

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KONFLIK KERJA PADA PT. BUNGA WANGSA
SEDJATI (JATIM PARK 2) KOTA BATU**

SKRIPSI



Oleh

ARUM NURYANI

NIM : 17510058

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KONFLIK KERJA PADA PT. BUNGA
WANGSA SEDJATI (JATIM PARK 2) KOTA BATU**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

ARUM NURYANI

NIM : 17510058

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2021**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KONFLIK KERJA PADA PT. BUNGA
WANGSA SEDJATI (JATIM PARK 2) KOTA BATU**

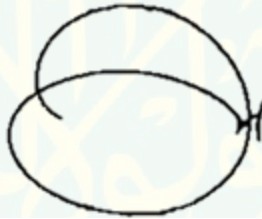
SKRIPSI

Oleh

**ARUM NURYANI
NIM : 17510058**

Telah disetujui pada tanggal 10 Desember 2021

Dosen Pembimbing,



**Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M. Si
NIP 1972021220031210003**

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



**Supriyanto Sulhan, S.E., M.M
NIP 197406042006041002**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KONFLIK KERJA PADA PT. BUNGA WANGSA SEDJATI (JATIM PARK 2) KOTA BATU

SKRIPSI

Oleh:

ARUM NURYANI

NIM : 17510058

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Pada 31 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji:

1. Penguji Utama

Syahirul Alim, MM

NIP 197712232009121002

2. Ketua

Sugeng Ali Mansur, S.S., M.Pd

NIP 197809292014111001

3. Dosen Pembimbing / Sekretaris

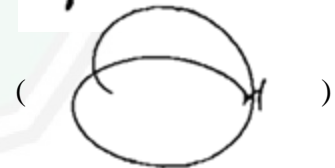
Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M.Si

NIP 1972021220031210003

Tanda Tangan

()

()

()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,



Muhammad Sulhan, S.E., M.M

NIP 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Arum Nuryani
NIM : 17510058
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN MELALUI KONFLIK KERJA PADA PT. BUNGA WANGSA SEDJATI (JATIM PARK 2)

KOTA BATU adalah hasil karya saya sendiri, bukan “**duplikasi**” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “**klaim**” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 31 Januari 2022
Hormat Saya,



Arum Nuryani
NIM : 17510058

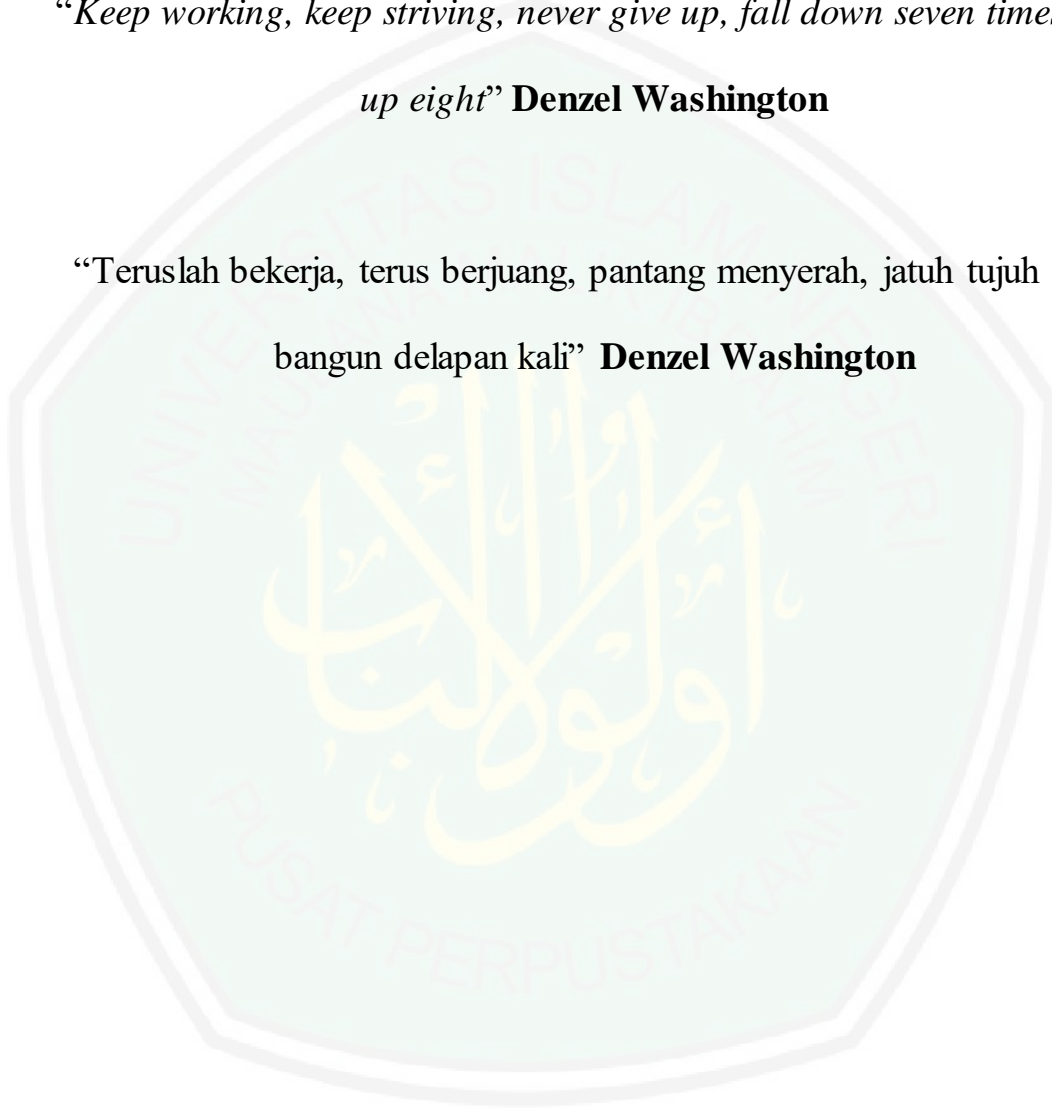
HALAMAN PERSEMBAHAN

Semua perjuangan saya hingga pada titik ini tidak lain saya persembahkan kepada kedua orang tua saya serta saudara saya yang merupakan orang paling berharga dalam hidup saya. Hidup menjadi lebih mudah dan lancar ketika kita memiliki keluarga yang lebih memahami kita daripada diri kita sendiri. Terimakasih telah menjadi keluarga yang sempurna.

HALAMAN MOTTO

“Keep working, keep striving, never give up, fall down seven times, get up eight” **Denzel Washington**

“Teruslah bekerja, terus berjuang, pantang menyerah, jatuh tujuh kali, bangun delapan kali” **Denzel Washington**



KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, S.E., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M. Si, selaku dosen pembimbing saya, yang telah memberikan arahan dan masukan yang membangun dan sangat

bermanfaat dalam proses pembuatan skripsi, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

5. Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu dalam setiap kegiatan pembelajaran.
6. Kedua orang tua saya Ibu Sri Suryani dan Bapak Ahmad Yani, serta saudara saya Leny Nuryani, Romadhona Nuryani dan Alfi Alfina Rahma Hidayati yang senantiasa memberikan do'a dan dukungan secara moril dan spiritual.
7. Ibu Meida selaku HRD PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu.
8. Seluruh karyawan PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu yang telah membantu sebagai responden dalam penelitian skripsi ini.
9. Terimakasih kepada Hesti Nur Afifah, Septina Eka A, Nur Aisyah dan Rekan Karang Taruna Bina Mandiri yang selalu menyemangati penulis.
10. Teman-teman manajemen 2017 yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Penulis berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal 'Alamin...

