

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DIVISI PERSONALIA PT KERTA
RAJASA RAYA SIDOARJO**



Oleh:

GALIH LAKSANA ARDI

NBI : 1212000366

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA
2024**

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DIVISI PERSONALIA PT KERTA
RAJASA RAYA SIDOARJO**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Diajukan Oleh:

GALIH LAKSANA ARDI

Nbi: 1212000366

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

2024

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Nama Lengkap : Galih Laksana Ardi
NBI : 1212000366
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja dan
Beban Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Melalui *Self-
Efficacy* Sebagai Variabel
Intervening Divisi Personlia
PT Kerta Rajasa Raya
Sidoarjo.

Surabaya, 29 Januari 2024

Mengetahui/Menyetujui

Pembimbing


Tan Evan Tandiyoso, S.E., S.Pd.K., M.PSDM., CHCM.

NPP: 20210.18.0779

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dipertahankan di depan sidang Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan dinyatakan diterima untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen Pada tanggal 12 Januari 2024 :

PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Prof. Dr. Amiartuti Kusmaningtyas, SH., M.M.

Ketua



2. Prof. Dr. Siti Mujanah., MBA., PhD

Anggota



3. Tan Evan Tandiyono, S.E., S.Pd.K., M.PSDM.,
CHCM

Anggota



Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya



Prof. Dr. H. Slamet Riyadi, M.Si., AK., CA

SURAT PERNYATAAN ANTI PLAGIAT

Saya, yang bertanda tangan di bawah ini:

1. Nama Lengkap : Galih Laksana Ardi (L / P)
2. NBI : 1212000366
3. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
4. Program Studi : Manajemen
5. NIK (KTP) : 3518110306000004
6. Alamat Rumah (KTP) : Dsn. Kedungombo 1 RT/RW 003/002
DS.Kedungombo Kec. Tanjunganom
Kab. Nganjuk


Dengan ini menatakan skripsi yang berjudul:

PENGARUH KONLFIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SELF-EFFICACY SEBAGAI VARIABEL INTEVENING DIVISI PERSONALIA PT KERTA RAJASA RAYA SIDOARJO. Adalah benar-benar hasil rancangan, tulisan dan pemikiran saya sendiri, dan bukan merupakan hasil plagiat atau menyalin atau menyadur dari karya tulis ilmiah orang lain baik Artikel, Skripsi, Tesis maupun Desertasi.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, jika dikemudian hari ternyata terbukti bahwa skripsi yang saya tulis adalah hasil Plagiat maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan saya dan bertanggung jawab secara mandiri tanpa ada sangkut pautnya dengan Dosen Pembimbing dan Kelembagaan Fak. Ekonomi dan Bisnis Untag Surabaya.

Surabaya, 12... Januari... 2024

Yang Membuat


METERAL TEMPEL
608ALX146436632
(Galih Laksana Ardi)

v



UNIVERSITAS
17 AGUSTUS 1945
SURABAYA

BADAN PERPUSTAKAAN

Jl.Semolowaru 45 Surabaya

Tlp. 031 593 1800 (ex.311)

Email: perpus@untag-sby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN
PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Galih Laksana Ardi
NBI : 1212000366
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi/Laporan
Penelitian/Makalah

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, saya menyetujui untuk memberikan kepada Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, atas karya saya yang berjudul:

“ Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self-Efficacy* Sebagai Variabel Intervening Divisi Personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.”

Dengan **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Nonexclusive Royalty-Free Right)**, Badan Perpustakaan Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya berhak menyimpan, mengalihkan media atau memformatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap tercantum nama saya sebagai penulis.

