantum diketahui bahwa terdapat variasi masa kerja. Proporsi terbesar dari total sampel adalah responden dengan masa kerja 5 tahun atau lebih, mencapai 32%. Sementara itu, responden

dengan masa kerja 3 tahun menempati urutan berikutnya dengan jumlah 13 orang atau 26% dari total sampel. Selanjutnya, terdapat 9 orang atau 18% responden yang memiliki masa kerja selama 4 tahun, diikuti oleh 8 orang atau 16% dengan masa kerja 2 tahun. Jumlah responden dengan masa kerja 1 tahun mencapai 7 orang atau 14% dari total sampel, sementara tidak ada responden yang memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun.

#### 4.2.1.4. Status Perkawinan

**Tabel 4. 4**

**Data Identitas Responden Mengenai Status Perkawinan**

<b>Status Perkawinan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
Belum menikah	0	0
Sudah menikah	50	100
	50	100

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan tabel 4.4 semua responden sudah menikah sebanyak 50 karyawan atau 100%.

#### 4.2.1.5. Pendapatan Rata-Rata (Per bulan)

**Tabel 4. 5**

**Data Identitas Responden Mengenai Pendapatan Rata-Rata (Per bulan)**

<b>Rata-rata <i>income</i> (per bulan)</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
1 juta	0	0
2 juta	11	22
3 juta	14	28
4 juta	13	26
5 juta atau lebih	12	24
	50	100

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Berdasarkan data disimpulkan bahwa pendapatan rata-rata sebagian besar responden per bulan yang bervariasi. Ditemukan bahwa jumlah responden terbesar adalah 14 orang atau sebesar 28% dari total, dengan pendapatan rata-rata per bulan sebesar 3 juta. Diikuti oleh 13 orang atau sebesar 26%, dengan pendapatan rata-rata per bulan sebesar 4 juta. Selain itu, sebanyak 12 orang atau sekitar 24% memiliki pendapatan rata-rata per bulan sebesar 5 juta atau lebih. Selanjutnya, sebanyak 11 orang atau sekitar 22% memiliki pendapatan rata-rata per bulan sebesar 2 juta.

#### 4.2.1.6. Pendidikan Terakhir

**Tabel 4. 6**

**Data Identitas Responden Mengenai Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Prosentase (%)</b>
SMU/Sederajat	14	28
Diploma	8	16
Sarjana S1	28	56
Sarjana S2	0	0
	50	100

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Diketahui responden dengan persentase terbesar yaitu 56% berpendidikan terakhir Sarjana S1 sebanyak 28 orang, 28% lainnya SMU/Sederajat sebanyak 14 orang, lalu Diploma sebesar 16% atau 8 orang dan Sarjana S2 sebesar 0%.

#### 4.2.2 Tanggapan Responden Pada Variabel Penelitian

Dalam analisis distribusi data dari kuisisioner dalam konteks penelitian ini, pendekatan yang digunakan melibatkan klasifikasi rata-rata



respons dari para responden terhadap indikator-indikator pertanyaan yang telah dipresentasikan. Metode ini menerapkan sebuah rumus untuk menentukan rentang interval kelas yang tepat.

$$c = \frac{X_n - X_1}{k}$$

$$= \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Di mana:  $c$  = perkiraan besarnya (*class width, class size, class length*)

$k$  = banyaknya kelas

$X_n$  = Nilai observasi terbesar

$X_1$  = Nilai observasi terkecil

Maka dari itu dipakai dengan tingkatan penilaian batasan nilai dengan kelas masing-masing kategori dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4. 7**

**Kategori Mean Masing-masing Variabel**

<b>INTERVAL</b>	<b>KATEGORI</b>
$1,00 < a \leq 1,80$	sangat tidak setuju (STS)
$1,80 < a \leq 2,60$	tidak setuju (TS)
$2,60 < a \leq 3,40$	kurang setuju (KS)
$3,40 < a \leq 4,20$	setuju (S)
$4,20 < a \leq 5,00$	sangat setuju (SS)