Malang, 10 Desember 2021

Penulis

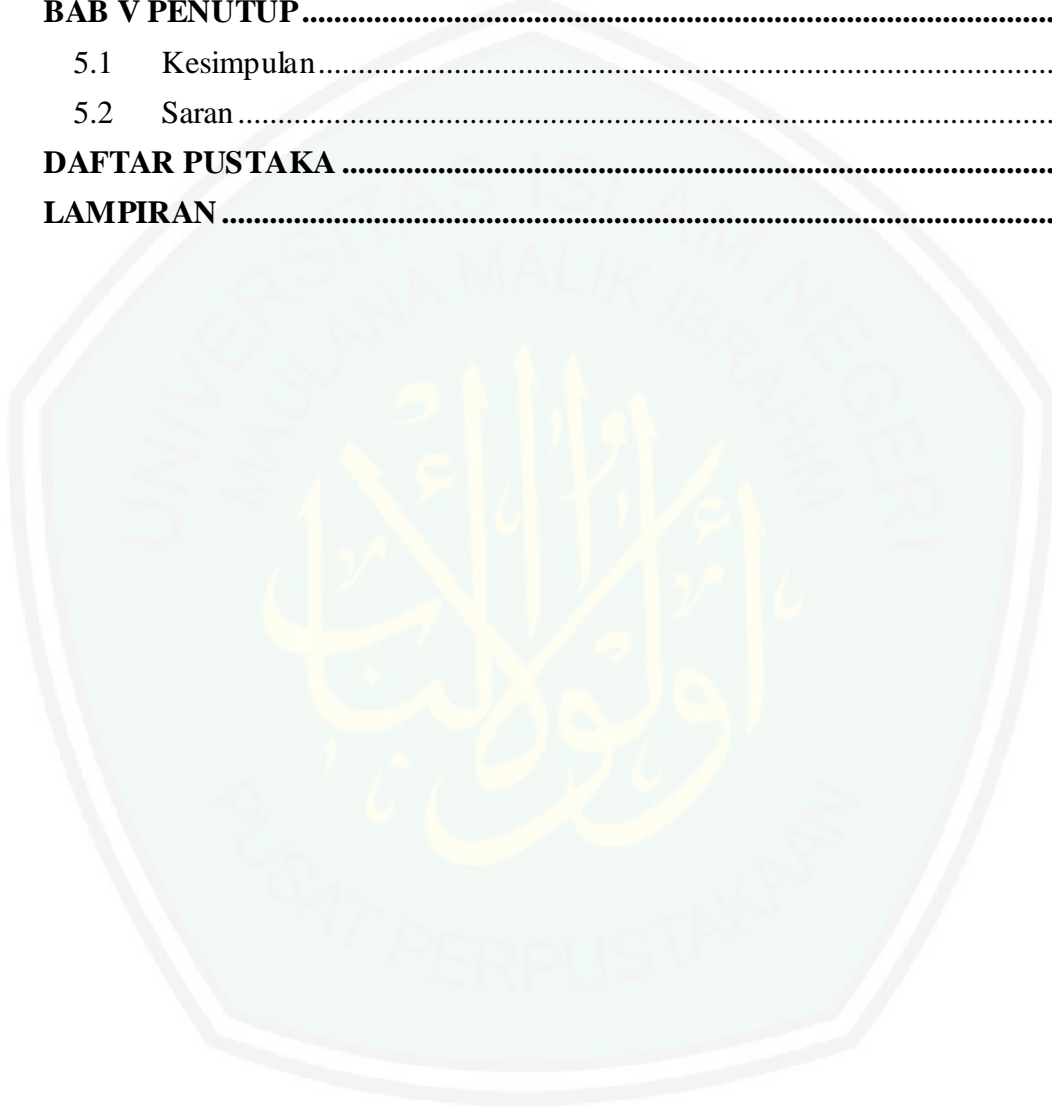


DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iv
SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.1.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teoritis	33
2.2.1 Stres Kerja	33
2.2.2 Konflik Kerja.....	42
2.2.3 Kinerja.....	52
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	62
2.3.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Konflik Kerja	62
2.3.3 Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	62
2.3.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Konflik Kerja	63
2.4 Kerangka Konseptual	64
BAB III METODE PENELITIAN	66

3.1	Jenis Penelitian	66
3.2	Lokasi Penelitian	66
3.3	Populasi dan Sampel.....	66
3.3.1	Populasi.....	66
3.3.2	Sampel.....	66
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	67
3.5	Teknik Pengumpulan Data	67
3.5.1	Sumber Data	67
3.5.2	Metode Pengumpulan Data	68
3.5.3	Skala Pengukuran.....	68
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	69
3.7	Uji Instrumen.....	71
3.7.1	Uji Validitas	71
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	71
3.8	Uji Asumsi Klasik	71
3.8.1	Uji Linieritas	71
3.9	Metode Analisis Partial Least Square (PLS).....	71
3.10	Uji Mediasi Dengan Tes Sobel.....	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		73
4.1	Hasil Penelitian.....	73
4.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	73
4.1.2	Deskripsi Responden	74
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian	77
4.1.4	Uji Instrumen.....	83
4.1.5	Uji Asumsi Klasik	86
4.1.6	Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Square (PLS)	87
4.1.7	Uji Mediasi Tes Sobel.....	98
4.2	Pembahasan Hasil Penelitian.....	99
4.2.1	Pembahasan Pengaruh Stres Kerja (X) Dengan Kinerja Karyawan (Y)	99
4.2.2	Pembahasan Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Konflik Kerja (Z) ...	100

4.2.3	Pembahasan Pengaruh Konflik Kerja (Z) Dengan Kinerja Karyawan (Y)	102
4.2.4	Pembahasan Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Konflik Kerja (Z).....	104
BAB V PENUTUP		107
5.1	Kesimpulan.....	107
5.2	Saran	108
DAFTAR PUSTAKA		109
LAMPIRAN.....		114



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Tujuan atau Manfaat Penilaian Kinerja	58
Gambar 4. 1 Model Hipotesis	95



DAFTAR TABEL

Tabel2. 1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel3. 1 Skor Penelitian Menggunakan Skala Likert.....	69
Tabel3. 2 Definisi Operasional Variabel.....	70
Tabel4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	75
Tabel4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel4. 3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan	76
Tabel4. 4 Karakteristik responden berdasarkan penghasilan.....	76
Tabel4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X).....	77
Tabel4. 6 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y).....	79
Tabel4. 7 Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (Z).....	81
Tabel4. 8 Hasil Uji Validitas	84
Tabel4. 9 Hasil Uji Reliabilitas	85
Tabel4. 10 Hasil Uji Linieritas.....	86
Tabel4. 11 Nilai <i>Convergent Validity</i> Stres Kerja (X).....	88
Tabel4. 12 Nilai <i>Convergent Validity</i> Kinerja Karyawan (Y)	89
Tabel4. 13 Nilai <i>Convergent Validity</i> Konflik Kerja (Z).....	90
Tabel4. 14 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	91
Tabel4. 15 Nilai Akar <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	92
Tabel4. 16 Nilai <i>Composite Reliability</i>	93
Tabel4. 17 Nilai <i>R-Square</i>	94
Tabel4. 18 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung	96
Tabel4. 19 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	96
Tabel4. 20 Hasil Uji Tes Sobel	98

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Bukti Konsultasi
Lampiran 2	Biodata Peneliti
Lampiran 3	Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
Lampiran 4	Bukti Turnitin
Lampiran 5	Data Kuesioner
Lampiran 6	Kuesioner
Lampiran 7	Uji Validitas X, Y, Z
Lampiran 8	Uji Linieritas
Lampiran 9	Hasil Uji Smart PLS
Lmpiran 10	Hasil Uji <i>Sobel Test</i>

ABSTRAK

Nuryani, Arum. 2021. SKRIPSI. Judul: **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu”**

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M. Si

Kata Kunci : Stres Kerja, Kinerja Karyawan dan Konflik Kerja

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset berharga bagi perusahaan, sebab SDM merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan dan pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan SDM yang handal serta berkualitas, diperlukan pengelolaan yang tepat. Pengelolaan SDM sangat ditentukan oleh banyak faktor, hal tersebut sesuai dengan perkembangan serta kemajuan perusahaan yang berlangsung saat ini. Dengan adanya perkembangan tersebut tentu saja perusahaan akan menaikkan target produktivitas yang semakin kompleks untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Tingginya tuntutan kerja atau standar target kinerja yg ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas SDM yang dimiliki tidak bisa mengikuti keadaan dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan mengakibatkan konflik dan tekanan atau stres terhadap karyawan yang tentu bisa saja berdampak pada kinerja karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Stres Kerja Berpengaruh Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis *explanatory research*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu, Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 177 responden. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner (angket). Variabel dalam penelitian ini adalah Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) dan Konflik Kerja (Z). Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS).

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap konflik kerja, konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan konflik kerja dapat memediasi dengan baik hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.

ABSTRACT

Nuryani, Arum. 2021. Thesis. Title: **“The Effect of Work Stress on Employee Performance Through Work Conflict At PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Batu City”**

Supervisor : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M. Si

Keywords : Burnout, Employee’s Performance and Work Conflict

Human resource is a precious assets for the company, because human resource us tge main rotation to act, to decide the purpose, and to take an exact decision in order to reach the purpose needed. To get the skillful and qualified human resource, an exact management is needed. The management of human resource is determined by many factors. They are according to the development and the progress of the continued company right now. By the existence of development, the company would increase productivity targets that becomes more complex in order to suit the exist development. The lofty work demands or the standard of target performance decided by tge company, so that the employees will try to reach the performance targets that has been decided by the company. However, the human resource's quality had would not able to follow the situations due to the changed environment happened, therefore it will affect a conflict and pressure or stress against the employee which could affect the employee's performance.

The purpose of this research is to determine whether burnout gives a direct influence against the employee’s performance through a work conflict at PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Batu City. The research is using a quantitative approach with explanatory research. The population of this research is employees at PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Batu City. The samples are consisting of 177 respondents. The data are obtained by spreading questionnaires method. The variable of this research is burnout (X), the employee’s performance (Y), and work conflict (Z). The data are being analyzed by Partial Least Square (PLS) method.

As a result, burnout gives a positive influence that is significant against the employee’s performance. Burnout also gives a positive influence that is significant against the work conflict. While work conflict gives a positive influence and significant against the employee’s performance, and the work conflict could mediate well the relationship between burnout and the employee’s performance.

مستخلص البحث

نور ياني ، أروم. 2021. البحث الجامعي: "تأثير ضغط العمل على أداء الموظف من خلال تضارب العمل في شركة محدودة بونجا وانجسا سيدجاتي (حديقة جاوى الشرقية الثانية) مدينة باتو"

المشرف: الدكتور أحمد ساني سوبريانتو الماجستير

الكلمات الرئيسية: ضغط العمل وأداء الموظف وتضارب العمل

تعتبر الموارد البشرية أحد الموجودات القيمة للشركة ، لأن الموارد البشرية هي المحور الرئيسي في اتخاذ الخطوة وتحديد الأهداف واتخاذ القرار الصحيح لتحقيق الأهداف المطلوبة. للحصول على الموارد البشرية الموثوقة والمؤهلة ، يحتاج التدبير المناسب. يحدد تدبير الموارد البشرية من العديد من العوامل ، وهذا يتوافق مع التطور وتقدم الشركة حلياً. بوجود هذا التطور ، بالطبع ، ستزيد الشركة أهداف الإنتاجية التي تزداد تعقيداً للتكيف مع التطورات الموجودة. متطلبات العمل العالية أو معايير أهداف الأداء التي تحددها الشركة ، سيجادل الموظف تحقيق أهداف الأداء التي حددتها الشركة. ولكن ، إذا كانت جودة الموارد البشرية المملوكة لا تستطيع أن تتبع تغيرات البيئة التي تحدث ، فسوف يسبب الصراع وضغوط على الموظفين والتي بالطبع يمكن أن يآثر على أداء الموظف.