Dibuat di : Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Pada Tanggal : 12 - Januari 2024

Yang Menyatakan,



(Galih Laksana Ardi)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala limpahan karunia dan nikmat sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Self-Efficacy* Pada PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo". Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya. Dalam penelitian ini penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, dukungan, bimbingan dari berbagai pihak skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik. Oleh sebab itu, dalam kesempatan ini penulis secara khusus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Tan Evan Tandiyono, S.E., S.Pd. K., M.PSDM., CHCM., selaku dosen pembimbing yang bersedia meluangkan waktu, tenaga, pikiran, dalam memberikan bimbingan, perhatian, kritik dan saran yang sangat berharga dengan penuh kesabaran dan kesungguhan hati sehingga skripsi ini terselesaikan dengan baik.
2. Prof. Mulyanto Nugroho, MM., CMA, CPAI., selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk menuntut ilmu dan menyelesaikan pendidikan Program Sarjana Ekonomi Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945.
3. Prof. H. Slamet Riyadi, M.Si., Ak, CA, selaku Dekan Dakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas kesempatan dan fasilitas serta bimbingan yang telah diberikan kepada saya selama menempuh proses perkuliahan pada pendidikan Program Sajrana Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1915.
4. Dr. Ulfi Pristina, M.Si, selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya dan juga selaku dosen wali saya selama perkuliahan Program Sarjana. Terima kasih karena telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan penelitian. Terimakasih juga karena telah membantukelancaran proses perkuliahan saya.
5. Seluruh dosen dan staff Tata Usaha Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universita 17 Agustus 1945 Surabaya yang telah membantu dan mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Pimpinan divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Bapak Nanda dan seluruh staf divisi personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.
7. Kepada kedua orang tua tercinta penulis, Bapak Sukardi, Ibu Lasianah. Terim kasih atas semua pengorbanan, kesabaran, doa, dan semangat yang terus mengalir tanpa henti dari awal perkuliahan hingga akhirnya skripsi ini bisa terselesaikan dengan baik.
8. Teman-teman seperjuangan penulis yang dari awal mulai menjadi mahasiswa baru sampai menjadi mahasiswa akhir yang saling memberikan support satu sama lain.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah memberikan bantuan, semangat dan doa kepada penulis sehingga skripsi dapat terselesaikan dengan baik.

10. Terakhir, terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan, melawan rasa malas dan tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi banyak pihak.

Surabaya, 31 Januari 2024

Galih Laksana Ardi

RINGKASAN

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI *SELF-EFFICACY* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DIVISI PERSONALIA PT KERTA
RAJASA RAYA SIDOARJO.**

Perkembangan di dunia bisnis saat ini mengalami perkembangan yang sangat cepat dan banyak terjadi perubahan dan terciptanya hal baru di dalamnya. Banyak perusahaan yang harus memperbaiki diri dan berkembang dan harus di paksa bersaing untuk bertahan di dunia bisnis. Banyak aspek yang harus ditingkatkan setiap perusahaan untuk berkembang lebih baik lagi, seperti dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam persaingan di dunia bisnis yang akan meningkatkan kinerja perusahaan. Peningkatan keberhasilan perusahaan atau organisasi diperlukan aspek-aspek yang dapat mendukung kualitas sumber daya manusia perusahaan. Peningkatan sumber daya manusia dapat diukur dari kualitas kinerja karyawan yang bagus, dari kualitas kinerja karyawan yang bagus dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya dari faktor pengendalian konflik yang bagus dari perusahaan, dengan terkendalinya konflik yang bagus dalam perusahaan akan mempermudah perusahaan dalam mengendalikan setiap masalah yang terjadi di dalam perusahaan.

Selain konflik kerja di dalam perusahaan ada faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, terdapat beban kerja yang terkadang menjadi masalah dalam perusahaan. Perusahaan yang dapat mengendalikan beban kerja akan berdampak baik bagi peningkatan kinerja karyawan dan perusahaan. Di dalam perusahaan terdapat juga faktor *self-efficacy* yang dapat menurunkan terjadinya masalah dalam kinerja karyawan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, artinya semakin baik pengelolaan konflik kerja maka akan semakin baik kinerjanya.
2. Beban kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, artinya semakin baik pengelolaan beban kerja maka akan semakin baik kinerjanya.