Sumber: dikembangkan oleh peneliti

#### 4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Konflik Peran Ganda (X<sub>1</sub>)

**Tabel 4. 8**

##### Tanggapan Responden Mengenai Variabel Konflik Peran Ganda (X<sub>1</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Saya mampu membagi waktu untuk keluarga dan pekerjaan	4	3	23	17	3	3,24	Kurang Setuju
2	Saya mampu mengendalikan tekanan pekerjaan, sehingga tidak terbawa dalam keluarga	4	3	29	14	0	3,06	Kurang Setuju
3	Saya mampu menyesuaikan perilaku dalam menghadapi pekerjaan dan keluarga	4	3	26	17	0	3,12	Kurang Setuju

Sumber: data yang diolah. 2024

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4.8, disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden terhadap seluruh pertanyaan berada dalam rentang 2,60 hingga 3,40. Temuan ini menunjukkan bahwa responden cenderung menunjukkan tingkat ketidaksetujuan (Kurang Setuju/KS) terhadap pernyataan yang diajukan terkait variabel konflik peran ganda (X<sub>1</sub>).

#### 4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)

Tabel 4. 9

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Konflik Kerja (X<sub>2</sub>)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Keterangan
		ST S	TS	KS	S	SS		
1	Ditempat kerja saya, komunikasinya berjalan baik	5	15	16	13	1	2,80	Kurang Setuju
2	Ditempat kerja saya, antar karyawan mampu memahami tujuan yang telah ditetapkan perusahaan	5	13	20	11	1	2,80	Kurang Setuju
3	Ditempat kerja saya, masing-masing karyawan dinilai dengan standar yang sama dan transparan	8	18	16	7	1	2,50	Tidak Setuju
4	Ditempat kerja saya, antar karyawan saling tergantung dalam menyelesaikan pekerjaan	7	10	24	9	0	2,70	Kurang Setuju
5	Ditempat kerja saya, suasana kerjanya nyaman dan terjalin rasa kebersamaan	7	15	19	7	2	2,64	Kurang Setuju

	antar karyawan						
--	----------------	--	--	--	--	--	--

Sumber: data yang diolah. 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.9, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari respons yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan pertama, kedua, keempat, dan kelima berkisar antara 2,60 hingga 3,40. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas responden mengindikasikan tingkat kesetujuan yang rendah terhadap pernyataan yang terkait dengan variabel konflik kerja (X2), dengan menyatakan kurang setuju (KS). Sementara itu, nilai rata-rata respons untuk pernyataan ketiga berada pada rentang 1,80 hingga 2,60, menandakan bahwa mayoritas responden menunjukkan ketidaksetujuan terhadap pernyataan tersebut (TS) dalam konteks variabel konflik kerja (X2).

#### 4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X3)

**Tabel 4. 10**

**Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja (X3)**

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Ditempat kerja saya, beban kerjanya normal (tidak berlebihan)	18	16	11	4	1	2,08	Tidak Setuju
2	Pimpinan saya bersikap adil terhadap para karyawan	7	17	18	7	1	2,56	Tidak Setuju
3	Saya mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik	7	7	8	27	1	3,16	Kurang Setuju
4	Ditempat kerja saya,	5	16	20	8	1	2,68	Kurang Setuju

	lingkungannya mendukung untuk bekerja dengan nyamam							
5	Ditempat kerja saya, jenjang karirnya jelas dan transparan	9	14	20	6	1	2,52	Tidak Setuju

Sumber: data yang diolah. 2024

Dari tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, rata-rata respons dari partisipan untuk pertanyaan pertama, kedua, dan kelima terletak dalam rentang  $1,80 < a \leq 2,60$ . Ini mengindikasikan bahwa partisipan cenderung tidak menyetujui pernyataan yang diajukan terkait dengan variabel stres kerja (X3). Sementara itu, rata-rata respons untuk pertanyaan ketiga dan keempat berada dalam rentang  $2,60 < a \leq 3,40$ , menunjukkan bahwa partisipan cenderung kurang setuju terhadap pernyataan yang diajukan mengenai variabel stres kerja (X3).