هذا البحث يستخدم مدخلاً كمياً مع نوع البحث التوضيحي. كان مجتمع لهذا البحث موظفين في شركة محدودة بونجا وانجسا سيدجاتي (حديقة جاوى الشرقية الثانية) مدينة باتو ، بلغت العينة بعدد 177 مستجيباً. جمع البيانات باستخدام طريقة الاستبانة. المتغيرات في هذا البحث هي الضغط الوظيفي (X) وأداء الموظف (Y) وتضارب العمل (Z). يستخدم تحليل البيانات لهذا البحث المربعات الصغرى الجزئية.

تظهر نتائج البحث على أن ضغط العمل له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظف ، وضغط العمل لها تأثير إيجابي كبير على ضارب العمل ، وضارب العمل له تأثير إيجابي وهام على أداء الموظف ، ويمكن أن يتوسط تضارب العمل جيداً في العلاقة بين ضغط العمل وأداء الموظف.

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, antar perusahaan atau organisasi usaha saling bersaing untuk menguasai pangsa pasar. Setiap perusahaan harus bisa menyesuaikan diri serta berinovasi. Hal tersebut harus dilakukan supaya perusahaan bisa tetap bertahan pada lingkungan usaha. Bila perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang fluktuatif tak bisa diantisipasi oleh perusahaan maka bisa berpengaruh terhadap eksistensi perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus bisa menghadapi serta mengantisipasi perubahan kondisi lingkungan usaha serta memberikan respon yang tanggap, cepat, sempurna, serta efektif dan efisien.

Perkembangan suatu perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang terdapat di suatu perusahaan. Maka tentu saja, perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas supaya bisa bersaing serta memberikan tanggapan terhadap perubahan lingkungan perusahaan yang sedang dialami. Sumber Daya Manusia (SDM) ialah aset berharga bagi perusahaan, sebab SDM merupakan poros utama dalam melakukan tindakan, menentukan tujuan dan pengambilan keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan SDM yang handal serta berkualitas, diperlukan pengelolaan yang tepat. Adanya pengelolaan yang tepat mulai dari proses perekrutan, penyeleksian, pengklarifikasian,

serta penempatan karyawan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan dapat menaikkan kinerja perusahaan.

Pengelolaan SDM sangat ditentukan oleh banyak faktor, hal tersebut sesuai dengan perkembangan serta kemajuan perusahaan yang berlangsung saat ini. Faktor lingkungan, perubahan teknologi yang cepat, kompetisi internasional, dan kondisi perekonomian yang tidak menentu merupakan beberapa faktor eksternal yang mengakibatkan perusahaan harus selalu mencari cara baru supaya bisa memanfaatkan SDM secara lebih efektif. Faktor internal, seperti tuntutan memperoleh karyawan yang terlatih, biaya kompensasi, konflik antara serikat pekerja dengan manajemen, aspek hukum, dan aspek sosial budaya internal adalah faktor yang menghasilkan manajemen sdm menjadi semakin krusial serta juga kompleks.

Semakin berkembangnya perusahaan, maka perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang terjadi didalam maupun diluar perusahaan baik berdampak secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya perkembangan tersebut tentu saja perusahaan akan menaikkan target produktivitas yang semakin kompleks untuk menyesuaikan dengan perkembangan yang ada. Tingginya tuntutan kerja atau standar target kinerja yg ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Namun jika kualitas SDM yang dimiliki tidak bisa mengikuti keadaan dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan mengakibatkan konflik dan tekanan atau stres terhadap karyawan yang tentu bisa saja berdampak pada kinerja karyawan.

PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu merupakan tempat wisata dan konservasi satwa modern yang terletak di Jl. Oro-Oro Ombo No. 9, Desa Temas Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65315. Di lahan seluas 14 hektar, pengunjung dapat melihat dari dekat berbagai satwa yang habitatnya tersebar di seluruh dunia, dari hutan tropis Asia, padang gurun Afrika hingga dasar Samudera Pasifik.

PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) memiliki banyak sekali karyawan dari berbagai latar belakang, keahlian dan bidang. Semenjak adanya perubahan kondisi lingkungan yang terjadi dikarenakan adanya pandemi Covid-19 ini manajemen PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) harus menyesuaikan dengan membuat kebijakan baru yang sesuai dengan peraturan pemerintah dan protokol kesehatan yang telah diberikan oleh pemerintah Kota Batu. Salah satu kebijakan itu adalah pemberlakuan waktu kerja selama 15 hari kerja saja untuk seluruh karyawan atau bias dikatakan hanya 50% saja karyawan yang bekerja pada setiap harinya.

Menurut pengamatan saya kebijakan tersebut sangat baik dilakukan di saat pandemi seperti ini, karena bisa dikatakan hanya setengah karyawan saja yang bekerja dan tersebut sangat baik untuk mengatasi perubahan yang terjadi di lingkungan PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) karena pandemi saat ini. Selain itu perusahaan juga tetap dapat mempertahankan karyawannya tanpa perlu melakukan pemutusan hubungan kerja pada masa pandemi seperti ini.

Tetapi jika hanya 50% saja karyawan yang masuk pada setiap harinya, maka bisa dibayangkan, misalkan bila sebelum pandemi pekerjaan yang seharusnya bisa dilakukan oleh 10 orang dalam 1 hari, pasti berubah menjadi dilakukan oleh 5 orang yang pastinya juga akan memakan waktu yang lebih lama untuk menyelesaikan

pekerjaan yang ada. Dengan keadaan yang seperti itu tidak menutup kemungkinan dapat memicu terjadinya stress kerja pada karyawan, karena adanya perubahan yang terjadi.

Menurut penuturan salah satu karyawan di PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) mengatakan bahwa beliau pernah mengalami beberapa kali stres kerja, stres kerja yang dialami oleh beliau disebabkan oleh pemberian beberapa tugas dengan target waktu yang dirasa kurang untuk dapat menyelesaikannya, sehingga beliau mengalami tekanan dalam menjalankan tugas yang diberikan dan mengakibatkan stres kerja. Tetapi beliau dapat mengatasi hal tersebut dengan baik, sehingga stres kerja yang beliau hadapi tidak mempengaruhi kinerja beliau.

Selain beberapa faktor tersebut, stress kerja juga dapat terjadi karena adanya konflik kerja. Konflik kerja juga pasti tidak menutup kemungkinan dapat terjadi dilingkungan kerja. Pada PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) beberapa konflik kerja yang pernah terjadi antara sesama karyawan yaitu perbedaan persepsi atau sudut pandang dalam beberapa hal, sehingga menyebabkan perpecahan karyawan menjadi beberapa golongan. Selain itu juga beberapa kali terjadi miskomunikasi antara atasan dan bawahan, hal tersebut juga dapat memicu terjadinya konflik.

Konflik adalah ketidaksesuaian atau perbedaan Antara tujuan-tujuan yang ingin dicapai atau metode yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut. Pendapat lain mengatakan bahwa konflik terjadi apabila seseorang atau suatu kelompok mempunyai dua atau lebih kebutuhan atau keinginan yang tak dapat dipenuhi secara bersamaan. (Marwansyah, 2019: 302)

Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya memang terjadi karena ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu perusahaan) karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja pada karyawan dapat memberikan dampak yang positif jika dikelola dengan baik, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan. Perubahan yang dinamis dalam bisnis juga dapat berdampak pada kegiatan dalam suatu perusahaan yang dituntut untuk mengikuti perubahan. Perubahan ini secara tidak langsung mendorong sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan untuk bekerja lebih baik lagi dan mengakibatkan beban kerja yang ada pada karyawan tersebut akan bertambah.

Segala permasalahan yang dialami oleh karyawan pasti secara langsung atau tidak akan memberikan dampak terhadap apa yang dikerjakan oleh karyawan tersebut. Tergantung dengan bagaimana karyawan tersebut mengatasi masalah yang ada tersebut. Kinerja sendiri merupakan hal yang sangat penting, dan setiap karyawan sudah seharusnya memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). (Marwansyah, 2019: 228)

Kinerja dari karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

Dalam penelitian tentang stres kerja terhadap kinerja yang dilakukan oleh Ahmad (2017) didapati bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Lanny et al. (2017) didapatkan hasil bahwa hubungan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizky Budi Kurniawan et al. (2018) didapati bahwa stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian tentang konflik kerja terhadap kinerja yang dilakukan Budi Kurniawan et al. (2018) bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Trywan (2016) ditemukan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Tetapi dalam penelitian yang dilakukan oleh Steffany Elizabeth Leonora Lalu (2016) ditemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas dan adanya perbedaan hasil dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KONFLIK KERJA PADA PT. BUNGA WANGSA SEDJATI (JATIM PARK 2) KOTA BATU”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap konflik kerja ?
3. Apakah ada pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap konflik kerja.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lanny et al. (2017) dengan judul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung” mendapatkan hasil berdasarkan hasil pengujian parsial untuk stress kerja, t -hitung > t -tabel dan dengan nilai signifikansi, menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI kantor cabang Manado Sarapung. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat menghambat kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nailah Ayub, Suzan M. AlQurashia, and WafaA.Al-Yafi (2017) dengan judul “*Personality Traits And Conflict Management Styles In Predicting Job Performance And Conflict.*” menunjukkan bahwa Pertama, peneliti menguji efek mediasi konflik dalam hubungan dengan kinerja. Sementara konflik hubungan secara langsung mempengaruhi kinerja, ekstrasversi dan stabilitas emosional terus berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa konflik dengan sendirinya bila tidak sepenuhnya menengahi hubungan antara kepribadian dan kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Yofandi (2017) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru”

membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh persoalan konflik kerja karyawan. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebarkan yang menyangkut indikator konflik kerja dapat dilihat angka capaian untuk variabel konflik kerja tidak sesuai dengan standar tertinggi yang diharapkan. Artinya konflik kerja yang negatif masih sering terjadi di perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breitenacker, dan Syed Afzal Moshadi Shah (2018) dengan judul “*Relation Of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, And Family-Work Conflict With The Employee Performance-Moderating Role Of Job Satisfaction.*” menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan pengaruh signifikan positif pada karyawan kinerja. Demikian pula, untuk konflik keluarga-pekerjaan, yaitu bagaimana pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh bagaimana sibuk orang tersebut dengan keluarganya, hasil regresi menunjukkan bahwa ada tidak ada korelasi antara konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja karyawan secara umum.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rachel Natalya Massie et al. (2018) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado” didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Adapun variabel dari stres kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan dan ada variabel

lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Gabreila Wenur et al. (2018) dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado” mendapatkan bahwa penelitian ini menunjukkan variabel konflik secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan atau setuju pada, dukungan yang diterima dari atasan, penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan pada Bank BNI 46 Cabang Manado. Untuk itu Bank BNI 46 perlu untuk memperhatikan kinerja karyawan yang diberikan pada karyawannya berdasarkan total bobot yang didapat, yang memiliki bobot tertinggi ada pada pernyataan perusahaan “Bank BNI 46 yang memberikan penilaian atas pekerjaan dari karyawan”. Tingginya total bobot pada indikator ini menunjukkan bahwa perusahaan BNI 46 memberikan hak para karyawan berupa upah atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Rizky Budi Kurniawan et al. (2018) dengan judul “*The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable*” membuktikan hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Jatiroto terbukti benar atau H3 diterima. Artinya semakin tinggi atau meningkatnya konflik kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mauli Siagian, dan Wasiman, (2018) dengan judul “Leadership Relationship Model And Work Stress On Employee Performance In Cargo Delivery Service Company In Batam City.” menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan pada nilai t-hitung untuk variabel stres kerja yaitu nilai t-hitung $9,512 > 1,971$ (t-tabel) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikansinya $< 0,05$. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diambil kesimpulan H1 ditolak dan H0 diterima.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Amiruddin Amir (2019) dengan judul “*Mediating Effect Of Work Stress On The Influence Of Time Pressure, Work–Family Conflict And Role Ambiguity On Audit Quality Reduction Behavior.*” menunjukkan bahwa konflik yang terjadi ditempat kerja dan keluarga yang tinggi akan berdampak stres kerja yang tinggi, dengan adanya stres kerja yang tinggi dapat membuat kualitas kinerja mengalami penurunan dan mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan audit dan pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kualitas audit.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggia Sari Lubis (2019) dengan judul “*The Influence Of Adversity Quotient And Job Stress Against Employee Performance Through Work Motivation As An Intervening Variable*” menunjukkan bahwa sopir taksi konvensional dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi taksi konvensional dengan signifikan nilai 0,034 lebih kecil dari alpha 0,05.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ekromi Fraida Tsalasah (2019) dengan judul "*The Effect Of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area).*" menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan stres kerja hitung sebesar 2,181 dengan signifikansi 0,030 t, untuk $t > t$ tabel ($2,181 > 2,000$) atau signifikansi $t < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka stres kerja sebesar secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena jalannya, maka koefisien bertanda negatif (-0,217) menunjukkan pengaruh keduanya negatif atau berlawanan arah, sehingga H1 diterima atau signifikan. Artinya stres kerja semakin tinggi menyebabkan kinerja karyawan lebih rendah.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tommy Foy, Rocky J. Dwyer, Roy Nafarrete dan Mohamad Saleh Saleh Hammoud, dan Pat Rockett (2019) dengan judul "*Managing Job Performance, Social Support And Work-Life Conflict To Reduce Workplace Stress.*" menunjukkan bahwa hubungan negatif antara prestasi kerja dan stres di tempat kerja ($B \frac{1}{4} -0,422$). Paparan lingkungan yang kondusif untuk kinerja pekerjaan tingkat tinggi dapat mengurangi tingkat stres di tempat kerja (Olejniczak dan Salmon, 2014). Hasil yang menggambarkan level yang meningkat kinerja pekerjaan mencerminkan tingkat stres tempat kerja yang lebih rendah.

13 Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendry, Angelyn, Harsandi, Hunianti Hutanico, Jeffry, dan Chandra Delano (2020) dengan judul “The Influence Of Competence, Discipline And Work Stress On Employee Performance In Pt. Artha Centra Bangun Perkasa Medan.” menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dalam Variabel disiplin ilmu memiliki nilai hitung t tabel ($| -3,169 | > | -2,04 |$) dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres (X_3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT. Artha Centra Bangun Perkasa.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Judul, Nama	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Lanny S. Worang, Agusta L. Repi, dan Lucky O.H Dotulong, 2017, Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap	Konflik, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan.	Analisis regresi linear berganda.	Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk stress kerja, hitung t tabel dan dengan nilai signifikansi, menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap

	<p>Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung</p>			<p>kinerja karyawan BRI kantor cabang Manado Sarapung. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat menghambat kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan yang dijelaskan oleh Nur (2013) yang menunjukkan bahwa secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan</p>
--	--	--	--	--

				yang dimiliki akan memberikan dampak yang negatif dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2.	NailahAyub, Suzan M. AlQurashia, and WafaA.Al-Yafi. 2017. <i>Personality Traits And Conflict Management Styles In Predicting Job Performance And Conflict.</i>	<i>Conflict Management Styles, Personality Traits, Conflict Perceived, Performance</i>	<i>Hierarchical linear regression.</i>	Peneliti mencari efek mediasi kepribadian yang dimoderasi pada kinerja hubungan melalui konflik dan CMS, seperti yang dihipotesiskan dalam H3 . Pertama, peneliti mengujiefek mediasi konflik dalam hubungan kepribadian-ke kinerja. Sementara konflik hubungan

				<p>secara langsung mempengaruhi kinerja, ekstraversi dan stabilitas emosional terus berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa konflik dengan sendirinya bila tidak sepenuhnya menengahi hubungan antara kepribadian dan kinerja.</p> <p>Kedua, peneliti melihat efek interaksi konflik dan CMS terhadap kinerja. Semua</p>
--	--	--	--	---

				<p>konflik jenis memiliki efek utama, sementara gaya mewajibkan dan mendominasi juga memiliki efek utama kinerja individu yang dirasakan. Konflik tugas berinteraksi dengan kewajiban, kompromi dan gaya mendominasi; konflik hubungan berinteraksi dengan mewajibkan dan mendominasi; dan konflik proses berinteraksi dengan gaya yang mendominasi untuk kinerja individu.</p>
--	--	--	--	---

3.	Ahmad Yofandi, 2017, Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru.	Konflik (X1), Stres (X2), Semangat Kerja (X3), dan Kinerja (Y).	Analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian membuktikan bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh persoalan konflik kerja karyawan. Secara deskriptif, sesuai dengan jawaban responden terhadap pernyataan yang penulis sebariskan yang menyangkut indikator konflik kerja dapat dilihat angka capaian untuk variabel konflik kerja tidak sesuai dengan
----	---	---	-----------------------------------	---

				standar tertinggi yang diharapkan. Artinya konflik kerja yang negatif masih sering terjadi di perusahaan.
4.	Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breiteneker, dan Syed Afzal Moshadi Shah, 2018, <i>Relation Of Work-Life Balance, Work-Family Conflict, And Family-Work Conflict With The Employee Performance-Moderating</i>	<i>Work-Life Balance, Work-Family Conflict, Employee Performance, Job Satisfaction</i>	<i>Linear regression analysis</i> (analisis regresi linier)	Hasil kami menunjukkan bahwa work-life balance berpengaruh signifikan positif terhadap karyawan kinerja. Dengan demikian, karyawan muda mampu menemukan keseimbangan yang cocok antara pekerjaan dan komitmen keluarga

	<p><i>Role Of Job Satisfaction.</i></p>			<p>produktif untuk sebuah organisasi. Dalam penelitian kami, konflik pekerjaan- keluarga menunjukkan pengaruh signifikan positif pada karyawan kinerja Demikian pula, untuk konflik keluarga- pekerjaan, yaitu bagaimana pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh bagaimana sibuk orang tersebut dengan</p>
--	---	--	--	--

				keluarganya, hasil regresi menunjukkan bahwa ada tidak ada korelasi antara konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja karyawan secara umum.
5.	Rachel Natalya Massie William A. Areros Wehelmina Rumawas, 2018, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor	Stres Kerja dan Kinerja Karyawan	Statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis korelasi sederhana, analisis regresi sederhana, dan uji hipotesis.	Berdasarkan hasil penelitian, didapat hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado, hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat

	<p>Pengelola It Center Manado</p>			<p>maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Adapun variabel dari stres kerja ini pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja karyawan dan ada variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang berpengaruh besar terhadap karyawan pada Kantor</p>
--	---------------------------------------	--	--	---

				Pengelola IT Center Manado.
6.	Gabreila Wenur, Jantje Sepang, dan Lucky Dotulong, 2018, Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado	Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linier berganda.	Berdasarkan temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Konflik secara langsung memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya Kinerja karyawan atau setuju pada , Dukungan yang diterima dari atasan, Penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan pada Bank BNI 46

				<p>Cabang Manado.</p> <p>Untuk itu Bank BNI 46 perlu untuk memperhatikan Kinerja Karyawan yang diberikan pada karyawannya Berdasarkan total bobot yang didapat, yang memiliki bobot tertinggi ada pada pernyataan Perusahaan “Bank BNI 46 yang memberikan penilaian atas pekerjaan dari karyawan”.</p> <p>Tingginya total bobot pada indikator ini menunjukkan</p>
--	--	--	--	--