3. Konflik kerja terhadap *self-efficacy* menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, artinya semakin baik pengelolaan konflik kerja maka akan berdampak baik dan meningkatkan *self-efficacy* terhadap karyawan.
4. Beban kerja terhadap *self-efficacy* menunjukkan pengaruh yang positif tidak signifikan, artinya semakin baik pengelolaan beban kerja maka akan meningkatkan *self-efficacy* terhadap karyawan dan berdampak baik kedepannya.
5. *Self-efficacy* terhadap kinerja karyawan menunjukkan pengaruh yang positif yang signifikan, artinya semakin tinggi penerapan *self-efficacy* maka akan semakin baik terhadap kinerja karyawan.

ABSTRAK

Oleh

Galih Laksana Ardi

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *self-efficacy* sebagai variabel intervening divisi personalia PT Kerata Rajasa Raya Sidoarjo. Dengan mengendalikan 3 faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *causal explanatory* yang bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Variabel independen merupakan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu variabel beban kerja, reward dan punishment terhadap kinerja karyawan bagian personalia PT. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai bagian personalia yang berjumlah 63 orang, yang dipilih melalui *Accidental Sampling* dari populasi sebanyak 63 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner kemudian data tersebut di olah ke SmartPLS 4 untuk mengetahui hasil dari pengaruh konflik kerja dan beban kerja melalui *self-efficacy* sebagai variabel intervening pada Divisi Personalia PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan *self-efficacy* ditunjukkan dengan nilai P-value yang di atas 0,05 yang berarti variabel tersebut tidak signifikan namun berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan *self-efficacy*. Namun terdapat pengaruh positif dan signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan nilai P-value di bawah 0,05, jadi variabel tersebut dinyatakan signifikan.

Dapat disimpulkan penelitian ini memiliki lima hipotesis dan empat variabel yang terdapat dua variabel yang tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terhadap *self-efficacy*. Namun terdapat satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan, artinya ada atau tidak adanya konflik kerja dan beban kerja yang terjadi pada divisi personalia PT kerta Rajasa Raya Sidoarjo tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata kunci: Konflik kerja, beban kerja dan *self-efficacy*

ABSTRACT

By

Galih Laksana Ardi

This research aims to prove and analyze the influence of work conflict and workload on employee performance through self-efficacy as an intervening variable in the personnel division of PT Kerata Rajasa Raya in Sidoarjo. By controlling these 3 factors, it is hoped that it can improve employee performance and improve company performance.

This research is a type of causal explanatory research which aims to prove and analyze the causal relationship between two or more variables. The independent variable is the dependent variable in this research, namely the workload, reward and punishment variables on the performance of PT personnel department employees. Kerta Rajasa Raya Sidoarjo. The respondents in this study were 63 personnel employees, who were selected through Accidental Sampling from a population of 63 people. Data was collected through a questionnaire and then the data was sent to SmartPLS 4 to determine the results of the influence of work conflict and workload through self-efficacy as an intervening variable in the Personnel Division of PT Kerta Rajasa Raya in Sidoarjo.

The results of this research show that work conflict and workload have a positive and insignificant effect on employee performance and self-efficacy, indicated by a P-value above 0.05, which means these variables are not significant but have a positive effect on employee performance and self-efficacy. efficacy. However, there is a positive and significant influence of self-efficacy on employee performance with a P-value below 0.05, so this variable is declared significant.

It can be concluded that this research has five hypotheses and four variables, of which there are two variables that do not significantly influence employee performance and self-efficacy. However, there is one variable that has a significant effect on employee performance, namely self-efficacy on employee performance, meaning that the presence or absence of work conflict and workload that occurs in the personnel division of PT Kerta Rajasa Raya Sidoarjo does not affect employee performance.