#### 4.2.2.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 11

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban					Mean	Keterangan
		STS	TS	KS	S	SS		
1	Hasil kerja yang saya hasilkan memiliki kualitas yang memenuhi standar perusahaan	5	9	13	21	2	3,12	Kurang Setuju

2	Saya dapat menapai target kuantitas kerja yang ditetapkan perusahaan	5	5	16	22	2	3,22	Kurang Setuju
3	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tanpa kesalahan	5	3	25	16	1	3,10	Kurang Setuju
4	Pekerjaan yang saya laksanakan dengan baik, saya bertanggung jawabkan sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan	5	9	13	20	3	3,14	Kurang Setuju

Sumber: data yang diolah. 2024

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.11, dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata dari tanggapan responden terhadap semua pernyataan berada dalam rentang 2,60 hingga 3,40. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden mengungkapkan penilaian "Kurang Setuju" terhadap aspek-aspek yang terkait dengan variabel kinerja karyawan (Y) yang diajukan dalam pertanyaan.

### 4.3 Hasil Analisis Data dan Pengujian Hipotesis

#### 4.3.1 Hasil Pengujian Validitas

**Tabel 4. 12**  
**Uji Validitas**

Variabel	Pernyataan	Rhitung	rtabel	Keterangan
Konflik Peran Ganda (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,963	0,278	Valid
	X1.2	0,959	0,278	Valid
	X1.3	0,951	0,278	Valid
Konflik Kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,917	0,278	Valid
	X2.2	0,918	0,278	Valid
	X2.3	0,892	0,278	Valid
	X2.4	0,837	0,278	Valid
	X2.5	0,906	0,278	Valid
Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	X3.1	0,742	0,278	Valid
	X3.2	0,924	0,278	Valid
	X3.3	0,710	0,278	Valid
	X3.4	0,908	0,278	Valid
	X3.5	0,869	0,278	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,956	0,278	Valid
	Y2	0,964	0,278	Valid
	Y3	0,901	0,278	Valid
	Y4	0,946	0,278	Valid

Sumber: data yang diolah. 2024

Dari tabel 4.12 nilai r-hitung > t-tabel maka pernyataan tersebut valid.

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4. 13**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Reliabilitas minimum	Keterangan
Konflik peran (X <sub>1</sub> )	0,952	0,6	Reliabel
Konflik kerja (X <sub>2</sub> )	0,938	0,6	Reliabel
Stres kerja (X <sub>3</sub> )	0,880	0,6	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,957	0,6	Reliabel

Sumber: data yang diolah. 2024

Dari analisis reliabilita, menunjukkan semua nilai koefisien reliabilitas yang disajikan berada di atas 0,6. Hal ini menggambarkan bahwa semua instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Implikasinya, respon dari setiap responden secara konsisten mencerminkan dimensi (X1, X2, X3 dan Y) yang diukur oleh masing-masing item pertanyaan.

#### **4.3.3 Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Ghozali (2016), mendefinsikan pengujian normalitas untuk mengetahui terkait distribusi variable bebas dan terikat dalam model regresi apakah sesuai dengan distribusi normal. Karena distribusi normeal erat kaitannya dengan uji statistik. Oleh karena itu, distribusi normal atau yang mendekati normal mengindikasikan model regresi yang baik sehingga dapat dilanjtkan pada uji statistic yang tepat dan dapat diandalkan. Pengujian normalitas data dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov yang ada pada program SPSS, dengan ketentuan:

- a. Apabila nilai signifikansi  $> 5\%$  (0.05), maka data memiliki distribusi normal
- b. Apabila nilai signifikansi  $< 5\%$  (0.05), maka data tidak memiliki distribusi normal



Berikut hasil dan pembahasan uji Normalitas:

**Tabel 4. 14**  
**Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.22777605
Most Extreme Differences	Absolute	.134
	Positive	.134
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.949
Asymp. Sig. (2-tailed)		.329

a. Test distribution is Normal.