				<p>bahwa perusahaan BNI 46 memberikan hak para karyawan berupa upah atas pekerjaan yang mereka lakukan.</p>
7.	<p>Rizky Budi Kurniawan, R Andi Sularso, dan Purnamie Titisari, 2018, <i>The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable.</i></p>	<p>Konflik Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Z), dan Kinerja Pegawai (Y).</p>	<p>Analisis data dilakukan dengan teknik structural equation modeling (sem) menggunakan program software amos (analysis of moment structure) 16.0</p>	<p>Hasil penelitian bahwa konflik kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Jatiroto terbukti benar atau H3</p>

				diterima. Artinya semakin tinggi atau meningkatnya konflik kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai.
8.	Mauli Siagian, dan Wasiman, 2018, <i>Leadership Relationship Model And Work Stress On Employee Performance In Cargo Delivery Service Company In Batam City.</i>	Kepemimpinan, Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan	Analisis regresi linier berganda	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dibuktikan pada nilai t-hitung untuk variabel stres kerja yaitu nilai t-hitung $9,512 > 1,971$ (t-tabel) dan nilai signifikan $0,00 < 0,05$. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel

				<p>stres kerja berpengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dilihat dari nilai signifikansinya < 0,05. Dengan demikian membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diambil kesimpulan H1 ditolak dan H0 diterima.</p>
9.	AmiruddinAmir, 2019,	<i>Time Pressure (X1), Workplace-</i>	<i>Quantitative analysis with</i>	Dalam penelitian ini didapatkan hasil

<p><i>Mediating Effect Of Work Stress On The Influence Of Time Pressure, Work–Family Conflict And Role Ambiguity On Audit Quality Reduction Behavior.</i></p>	<p><i>Family Conflict (X2), Role Ambiguity (X3), Work Stress (Y), Audit Quality Reduction Behavior (Z).</i></p>	<p><i>approach of structural equation modelling (SEM)</i></p>	<p>bahwa konflik yang terjadi ditempat kerja dan keluarga yang tinggi akan berdampak stres kerja yang tinggi, dengan adanya stres kerja yang tinggi dapat membuat kualitas kinerja mengalami penurunan dan mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan audit dan pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kualitas audit.</p>
---	---	---	--

10.	Anggia Sari Lubis, 2019, <i>The Influence Of Adversity Quotient And Job Stress Against Employee Performance Through Work Motivation As An Intervening Variable</i>	<i>Adversity Quotient (X1), Work Stres (X2), Work Motivation, Employee Performance.</i>	<i>Multiple regression analysis (analisis regresi berganda)</i>	Hasil pengujian variabel stres kerja terhadap kinerja PT Sopir taksi konvensional dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengemudi taksi konvensional dengan signifikan nilai 0,034 lebih kecil dari alpha 0,05.
11.	Ekromi Fraida Tsalasah, 2019, <i>The</i>	<i>Work Stress, Psychological Well-Being,</i>	SEM-PLS	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja hitung sebesar

<p><i>Effect Of Work Stress On The Performance Of Employees Psychological Well-Being And Subjective Well-Being (Study At PT. Global Insight Utama Bali Area).</i></p>	<p><i>Employee Performance, Subjective Well-Being.</i></p>		<p>2,181 dengan signifikansi 0,030 t, untuk $t > t$ tabel (2,181 > 2,000) atau signifikansi $t < 5\%$ (0,000 < 0,05) maka stres kerja sebesar secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena jalannya, maka koefisien bertanda negatif (-0,217) menunjukkan pengaruh keduanya negatif atau berlawanan arah, sehingga H1 diterima atau signifikan. Artinya</p>
---	--	--	--

				stres kerja semakin tinggi menyebabkan kinerja karyawan lebih rendah.
12.	Tommy Foy, Rocky J. Dwyer, Roy Nafarrete dan Mohamad Saleh Saleh Hammoud, dan Pat Rockett, 2019, <i>Managing Job Performance, Social Support And Work-Life Conflict To Reduce Workplace Stress.</i>	<i>Social Support, Work-Life Conflict, Job Performance, Staff Category, Direct Reports, Age, Gender, Workplace Stress</i>	<i>Multiple linear regression analysis</i> (analisis regresi linier berganda)	Terlihat pada tabel IV menunjukkan hubungan negatif antara prestasi kerja dan stres di tempat kerja ($B = -0,422$). Paparan lingkungan yang kondusif untuk kinerja pekerjaan tingkat tinggi dapat mengurangi tingkat stres di tempat kerja (Olejniczak dan Salmon, 2014). Hasil yang menggambarkan

				level yang meningkat kinerja pekerjaan mencerminkan tingkat stres tempat kerja yang lebih rendah.
13.	Hendry, Angelyn, Harsandi, Hunianti, Hutanico, Jeffry, dan Chandra Delano, 2020, <i>The Influence Of Competence, Discipline And Work Stress On Employee</i>	<i>Competency (X1), Discipline (X2), Stress (X3), And Performance (Y)</i>	<i>Multiple linear regression, coefficient of determination and simultaneous testing</i> (regresi linier berganda, koefisien determinasi dan pengujian simultan)	Berdasarkan hasil penelitian dijelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja. Dalam Variabel disiplin ilmu memiliki nilai hitung $t > t_{tabel} (-3,169 > -2,04)$ dengan nilai signifikan $0,003 < 0,05$

	<p><i>Performance</i> <i>In Pt Artha</i> <i>Centra Bangun</i> <i>Perkasa</i> <i>Medan.</i></p>			<p>maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa stres (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) pada PT Artha Centra Bangun Perkasa.</p>
--	--	--	--	--

2.2 Kajian Teoritis

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004: 108). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012: 204).

Menurut Luthans (dalam Noviansyah dan Zunaidah, 2011: 45) mendefinisikan stres adalah "interaksi individu dengan lingkungan," tetapi kemudian mereka memperinci definisi sebagai berikut; "respon adaptif yang

dihubungkan oleh perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan konsekuensi tindakan, situasi, atau kejadian eksternal (lingkungan) yang mendapatkan tuntutan psikologis dan atau fisik yang berlebihan pada seseorang.”

Menurut Sasono (2004:47), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 (lima) tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9 (sembilan), maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan pada lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Charles D Spielberger dalam (Handoyo, 2001: 63) mendefinisikan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik, dan psikis pada karyawan yang bersumber dari Individu maupun Organisasi sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku karyawan.

2.2.1.2 Faktor Penyebab Stres Kerja

Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri.

Menurut Hasibuan (2012:204) faktor-faktor penyebab stres karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Robbins (2008:370) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan

Faktor-faktor lingkungan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi.
- b. Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- c. Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyak orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan

Faktor-faktor perusahaan dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a. Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang, meliputi: desain pekerjaan individual (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang

ada. Ambiguitas peran manakala ekspektasi peran tidak dipahami secara jelas dan karyawan tidak yakin apa yang harus ia lakukan.

- c. Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

3. Faktor-faktor pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka.

2.2.1.3 Indikator Stres Kerja

Indikator-Indikator stres kerja menurut Afandi (2018: 179-180) antara lain yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.

4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Indikator stress kerja menurut Cooper (dalam Veithzal & Deddy Mulyadi, 2009:314) adalah :

1. Kondisi Pekerjaan, meliputi:
 - a. Beban kerja berlebihan secara kuantitatif.
 - b. Beban kerja berlebihan secara kualitatif.
 - c. Jadwal bekerja.
2. Stres Karena Peran
 - a. Ketidakjelasan peran.
3. Faktor interpersonal
 - a. Kerjasama antar teman.
 - b. Hubungan dengan pimpinan.
4. Perkembangan karier
 - a. Promosi ke jabatan yang lebih rendah dari kemampuannya.
 - b. Promosi ke jabatan yang lebih tinggi dari kemampuannya.
 - c. Keamanan pekerjaannya.
5. Struktur organisasi
 - a. Struktur yang kaku dan tidak bersahabat.

- b. Pengawasan dan pelatihan yang tidak seimbang.
 - c. Ketidakterlibatan dalam membuat keputusan.
6. Tampilan rumah-pekerjaan
- a. Mencampurkan masalah pekerjaan dengan masalah pribadi.
 - b. Kurangnya dukungan dari pasangan hidup.
 - c. Konflik pernikahan.
 - d. Stress karena memiliki dua pekerjaan.

2.2.1.4 Dampak Stres Kerja

Menurut Gitosudarmo (2000: 54) dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Dampak- dampak dari stres kerja meliputi:

1. Faktor fisik seperti meningkatnya tekanan darah, meningkatnya kolesterol dan penyakit jantung koroner.
2. Faktor psikologi seperti ketidakpuasan kerja, murung, rendahnya kepercayaan dan mudah marah.
3. Faktor organisasi seperti ketidakhadiran, keterlambatan, rendahnya prestasi kerja dan sabotase.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh

sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stress pada karyawan. Sehingga proses kerja sebuah instansi tidak terhambat.

2.2.1.5 Cara Mengatasi Stres Kerja

Bagian kepegawaian dapat dan harus membantu para karyawan untuk mengatasi stress yang dihadapinya. Berbagai langkah yang harus dapat diambil meliputi :

1. Merumuskan kebijakan manajemen dalam membantu para karyawan menghadapi berbagai stress.
2. Menyampaikan kebijaksanaan tersebut kepada seluruh karyawan sehingga mereka mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta bantuan dan dalam bentuk apa jika mereka menghadapi stress.
3. Melatih para manajer dengan tujuan agar mereka peka terhadap timbulnya gejala-gejala stress di kalangan para bawahannya dan dapat mengambil langkah-langkah tertentu sebelum stress itu berdampak negatif terhadap prestasi kerja para bawahannya.
4. Melatih para karyawan mengenali dan menghilangkan sumber sumber stress.
5. Terus membuka jalur komunikasi dengan para karyawan sehingga mereka benar-benar diikutsertakan untuk mengatasi stress yang dihadapi nya.
6. Memantau terus-menerus kegiatan organisasi sehingga kondisi yang dapat menjadi sumber stress dapat diidentifikasi dan dihilangkan secara dini.

7. Menyempurnakan rancangan bangun tugas dan tata ruang kerja sedemikian rupa sehingga berbagai sumber stress yang berasal dari kondisi kerja dapat dielakkan.
8. Menyediakan jasa bantuan bagi para karyawan apabila mereka sempat menghadapi stress.