Keyword : Work conflict, workload and self-efficacy

DAFTAR ISI

	Halaman.
SAMPUL LUAR.....	i
SAMPUL DALAM.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	iv
LEMBAR ANTI PLAGIAT.....	v
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI	vi
KATA PENGANTAR	vii
RINGKASAN.....	ix
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR GAMBAR	xviii
LAMPIRAN	xix
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Masalah.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	6
2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.2. Konflik Kerja	7
2.2.1. Dimensi Konflik Kerja.....	8
2.2.2. Indikator Konflik Kerja.....	9
2.2.3. Faktor-Faktor Konflik Kerja	9
2.2.4. Cara mengukur Konflik Kerja.....	11

2.3. Beban kerja	12
2.3.1. Dimensi Beban Kerja.....	13
2.3.2. Indikator Beban Kerja.....	13
2.3.3. Faktor-Faktor Beban Kerja	14
2.3.4. Cara Mengukur Beban Kerja	14
2.4. <i>Self-Efficacy</i>	15
2.4.1. Dimensi <i>Self-Efficacy</i>	16
2.4.2. Indikator <i>Self-Efficacy</i>	17
2.4.3. Faktor-Faktor <i>Self-Efficacy</i>	17
2.4.4. Cara Mengukur <i>Self-Efficacy</i>	18
2.5. Kinerja Karyawan	18
2.5.1. Dimensi Kinerja Karyawan.....	18
2.5.2. Indikator Kinerja Karyawan.....	19
2.5.3. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan	19
2.5.4. Cara Mengukur Kinerja Karyawan	21
2.6. Penelitian Terdahulu.....	21
2.7. Hubungan Antar Variabel.....	26
2.7.1. Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.7.2. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.7.3. Hubungan Konflik Terhadap <i>Self-Efiicacy</i>	26
2.7.4. Hubungan Beban Kerja Terhadap <i>Self-Efficacy</i>	28
2.7.5. Hubungan <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	28
2.8. Kerangka Konseptual	29
2.9. Hipotesis	29
BAB III. METODE PENELITIAN	31
3.1. Desain Penelitian.....	31

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	31
3.3. Jenis dan Sumber Data	31
3.4. Populasi dan Sampel	32
3.5. Teknik Pengumpulan Sampel	32
3.6. Definisi Variabel dan Definisi Operasional.....	33
3.7. Proses Pengolahan Data.....	38
3.8. Metode Analisi Data.....	39
3.9. Teknik Pengujian Hipotesis dan Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Deskripsi Data.....	43
4.1.1 VisiPerusahaa.....	43
4.1.2 MisiPerusahaan	43
4.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	43
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden	43
4.2.1.1 Karakteristik Responden JenisKelamin	43
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	44
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
4.2.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Karyawan	45
4.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian	46
4.3.1 Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	46
4.3.2 Evaluasi Modal Struktur (<i>Inner Model</i>)	51
4.3.3 Pengujian Hipotesis	52
4.4 Pembahasan	54
4.4.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	54

4.4.2 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap <i>Self-Efficacy</i>	55
4.4.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	55
4.4.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Self-Efficacy</i>	56
4.4.5 Pengaruh <i>Self-Efficacy</i> Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.5 Implikasi penelitian	57
BAB V PENUTUPAN.....	59
5.1 Simpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Skala Likert.....	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.2 Usia Responden.....	44
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	45
Tabel 4.4 Pendidikan Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.5 Status Karyawan.....	46
Tabel 5.1 <i>Outer Loading</i>	48
Tabel 5.2 <i>Average Varians Extrated (AVE)</i>	50
Tabel 5.3 <i>Compositiy reliability</i>	50
Tabel 5.4 <i>Cronbach Alpha</i>	51
Tabel 5.5 <i>R-Square</i>	51
Tabel 5.6 <i>Path Coefficients</i>	53

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Presentase Kinerja Karyawan.....	1
Gambar 1 Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1 Gambar Outer Loading	47
Gambar 4.3 <i>Algorithm Bootstrapping Report</i>	52

LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Lembar Kuesioner	65
Lampiran 2 Jawaban Responden	83
Lampiran 3 Hasil Analisis Partial Least Square/PLS	88
Lampiran 4 <i>Outer Loading</i>	89
Lampiran 5 <i>PLS Bootstrapping</i>	92
Lampiran 6 <i>Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Value)</i>	93
Lampiran 7 Kartu Bimbingan.....	94
Lampiran 8 Izin Penelitian	95
Lampiran 9 Surat Balasan Perusahaan	96
Lampiran 10 Turnitin	97