Sumber: data yang diolah. 2024

Berdasarkan tabel 4.14 besarnya Kolmogorov-smirnov Z adalah 0,949 dan *Asymp. Sig. (2-tailed)*  $0,329 > 0,05$  dapat disimpulkan bahwa distribusi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

#### **b. Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas sesuai Ghazali (2012) memiliki tujuan dalam mengetahui serta melakukan pengujian terkait model regresi apakah terdapat hubungan diantara variable bebas. Dalam pengujian ini dapat dilakukan melalui beberapa cara. Namun, untuk mengetahui keberadaan multikolinieritas dalam model regresi dapat ditelaah dengan memperhatikan

*tolerance value* maupun VIF atau *variance inflation factor*. Maka dapat diketahui beberapa kriteria dalam uji ini adalah:

- a. Tidak ada multikolinearitas pada variable bebas dalam model regresi apabila nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $< 10$ .
- b. Terdapat multikolinearitas pada variable bebas dalam model regresi apabila nilai *tolerance*  $< 0,1$  dan nilai VIF  $> 10$ .

**Tabel 4. 15**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.077	1.273		.846	.402		
TOTAL_X1	.662	.232	.425	2.855	.006	.317	3.153
TOTAL_X2	.366	.189	.412	1.936	.059	.155	6.447
TOTAL_X3	.027	.196	.029	.139	.890	.159	6.284

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

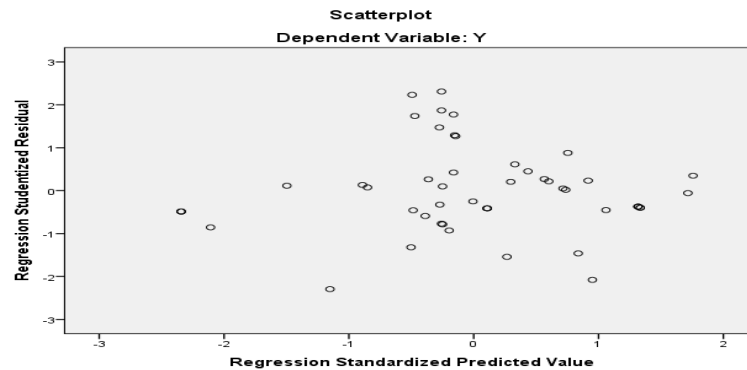
Sumber: data yang diolah. 2024

Berdasarkan data yang tercantum dalam Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance untuk konflik peran ganda (X1) adalah 0,317, konflik kerja (X2) adalah 0,155, dan stres kerja (X3) adalah 0,159. Sehingga diketahui setiap variable memuat nilai toleransi yang melebihi

ambang batas minimal 0,1, menandakan bahwa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara variabel independen dalam model regresi. Selain itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) untuk konflik peran ganda (X1) sebesar 3,153, konflik kerja (X2) sebesar 6,447, dan stres kerja (X3) sebesar 6,284, menunjukkan bahwa tidak ada masalah multicollinearity yang signifikan, karena semua nilai VIF berada di bawah ambang batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan.

### **c. Uji Heteroskedastisitas**

Penggunaan Uji Heteroskedastisitas bertujuan mengevaluasi disparitas varians di antara observasi dalam sebuah model regresi. Metode ini bertujuan untuk menentukan apakah terdapat perbedaan signifikan dalam variabilitas antara pengamatan yang berbeda. Penilaian heteroskedastisitas ini dapat dilakukan melalui analisis visual menggunakan scatterplot. Secara khusus, dalam konteks penelitian ini, Gambar 4.2 menampilkan scatterplot yang menggambarkan model regresi yang digunakan untuk mengilustrasikan potensi keberadaan heteroskedastisitas dalam data.