2.2.1.6 Stres Kerja Dalam Islam

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al – Baqarah ayat 155 yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالشَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ ۝

Artinya : “ Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar ” (Q.S Al – Baqarah Ayat 155).

Pada ayat ini Allah SWT akan menguji kaum Muslimin dengan berbagai ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan (bahan makanan). Dengan ujian ini, kaum Muslimin menjadi umat yang kuat mentalnya, kukuh keyakinannya, tabah jiwanya, dan tahan menghadapi ujian dan cobaan. Mereka akan mendapat predikat sabar, dan merekalah orang-orang yang mendapat kabar gembira dari Allah.

Dengan adanya ujian yang diberikan Allah SWT tersebut, secara langsung maupun tidak langsung dapat menyebabkan stres tersendiri dalam kehidupannya. Kita harus lebih mendekatkan diri kepada Allah SWT dan

meminta pertolongan untuk dapat melewati cobaan tersebut dan menjadi hamba yang lebih baik lagi.

Selain dalam dalil diatas ada juga hadist yang menjelaskan mengenai stres, yaitu HR. Ahmad: 11778 dibawah ini :

حَدَّثَنَا يَزِيدُ بْنُ هَارُونَ أَخْبَرَنَا الْمَسْعُودِيُّ عَنْ عَمْرِو بْنِ أَبِي عَمْرٍو عَنْ أَنَسِ بْنِ مَالِكٍ قَالَ كَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَتَعَوَّذُ مِنْ ثَمَانِ أَلْهَمِ وَالْحُزَنِ وَالْعَجْزِ وَالْكَسَلِ وَالْبُخْلِ وَالْجُبْنِ وَغَلَبَةِ الدِّينِ وَغَلَبَةِ الْعَدُوِّ

Artinya : *Telah menceritakan kepada kami Yazid bin Harun berkata, telah mengabarkan kepada kami Al Mas'udi dari 'Amru bin Abu 'Amru dari Anas bin Malik ia berkata, "Rasulullah ﷺ berlindung kepada Allah dari delapan hal; rasa cemas, sedih, malas, bakhil, takut, lilitan hutang dan penindasan musuh." (HR. Ahmad: 11778)*

Delapan sifat yang dijelaskan dalam do'a Nabi Muhammad SAW tersebut ialah asal stres yang banyak menimpa kehidupan manusia. Maka Nabi Muhammad SAW menganjurkan pada umatnya supaya terhindar dari tujuh sifat yang menyebabkan penyakit hati pada manusia tersebut.

2.2.2 Konflik Kerja

2.2.2.1 Definisi Konflik Kerja

Menurut Marwansyah (2014: 189) konflik kerja artinya ketidaksesuaian atau perbedaan Antara tujuan yang ingin dicapai atau metode yang dipergunakan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Umam dalam Hamali (2018: 235) konflik merupakan suatu gejala saat individu atau grup menandakan perilaku atau sikap “bermusuhan” terhadap individu atau grup lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Konflik menurut Kusnadi (2003: 58) ialah segala bentuk hubungan yang bersifat oposisi atau suatu interaksi yg bersifat antagonistik. Konflik terjadi karena disparitas atau kelangkaan posisi sosial serta posisi sumber daya, atau karena disebabkan sistem nilai serta evaluasi yg berbeda secara ekstrim.

Menurut Hasibuan (2016: 199) konflik kerja merupakan persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menyebabkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan putus harapan Bila tidak bisa diselesaikan.

Jadi dari beberapa pengertian mengenai konflik kerja, dapat disimpulkan bahwa konflik merupakan perselisihan yang terjadi antar individu atau kelompok karena adanya perbedaan paham atau tujuan antar pihak yang mengalami perselisihan atau konflik.

2.2.2.2 Jenis – Jenis Konflik Kerja

Dilihat dari sifatnya, ada dua jenis konflik, yaitu konflik realistik dan konflik non-realistik. (Marwansyah, 2019: 304)

1. Konflik Realistik

Konflik realistik terjadi ketika orang, atau kelompok orang, mempunyai kebutuhan, tujuan, nilai, kepentingan, peran, atau cara kerja yang berbeda atau

bertentangan. Dengan kata lain, ada perbedaan nyata atau perbedaan sesungguhnya di Antara orang-orang yang terlibat konflik.

2. Konflik Non-Realistis

Konflik non-realistis, berdasar pada perbedaan yang dipersepsikan (*'perceived' differences*); sementara faktanya adalah bahwa persepsi itu keliru, salah atau terdistorsi (berubah atau menyimpang). Konflik non-realistik berasal dari ketidaktahuan, kesalahan, tradisi, dan prasangka, struktur organisasi yang tidak fungsional, permusuhan, ketegangan dan persaingan kalah-menang. Konflik jenis ini seringkali bias diselesaikan hanya dengan memaparkan informasi kepada pihak-pihak yang terlibat konflik.

Dilihat dari orang-orang yang terlibat di dalamnya, konflik dapat dibagi ke dalam konflik antar-pribadi dan konflik antar-kelompok. (Marwansyah, 2019: 304-305)

1. Konflik antar-pribadi

Konflik antar-pribadi akan sangat mempengaruhi emosi seseorang. Di dalam konflik jenis ini ada kebutuhan untuk melindungi citra diri (*self-image*) dan harga diri (*self-esteem*) dalam pandangan orang lain. Kepribadian atau sifat yang berbeda dapat menimbulkan konflik semacam ini. Begitu pula kalau terjadi kegagalan komunikasi dan adanya perbedaan persepsi. Konflik antar-pribadi timbul dari berbagai sumber, seperti: perubahan dalam organisasi, perbedaan kepribadian, perbedaan nilai, perbedaan pandangan atau persepsi, ancaman terhadap status.

2. Konflik antar-kelompok

Konflik antar-kelompok terjadi karena perbedaan pandangan, loyalitas kelompok, dan persaingan untuk memperoleh sumber daya yang terbatas. Dalam sebuah organisasi selalu ada keterbatasan sumber daya, sementara kebutuhan dan keinginan berbagai kelompok di dalamnya sangat beragam. Kondisi ini mendorong terjadinya konflik.

Dilihat dari manfaatnya, ada konflik yang bersifat fungsional dan disfungsional. Konflik fungsional adalah konflik yang mendukung tercapainya tujuan dan meningkatkan kinerja kelompok. Sementara konflik disfungsional adalah konflik yang menghambat kerja kelompok. (Marwansyah, 2019: 305)

2.2.2.3 Indikator Konflik Kerja

Robbins (2010:140) membagi konflik menjadi 2 macam yaitu konflik fungsional yaitu konflik yang mendukung pencapaian tujuan kelompok dan konflik disfungsional yaitu konflik yang merintangai pencapaian tujuan kelompok, indikator konflik yaitu sebagai berikut :

1. Konflik Fungsional

Pada konflik fungsional ada beberapa indikator yang dapat menyebabkan konflik fungsional, beberapa indikator tersebut adalah bersaing untuk meraih prestasi, pergerakan positif untuk meraih tujuan, merangsang kreativitas dan inovasi dan yang terakhir yaitu dorongan melakukan perubahan.

2. Konflik Disfungsional

Pada konflik disfungsional ada beberapa indikator yang dapat menyebabkan konflik disfungsional, beberapa indikator tersebut adalah

mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar

2.2.2.4 Penyebab Konflik Kerja

Konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi dapat disebabkan oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini dapat dikategorikan ke dalam faktor-faktor organisasi dan faktor-faktor antar-pribadi. (Marwansyah, 2019: 305)

1. Faktor-faktor organisasi

Penyebab konflik yang paling jelas adalah persaingan untuk memperoleh sumber daya yang langka. Semua organisasi memiliki sumber daya terbatas, dan konflik seringkali muncul disebabkan oleh pembagian ruang, dana, peralatan, pegawai, dan atau sumber daya lain.

Penyebab konflik berikutnya adalah ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang. Orang-orang atau kelompok dalam organisasi kadang-kadang ragu tentang siapa yang seharusnya bertanggung jawab untuk melakukan berbagai tugas atau kewajiban. Bila ini terjadi, setiap pihak yang terlibat konflik biasanya menyangkal bahwa mereka bertanggung jawab, dan disinilah pangkal konflik.

Faktor organisasi ketiga yang sering berperan dalam konflik adalah *interdependensi* dan kejadian-kejadian yang muncul dari kesalingtergantungan ini. Di dalam organisasi pada umumnya, berbagai unit kerja, kelompok, dan individu harus bergantung kepada pihak lain untuk menjalankan pekerjaan masing-masing. Mereka menerima masukan dari orang atau pihak lain dan tak dapat bekerja tanpa masukan ini. Masukan yang tertunda, terlambat, atau

diberikan dengan bentuk yang tidak lengkap atau tidak memuaskan, sering memunculkan konflik tajam.

Faktor keempat adalah sistem imbalan. Jika sistem ini menciptakan kesenjangan antar-unit atau antar-kelompok, bisa dipastikan akan timbul konflik. Ini terutama terjadi bila orang-orang yang terlibat di dalamnya, mempersepsikan sistem imbalan sebagai sistem yang tidak adil atau bias.

Konflik terkadang merupakan akibat tidak langsung dari *diferensiasi* atau perbedaan di dalam sebuah organisasi. Ketika sebuah organisasi tumbuh dan berkembang, banyak yang kemudian cenderung menambah jumlah bagian atau divisi. Orang-orang yang bekerja dalam kelompok-kelompok ini akan terus sosialisasi dengan kelompoknya, dan cenderung menerima norma-norma dan nilai kelompok. Ketika mereka mengidentifikasi dirinya dengan kelompok kerja masing-masing, persepsi mereka terhadap anggota organisasi yang lain bisa berubah.

