

BAB 5

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini akan menggunakan dua uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas penelitian ini akan diuji menggunakan menggunakan teknik Kolmogorov- Smirnov, serta uji menggunakan histogram dan p-plot. Selain uji normalitas, penelitian ini juga akan di uji linearitasnya dengan melihat nilai *Sig. deviation from linearity*.

5.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sampel data yang diambil dalam penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi secara normal atau tidak (Gio & Irawan, 2016). Data dalam penelitian ini akan diuji, apakah data berdistribusi secara normal melalui teknik uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji histogram, serta p-plot. Uji normalitas pada uji Kolmogorov-Smirnov data akan dikatakan berdistribusi secara normal apabila memiliki nilai taraf signifikansi $>0,05$. Adapun hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat sebagai berikut :

- a. Hasil Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada variabel stres kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 ($p>0,05$). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data pada variabel stres kerja berdistribusi secara normal.
- b. Hasil Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada variabel konflik interpersonal memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p<0,05$). Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data pada variabel stres kerja tidak berdistribusi secara normal.

Selanjutnya, untuk uji normalitas menggunakan histogram dan p-plot dapat dilihat pada lampiran E dalam penelitian ini.

5.1.2 Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui seberapa erat hubungan linear dari variabel penelitian yang ada (Gio & Irawan, 2016). Hubungan kedua variabel akan dikatakan linear jika memiliki nilai *sig. deviation from linearity* $>0,05$. Pada penelitian ini, diperoleh nilai *sig. deviation from linearity* sebesar 0,633. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel konflik interpersonal dengan stres kerja pada karyawan instalasi farmasi di Rumah Sakit X.

5.2 Hasil Analisis Data

5.2.1 Uji Hipotesis

Hasil uji korelasi *pearson product moment* dalam penelitian ini menunjukkan hasil korelasi sebesar 0,614 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa variabel stres kerja dengan konflik interpersonal berkorelasi secara positif. Sehingga hipotesis penelitian ini yang menyatakan terdapat hubungan positif antara konflik interpersonal dengan stres kerja pada karyawan, dimana dari semakin rendah konflik interpersonal maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami oleh karyawan, dan sebaliknya semakin tinggi konflik interpersonal maka semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan diterima.

5.3 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja pada karyawan instalasi farmasi rumah sakit X, dengan jumlah sampel sebanyak 65 karyawan. Hasil uji analisis menggunakan *pearson product moment* pada penelitian ini menunjukkan hasil yang signifikan ($0,000$) pada kedua variabel yang diukur. Uji analisis juga menunjukkan nilai korelasi r_{xy} sebesar $0,614$, yang berarti hubungan korelasi antara kedua variabel bersifat positif. Penemuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti bahwa terdapat hubungan positif antara konflik interpersonal dengan stres kerja pada karyawan, dimana semakin rendah konflik interpersonal maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami oleh karyawan, dan sebaliknya semakin tinggi konflik interpersonal maka semakin tinggi stres kerja yang dialami diterima.

Penemuan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Stafylal, dkk., (2013) mengenai penelitian konflik interpersonal dan stres kerja orang dewasa di Yunani, penelitian Pratama dan Fuadati (2021) tentang pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stres kerja UPT pengawasan dan sertifikasi benih tanaman pangan, serta penelitian Pratama dan Satrya (2018) pada karyawan di Dinas Perhubungan di Bali, yang menunjukkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan variabel konflik interpersonal terhadap stres kerja. Adanya penelitian-penelitian yang memiliki hasil serupa memperkuat argumen bahwa stres kerja terjadi dan disebabkan oleh salah satunya oleh konflik interpersonal.

Dari hal tersebut terlihat bahwa setiap pekerjaan memungkinkan munculnya konflik yang terjadi antar individu di sebuah perusahaan dapat memicu munculnya stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Mahlithosikha dan

Wahyuningsih (2021), mendapatkan hasil terdapat hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja perawat di unit perawatan jiwa RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Konflik interpersonal yang terjadi pada perawat unit perawatan jiwa RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah melibatkan sesama karyawan dan atasan dikarenakan adanya perbedaan pendapat antar karyawan dalam satu unit instansi, selain itu kurangnya diperhatikannya pendapat yang disampaikan karyawan kepada atasan juga menjadi salah satu pemicu.

Konflik interpersonal seperti perbedaan pendapat, tujuan dan gangguan dari orang lain tentunya memberikan beban tersendiri yang dapat menjadi stres kerja. Konflik interpersonal juga dapat menyebabkan tidak selesainya atau terbengkalainya pekerjaan yang dimiliki karyawan, dimana hal ini juga akan memberikan stres kerja pada karyawan tersebut. Konflik interpersonal yang melibatkan pasien, rekan sejawat, atau atasan pastinya mengganggu seorang karyawan dalam instansi farmasi rumah sakit X dalam menjalankan pekerjaannya, serta apabila masalah ini tidak terselesaikan dengan baik tentu menjadi stres tersendiri untuk setiap individu yang terlibat. Keberadaan konflik interpersonal dalam pekerjaan, khususnya pada karyawan instalasi rumah sakit X diketahui dapat menjadi penyebab stres kerja.

Sumbangan efektif yang diberikan konflik interpersonal pada stres kerja pada penelitian ini yaitu sebesar 0,378. Dimana hal ini berarti stres kerja dipengaruhi oleh konflik interpersonal sebesar 37,8%, sementara itu sisanya 62,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor lingkungan, organisasi, pribadi, perbedaan individu atau interpersonal, perbedaan budaya, dsbnya.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Tak lupa peneliti ingin menyampaikan keterbatasan yang ada dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan *tryout* terpakai pada uji coba alat ukur penelitian, hal ini dikarenakan keterbatasan responden penelitian yang ada. Penggunaan *tryout* terpakai pada penelitian ini juga menyebabkan peneliti harus menggugurkan item-item skala yang tidak dianggap valid, serta melanjutkan ke analisis data tanpa menggantinya atau menambahkan item lain pada kuesioner penelitian.