**Gambar 4. 2**  
**- Scatterplot**

Sumber: data yang diolah. 2024

Dalam analisis regresi yang efektif, biasanya tidak ada kecenderungan heteroskedastisitas. Evaluasi visual menggunakan scatterplot dapat mengungkap apakah suatu model regresi menderita heteroskedastisitas. Pola yang terlihat dalam grafik dapat menjadi indikasi adanya heteroskedastisitas. Penyebaran titik secara acak dan merata pada sumbu Y menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dalam model regresi yang diteliti.

#### **d. Autokorelasi**

Uji autokorelasi mempunyai tujuan identifikasi keberadaan korelasi atau hubungan antara gangguan pada periode waktu  $(t)$  dengan gangguan pada periode sebelumnya  $(t-1)$ .

Menurut Ghozali (2018) dasar dalam menentukan ada maupun tidaknya kasus autokorelasi akan didasari oleh aturan berikut ini:

- a.  $0 < d < dl$  = ada autokorelasi positif
- b.  $dl \leq d \leq du$  = tidak ada autokorelasi positif

- c.  $4 - dl < d < 4$  = ada autokorelasi negative
- d.  $4 - du \leq d \leq 4 - dl$  = tidak ada autokorelasi negative
- e.  $du < d < 4 - du$  = tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

Uji Durbin-Watson digunakan dan dapat dilihat pada summary tabel 4.16

**Tabel 4. 16**  
**Uji Autokorelasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869 <sup>a</sup>	,756	,734	2,03935	1,849

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: data yang diolah. 2024

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, diperoleh nilai uji Durbin-Watson sebesar 1,849. Selanjutnya, nilai tersebut diperbandingkan dengan batas bawah (dl) dan batas atas (du) dari uji Durbin-Watson. Batas bawah (dl) merupakan nilai statistik Durbin-Watson yang lebih rendah, sementara batas atas (du) adalah nilai statistik Durbin-Watson yang lebih tinggi. Nilai dl dan du dapat ditentukan menggunakan tabel Durbin-Watson dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 5\%$ , jumlah observasi (n), dan jumlah variabel independen (K). Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa nilai  $du = 1,673$ ,  $K = 3$ , dan  $n = 50$ .

Dengan demikian, diperoleh bahwa  $du (1,673) < \text{Durbin-Watson} (1,849) < 4-du (2,327)$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berada di antara nilai du dan 4-du, sehingga tidak terdapat indikasi adanya autokorelasi dalam data.

### 4.3.3 Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. 17**  
**Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.077	1.273		.846	.402
	TOTAL_X 1	.662	.232	.425	2.855	.006
	TOTAL_X 2	.366	.189	.412	1.936	.059
	TOTAL_X 3	.027	.196	.029	.139	.890

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: data yang diolah. 2024

Dari tabel 4.17, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,077 + 0,662 X_1 + 0,366 X_2 + 0,027 X_3 + e$$

Untuk lebih jelasnya dapat diterangkan sebagai berikut :

a. Nilai Konstanta = 1,077

Konstanta 1,077 yang tercantum dalam penelitian ini menggambarkan bahwa ketika variabel X1, X2, dan X3 memiliki nilai yang sama dengan 0, nilai kinerja karyawan (Y) akan mencapai 1,077 unit.

b. Nilai  $\beta_1 = 0,662$

Nilai  $\beta_1$  sebesar 0,662 dengan tanda koefisien regresi positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel konflik peran ganda (X1) dan kinerja karyawan (Y). Maka, peningkatan bersifat linear. Satu satuan pada variabel konflik peran ganda (X1), kinerja karyawan (Y) akan meningkat

sebesar 0,662 satuan, dengan asumsi variabel konflik kerja (X2) dan stres kerja (X3) konstan.