Mereka memandang orang-orang di luar unit mereka berbeda, kurang berharga, dan kurang kompeten dibanding unit kerja mereka dan orang-orang di dalamnya. Pada saat yang sama, mereka cenderung menilai terlalu tinggi unit kerja mereka dan orang-orangnya. Ketika ini terjadi masing-masing unit dan orang-orang di dalamnya cenderung mengedepankan kepentingan mereka sendiri. Cara pandang “kami” dan “mereka” ini pada gilirannya dapat memunculkan konflik. (Marwansyah, 2019: 306)

2. Faktor-faktor antar pribadi

Penyebab konflik yang muncul dijumpai adalah rasa iri hati atau dendam. Bila seseorang dikecam atau dimarahi oleh orang lain, yang menyebabkan mereka kehilangan muka, ya bisa mengembangkan sikap yang sangat negatif terhadap orang-orang yang dianggapnya bertanggung jawab. Akibatnya, ia dapat menghabiskan banyak waktu dan upaya untuk merencanakan, atau benar-benar melakukan tindakan balasan.

Kedua, konflik bisa berasal dari, atau diperkuat oleh, salah anggapan atau kesalahan atribusi, yakni kesalahan mengenai penyebab dari perilaku orang lain. Jika seseorang mengetahui bahwa kepentingan mereka dihalangi oleh orang lain, ia biasanya mencoba menentukan mengapa orang ini bertingkah laku seperti itu. Apakah itu sebuah tindakan yang disengaja untuk mengganggu? Atau, apakah itu dilakukan di luar kendali? Konflik lebih sering muncul ketika seseorang menganggap bahwa orang lain memang sengaja menghambat kepentingannya.

Faktor antar-pribadi ketiga yang cukup berperan dalam memunculkan konflik organisasi adalah komunikasi yang buruk. Ini mengacu pada kenyataan bahwa orang sedang berkomunikasi dengan orang lain dengan cara-cara yang mengganggu atau tidak menyenangkan, meskipun mereka tidak bermaksud begitu. Komunikasi yang buruk ini seringkali terkait dengan ketidakjelasan pesan-pesan yang disampaikan; atasan kadang-kadang menganggap bahwa pesan-pesannya jelas sementara bawahannya bingung tentang apa yang harus dilakukan.

Konflik sering juga berasal dari kritik yang tidak tepat yakni umpan balik negatif yang disampaikan dengan cara-cara yang menyinggung si penerima, ketimbang berfokus pada cara-cara melakukan pekerjaan secara lebih baik. Kritik konstruktif mencegah lahirnya konflik, sebaliknya sebaik sebaliknya dengan konflik destruktif. (Marwansyah, 2019: 306-307)

2.2.2.5 Cara Mengatasi Konflik Kerja

Langkah awal yang perlu ditempuh dalam penanganan konflik menurut Sedarmayanti (2017: 280-281) yaitu :

1. Mengidentifikasi masalah.
2. Menentukan tujuan yang hendak dicapai.
3. Menentukan kriteria keberhasilan.
4. Menjabarkan alternatif-alternatif tindakan; beberapa alternatif pemecahan masalah konflik perlu dirumuskan dalam rangka mencari pemecahan yang terbaik diantara alternatif-alternatif tersebut
5. Memilih alternatif terbaik.
6. Percobaan dan penyempurnaan.
7. Pelaksanaan.

Pada saat konflik sudah terjadi, orang-orang atau pihak-pihak yang terlibat dalam konflik biasanya memiliki suatu cara tertentu untuk menyelesaikan konflik. Pada dasarnya, ada empat Strategi penyelesaian konflik yang lazim digunakan, khususnya dalam konteks organisasi.

1. Menghindar (*avoiding*); menarik diri secara fisik dan mental dari konflik yang terjadi.
2. Memperhalus (*smoothing*); mengakomodasikan kepentingan pihak lain.
3. Memaksa (*forcing*); menggunakan taktik kekuasaan untuk memenangkan konflik
4. Menghadapi konflik (*confronting*); menghadapi konflik secara langsung dan menyelesaikannya dengan cara yang memuaskan semua pihak.

Cara yang terakhir (*confronting*) adalah yang paling mungkin mewujudkan penyelesaian yang memuaskan, tetapi tidak mudah dilakukan salah satu alternatif konstruktif adalah dengan menunjukkan perilaku asertif (tegas). Assertiveness atau ketegasan diartikan sebagai "*the process of expressing feeling, asking for legitimate favors, and giving and receiving honest feedback*" (proses pengungkapan perasaan, meminta orang lain untuk melakukan tindakan baik yang sah dan logis, dan memberi dan menerima umpan balik yang jujur). (Marwansyah, 2019: 315-316)

2.2.2.6 Konflik Kerja Dalam Islam

Allah SWT berfirman dalam Q.S Al – Baqarah ayat 72 yang berbunyi

وَإِذ قَتَلْتُمْ نَفْسًا فَادْرَأْتُمْ فِيهَا وَاللَّهُ مُخْرِجٌ مَّا كُنْتُمْ تَكْتُمُونَ^{٧٢}

Artinya : “ Dan (ingatlah), ketika kamu membunuh seorang manusia lalu kamu saling tuduh menuduh tentang itu. Dan Allah hendak menyingkapkan apa yang selama ini kamu sembunyikan “ (Q.S Al – Baqarah Ayat 72).

Dalam ayat ini, Allah SWT mengungkapkan kejahatan yang berkaitan dengan pembunuhan terhadap seseorang kemudian mereka saling tuduh-

menuduh mengenai pelaku pembunuhan itu sehingga perkara ini menjadi kabur. Tetapi Allah tidak membiarkan perkara ini tetap kabur dan tertutup. Untuk membuka rahasia pembunuhan itu Allah memerintahkan kepada mereka agar menyembelih sapi, sebagaimana disebutkan dalam Q.S Al- Baqarah ayat 67.

Dalam ayat ini Allah SWT menunjukkan mengenai perselisihan yang mengakibatkan saling tuduh-menuduh dan menjadikan adanya konflik antar sesama manusia. Dan pada ayat diatas Allah SWT juga memberikan jalan keluar atas permasalahan yang terjadi, supaya permasalahan tersebut selesai dan mengetahui pihak yang benar dan salah, sehingga perselisihan yang ada dapat diselesaikan dengan baik.

Selain dalam dalil diatas ada juga hadits yang menjelaskan mengenai konflik, yaitu HR. Abu Daud: 4273 dibawah ini :

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ الْعَلَاءِ حَدَّثَنَا أَبُو مُعَاوِيَةَ عَنِ الْأَعْمَشِ عَنْ عَمْرِو بْنِ مُرَّةَ
عَنْ سَالِمٍ عَنْ أُمِّ الدَّرْدَاءِ عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ أَلَا أُخْبِرُكُمْ بِأَفْضَلِ مَنْ دَرَجَةِ الصِّيَامِ وَالصَّلَاةِ وَالصَّدَقَةِ قَالُوا بَلَى
يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِصْلَاحُ ذَاتِ الْبَيْنِ وَفَسَادُ ذَاتِ الْبَيْنِ الْحَالِقَةُ

Artinya : *"Telah menceritakan kepada kami Muhammad Ibnul 'Ala berkata, telah menceritakan kepada kami Abu Mu'awiyah dari Al A'masy dari Amru bin Murrah dari Salim dari Ummu Darda dari Abu Darda ia berkata, "Rasulullah ﷺ bersabda, "Maukah jika aku kabarkan kepada kalian sesuatu yang lebih utama dari derajat puasa, shalat dan sedekah?" para sahabat berkata, "Tentu ya Rasulullah." Beliau bersabda, "Mendamaikan orang yang sedang berselisih. Dan rusaknya orang yang berselisih adalah pencukur (mencukur amal kebaikan yang telah dikerjakan)." (HR. Abu Daud: 4273)*

Pada hadits diatas Nabi Muhammad SAW menyebutkan mengenai hal yang lebih utama daripada ibadah puasa, sholat dan sedekah. Hal tersebut ialah mendamaikan orang yang sedang mengalami perselisihan atau konflik. Dengan begitu mendamaikan orang yang sedang dalam konflik merupakan hal yang mulia, dan sebaiknya kita sebisa mungkin menghindari adanya konflik karena konflik atau perselisihan bukan merupakan hal yang baik.

2.2.3 Kinerja

2.2.3.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2006: 67), kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018: 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153), pengertian kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Menurut Wibowo (2010:4) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya

manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Menurut Rivai (2012: 309), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

2.2.3.2 Tujuan penilaian kinerja

Menurut Alwi (2001: 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat *evaluation* harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi riil yang dicapai individu.
2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja.
3. Prestasi- prestasi yang dikembangkan.

Marwansyah (2019: 232-233) menyeburkan bahwa penilaian kinerja adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pemimpin atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama sebagai berikut :

1. Untuk mengukur kinerja secara *fair* dan objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapatkan

imbalan atas upaya mereka dan karyawan yang tidak efektif mendapatkan frekuensi sebaliknya atas kinerja buruk.

2. Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan tujuan pengembangan yang spesifik.
3. Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi. Semakin lama, setiap pekerjaan dalam organisasi menjadi semakin menantang dengan persyaratan-persyaratan baru. Seorang karyawan yang efektif kinerjanya saat ini belum terjamin akan efektif lagi kerjanya di masa depan. Ia perlu diberikan ruang bakar berkembang dalam pekerjaannya dan dalam organisasi.

Tujuan penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017: 288)

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja tugas.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang atau rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahan sehingga dapat memicu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan atau karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.2.3.3 Manfaat penilaian kinerja

Manfaat penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017: 288-289) yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja
Dengan adanya penilaian, baik pemimpin maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja yang adil
Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi
Melalui penilaian, pemimpin pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.

5. Keputusan promosi dan demosi

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemokrasikan karyawan.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi

Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

Marwansyah (2019: 233-234) menyebutkan secara lebih spesifik tentang manfaat dari penilaian kinerja, berikut ini adalah manfaat sistem penilaian kinerja:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk :

- a. Mempromosikan pekerja yang berprestasi.
- b. Menindak pekerja yang kurang atau tidak berprestasi.
- c. Melatih, memutasikan, atau mendisiplinkan pekerja dan
- d. Memberikan atau menunda kenaikan imbalan atau balas jasa.