c. Nilai  $\beta_2 = 0,366$

Dalam konteks analisis regresi pada skripsi ini, nilai koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,366 menandakan adanya hubungan positif antara variabel konflik kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Ini mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan satu satuan pada variabel konflik kerja (X2), kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,366 satuan. Penafsiran ini diasumsikan dengan menjaga variabel konflik peran ganda (X1) dan stres kerja (X3) tetap atau konstan dalam model regresi.

d. Nilai  $\beta_3 = 0,027$

Nilai koefisien regresi beta ( $\beta_3$ ) sebesar 0,027 menghasilkan jika didapatkan pengaruh positif yang signifikan dari variabel stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Ini menandakan bahwa jika variabel stres kerja (X3) meningkat satu satuan, kinerja karyawan (Y) juga akan meningkat sebesar 0,027 satuan, dengan asumsi variabel konflik peran ganda (X1) dan konflik kerja (X2) tetap atau tidak berubah.

#### 4.3.4 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan salah satu metrik pada penelitian ini untuk mengevaluasi tingkat kontribusi yang diberikan oleh variabel independen, yakni konflik peran ganda (X1), konflik kerja (X2), dan stres kerja (X3), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (Y). Analisis data yang dijabarkan dalam tabel memberikan gambaran tentang seberapa

besar dampak yang dimiliki oleh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4. 18**  
**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 <sup>a</sup>	.677	.656	2.29927

a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X1, TOTAL\_X2

Sumber: data yang diolah. 2024

Nilai  $\text{adj.R}^2$  sebesar 0,656. Hal ini menunjukkan bahwa 65,6% perubahan pada kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh variabel independen yakni konflik peran ganda ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ) dan stres kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya 34,4% dapat ditentukan dengan factor yang lain yang tidak dilakukan pengamatan oleh peneliti.

#### **4.3.5 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)**

Pengujian menggunakan uji T dilakukan untuk menginvestigasi apakah variabel independen, seperti konflik peran ganda ( $X_1$ ), konflik kerja ( $X_2$ ), dan stres kerja ( $X_3$ ), secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y). nilai t-hitung yang dihasilkan dari program SPSS versi 26 dibandingkan dengan nilai t-tabel yang relevan untuk menganalisis



**Tabel 4. 19**  
**Hasil Analisis Uji t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.077	1.273		.846	.402
	TOTAL_X 1	.662	.232	.425	2.855	.006
	TOTAL_X 2	.366	.189	.412	1.936	.059
	TOTAL_X 3	.027	.196	.029	.139	.890

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: data yang diolah. 2024

Tabel 4.19 menjelaskan bahwa,

a. Nilai variabel konflik peran ganda ( $X_1$ ) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y).

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$  berarti konflik peran ganda ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$  berarti konflik peran ganda ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2.  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = (n - k - 1) = (50 - 3 - 1) = 46$

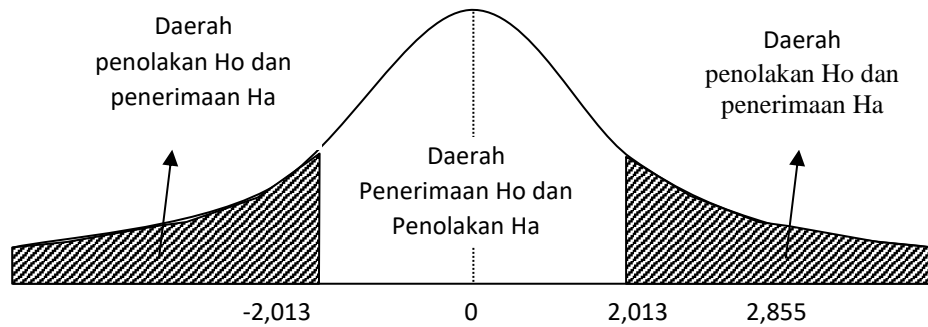
3.  $t_{tabel} = 2,013$

$t_{hitung} = 2,855$

4. Daerah Pengujian

**Gambar 4. 3**

**Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Konflik Peran Ganda ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y).**



Karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,855 > 2,013$  dan memiliki taraf signifikansi sebesar  $0,006 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini berarti konflik peran ganda ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y). Maka hipotesis pertama benar dan terbukti.

b. Variabel konflik kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh pada pekerja administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y).

1.  $H_0 : \beta_2 = 0$  berarti konflik kerja ( $X_2$ ) secara parsial tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_2 \neq 0$  berarti konflik kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2.  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = (n - k - 1) = (50 - 3 - 1) = 46$

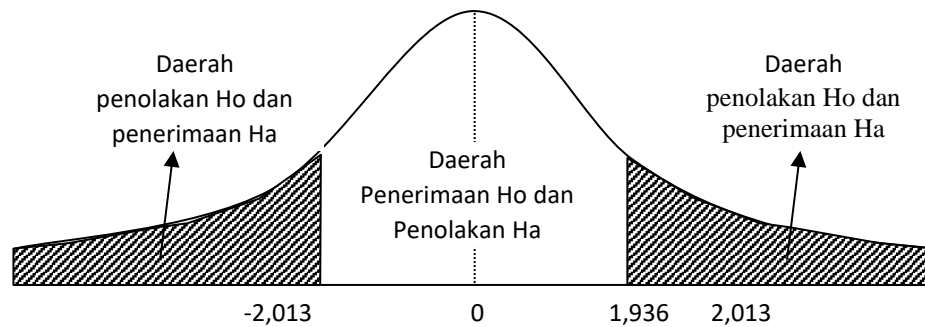
3.  $t_{tabel} = 2,013$

$t_{hitung} = 1,936$

4. Daerah Pengujian

**Gambar 4. 4**

**Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Konflik Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y).**



Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  yang diperoleh (1,936) tidak lebih besar daripada nilai  $t_{tabel}$  (2,013), yang memiliki nilai sebesar 0,059 yang melebihi nilai alpha (0,05), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja (X<sub>2</sub>) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi di PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y). Sehingga hipotesis kedua tidak terbukti.

Variabel stres X<sub>3</sub> berpengaruh akan performa kerja administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y).

1.  $H_0 : \beta_1 = 0$  berarti stress kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial tidak pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

$H_a : \beta_1 \neq 0$  berarti stress kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2.  $\alpha = 0,05/2 = 0,025$  dengan  $df = (n - k - 1) = (50 - 3 - 1) = 46$

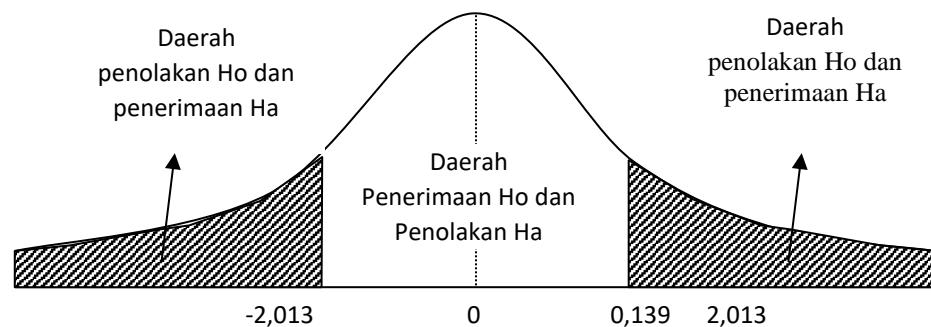
3.  $t_{tabel} = 2,013$

$$t_{hitung} = 0,139$$

#### 4. Daerah Pengujian

**Gambar 4. 5**

**Kurva Distribusi Uji t Pengaruh Stres Kerja (X<sub>3</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y).**



Dikarenakan nilai  $t_{hitung}$  yang tercatat pada penelitian ini, yakni 0,139, berada di bawah nilai  $t_{tabel}$  yang ditetapkan sebesar 2,013, dan nilai taraf signifikansi yang diperoleh sebesar 0,890 melebihi nilai alpha yang umumnya digunakan (0,05), maka hipotesis nol ( $H_0$ ) dapat diterima sementara hipotesis alternatif ( $H_a$ ) harus ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X<sub>3</sub>) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya (Y). Sehingga hipotesis ketiga tidak terbukti.

#### 4.4 Pembahasan

##### 4.4.1 Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya konflik peran ganda secara positif dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan administrasi di PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya. Ini berarti bahwa ketika

tingkat konflik peran ganda mengalami peningkatan, kinerja karyawan cenderung meningkat pula. Meskipun konflik peran ganda meningkat, karyawan tetap mampu mengalokasikan waktu antara keluarga dan pekerjaan dengan efektif. Mereka juga mampu mengelola tekanan kerja dengan baik sehingga tidak berdampak negatif pada kehidupan keluarga. Selain itu, karyawan mampu menyesuaikan perilaku mereka dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga, yang berujung pada peningkatan kinerja mereka secara keseluruhan.

Menurut Sujak dalam Lewaherilla, Novalien (2013) bahwa pada kondisi konflik peran ganda sehat sudah muncul serta dilahirkan oleh manajer, hingga akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang baik. Martha, Prahasta (2023) dan Gunawan, Fajrillah, Ginting (2022) juga menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.2 Pengaruh Konflik Karja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya**

Penelitian ini memberi pemahaman dan bukti bahwa konflik kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya yang artinya apabila karyawan menganggap sudah biasa dan wajar terjadi konflik di pekerjaan, antar karyawan dapat berkomunikasi dengan baik, karyawan mampu memahami tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, suasana kerja nyaman dan karyawan

memiliki kemampuan manajemen konflik dengan efektif sehingga tidak mempengaruhi kinerjanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Novita (2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berdampak secara signifikan terhadap kinerja individu dalam suatu organisasi. Konflik, pada dasarnya, merupakan fenomena yang tidak dapat dihindari sepenuhnya, namun dapat dikelola untuk meminimalkan dampak negatifnya, seperti perpecahan dan permusuhan, yang berpotensi merugikan organisasi. Namun demikian, jika konflik dikelola dengan baik, organisasi dapat mengambil manfaat maksimal darinya, seperti mendorong terciptanya persaingan yang sehat di antara anggota tim atau karyawan. Ini juga didukung dalam penelitian Amin (2019).

Wiratna (2022) juga menyatakan hal yang sama mengenai bagaimana konflik kerja bukan merupakan pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

#### **4.4.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Administrasi**

##### **PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya**

Sehingga diketahui bahwa stres kerja bukan menjadi pemeran utama dalam performa kerja para karyawan administrasi PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya artinya Meskipun karyawan administrasi di PT. Jaya Dagang Sentosa Surabaya menghadapi beban kerja yang tinggi dan kurangnya keadilan dalam pimpinan. Namun, ternyata stres kerja tidak terlalu berperan besar dalam performa kerja mereka. Hal ini menandakan bahwa karyawan mampu mengelola stres dengan baik, bahkan meski menghadapi tantangan seperti kurangnya kemampuan dalam mengoperasikan peralatan kerja, dan

ketidakjelasan jenjang karir yang tidak memengaruhi kinerja mereka secara substansial.

Stres tidak selalu menyatakan suatu hal yang buruk. Sehingga manajemen perusahaan tidak selalu merasa cemas terhadap kondisi pekerja yang mengalami stres tingkat rendah. Karena pada tingkat tertentu, justru stres dapat menjadi hal baik serta positif untuk memacu performa kerja mereka. Hal ini akan memacu para pekerja mencapai target mereka dengan cara paling efektif. Danang (2012:62)

Pernyataan ini selaras dengan apa yang menjadi poin utaman dari penelitian yang dilakukan oleh Martha dan Prahasta (2023) dimana terdapat kesimpulan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh erat atau besar terhadap performa kerja dari para pekerja.