Singkatnya, penilaian kinerja berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem *reward and punishment* yang bersifat formal.

2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan sebuah alat tes. Caranya, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa skor tes dapat

memprediksi kinerja. Meskipun demikian, jika penilaian kinerja tidak dilakukan secara benar, atau jika ada pertimbangan lain yang mempengaruhi hasil penilaian kinerja, maka penilaian kinerja tidak dapat digunakan secara sah untuk tujuan apapun.

3. Memberikan umpan balik kepada para karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karir.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerja dapat diidentifikasi maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah masalah organisasi. Penilaian kinerja dapat melakukan hal ini dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan syarat-syarat lain yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi. Penilaian kinerja dapat pula menjadi dasar untuk membedakan pekerja yang efektif dan tidak efektif. Oleh sebab itu, penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses daripada sebagai sebuah produk akhir.

Hal ini ditunjukkan dalam gambar dibawah ini

Gambar 2.1 Tujuan atau Manfaat Penilaian Kinerja



Sumber : Marwansyah (2019: 234)

2.2.3.4 Proses penilaian kinerja

Penilaian kinerja dilakukan melalui serangkaian langkah sistematis. Langkah-langkah ini perlu direncanakan dan diimplementasikan secara cermat dan konsisten agar dapat menjamin tercapainya tujuan-tujuan penilaian kinerja. Berikut ini adalah lima langkah dalam proses penilaian kinerja menurut Sedarmayanti (2017: 236-237).

1. Mengidentifikasi tujuan spesifik penilaian kinerja.

Contoh tujuan spesifik ini adalah: mempromosikan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, mendiagnosis masalah-masalah yang dialami karyawan.

2. Menentukan tugas-tugas yang harus dijalankan dalam sebuah pekerjaan (analisis jabatan).

Deskripsi jabatan yang akurat, yang dihasilkan dari analisis jabatan, menjadi masukan terpenting bagi penentuan faktor-faktor penilaian yang benar benar terkait dengan jabatan (*job related factors*). Jika analisis jabatan sudah dilakukan, pada tahap ini cukup dilakukan upaya untuk memutakhirkan atau melengkapi informasi hasil analisis jabatan.

3. Memeriksa tugas tugas yang dijalankan.

Pada tahap ini, penilai memeriksa tugas-tugas yang dilaksanakan oleh tiap-tiap pekerja, dengan berpedoman pada deskripsi jabatan. Pada dasarnya, pemantauan dan pencatatan atas pelaksanaan tugas-tugas dapat dilakukan setiap saat. Meskipun demikian, banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan waktu pemantauan berkala, misalnya setiap 4 bulan.

4. Menilai kinerja.

Setelah melakukan memeriksa tugas-tugas, penilai memberikan nilai untuk tiap-tiap unsur jabatan yang diperiksa atau diamati

5. Membicarakan hasil penilaian dengan karyawan.

Pada tahap terakhir ini, penilai hendaknya menyampaikan dan mendiskusikan hasil penilaian kepada karyawan yang dinilai. Karyawan yang dinilai dapat mengklasifikasikan hasil penilaian dan, bila perlu, bisa mengajukan keberatan asal atas hasil penilaian.

Seorang karyawan tidak boleh dibiarkan terlibat dalam penilaian kinerja tanpa dibekali informasi yang memadai. Sesi konseling dengan atasan, umpan

balik, dan pertemuan tatap muka hendaknya memberikan pemahaman yang sejelas-jelasnya kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka. Jika Anda membiarkan bawahan anda tak mengerti apa-apa, anda belum bekerja efektif sebagai pimpinan. Membantu dan mendorong karyawan anda untuk tumbuh dan berkembang, bukanlah pekerjaan yang cukup dilakukan sekali atau dua kali dalam setahun.

Penilaian kinerja hendaknya merupakan ikhtiar bersama Tak seorangpun tahu tentang seberapa pekerjaan lebih baik daripada pemangku pekerjaan itu sendiri. Jika penilaian kinerja dapat diterjemahkan ke dalam bentuk diskusi yang sesungguhnya dengan karyawan, seorang manajer atau pemimpin dapat menimbang informasi berharga yang dapat membantu peningkatan kinerja di masa depan.

2.2.3.5 Kinerja dalam Islam

Allah SWT berfirman dalam Q.S An – Nahl ayat 97 yang berbunyi :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ^{٩٧}

Artinya : “Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.” Q.S An – Nahl Ayat 97.

Dalam ayat ini Allah swt berjanji bahwa Allah swt benar-benar akan memberikan kehidupan yang bahagia dan sejahtera di dunia kepada hamba-Nya, baik laki-laki maupun perempuan, yang mengerjakan amal saleh yaitu segala

amal yang sesuai petunjuk Al-Qur'an dan sunnah Rasul, sedang hati mereka penuh dengan keimanan. Hal tersebut serupa apabila kita melakukan pekerjaan atau memberikan kinerja yang baik, maka kita juga akan mendapatkan hasil atau upah yang sesuai dengan kinerja yang kita berikan.

Selain dalam dalil diatas ada juga hadits yang menjelaskan mengenai konflik, yaitu HR. Abu Daud: 1161 dibawah ini :

حَدَّثَنَا قُتَيْبَةُ بْنُ سَعِيدٍ حَدَّثَنَا اللَّيْثُ عَنْ ابْنِ عَبَّالَانَ عَنْ سَعِيدِ الْمَقْبُرِيِّ
عَنْ أَبِي سَلَمَةَ عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ
وَسَلَّمَ قَالَ أَكْفُوا مِنْ الْعَمَلِ مَا تُطِيقُونَ فَإِنَّ اللَّهَ لَا يَمَلُّ حَتَّى تَمَلُّوا وَإِنَّ
أَحَبَّ الْعَمَلِ إِلَى اللَّهِ أَدْوَمُهُ وَإِنْ قَلَّ وَكَانَ إِذَا عَمِلَ عَمَلًا أَثْبَتَهُ

Artinya : “Telah menceritakan kepada kami Qutaibah bin Sa'id telah menceritakan kepada kami Al Laits dari Ibnu 'Ajlana dari Sa'id Al Maqburi dari Abu Salamah dari Aisyah radhiyallahu anhu bahwa Rasulullah ﷺ bersabda, "Kerjakanlah suatu amalan itu sesuai dengan kemampuan kalian, karena Allah tidak akan bosan sehingga diri kalianlah yang bosan, sesungguhnya amalan yang paling di cintai Allah adalah yang dikerjakan secara terus menerus walaupun sedikit." apabila beliau mengerjakan suatu amalan, beliau akan mengerjakannya secara rutin." (HR. Abu Daud: 1161)

Pada hadits diatas disebutkan bahwa kita harus mengerjakan sesuatu sesuai dengan kemampuan yang dia miliki. Jika kita memiliki kemampuan yang sesuai dengan apa yang kita kerjakan, maka kita akan mendapatkan hasil yang

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Lanny et al. (2017) stress kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI kantor cabang Manado Sarapung. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat menghambat kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja Terhadap Konflik Kerja

Menurut Patricia Dhiana Paramita (2019) konflik kerja memiliki nilai t hitung sebesar $3.425 > t$ tabel 1.66691 dan tingkat signifikansi t hitung $0.001 < \alpha = 0.05$ (one tailed) dan bertanda positif, maka hipotesis pertama (H_1) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan bagian produksi PT. La Luna Semarang.

2.3.3 Hubungan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rizky Budi Kurniawan et al. (2018) konflik kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Jatiroto terbukti benar atau H_3 diterima. Artinya semakin tinggi atau meningkatnya konflik kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Amiruddin Amir (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work–family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior.” menunjukkan bahwa konflik yang terjadi ditempat kerja dan keluarga yang tinggi akan

berdampak stres kerja yang tinggi, dengan adanya stres kerja yang tinggi dapat membuat kualitas kinerja mengalami penurunan dan mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan audit dan pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kualitas audit.

Menurut Aqeel Ahmed Soomro, Robert J. Breitenecker, dan Syed Afzal Moshadi Shah (2018) dengan judul "*Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction.*" menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan pengaruh signifikan positif pada karyawan kinerja. Demikian pula, untuk konflik keluarga-pekerjaan, yaitu bagaimana pekerjaan seseorang dipengaruhi oleh bagaimana sibuk orang tersebut dengan keluarganya, hasil regresi menunjukkan bahwa ada tidak ada korelasi antara konflik keluarga-pekerjaan dan kinerja karyawan secara umum.

Konflik yang terjadi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karena jika terjadi konflik maka hubungan antar karyawan yang memiliki konflik akan menjadi tidak harmonis, dan ketidak harmonisan yang terjadi tersebut akan mengurangi sinergi dari kinerja karyawan tersebut.

2.3.4 Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Melalui Konflik Kerja

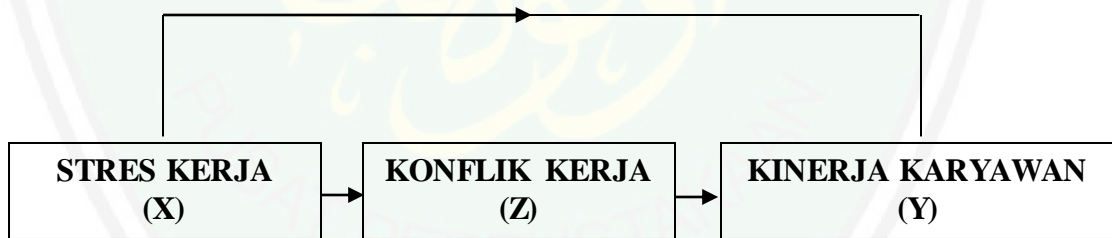
Menurut Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari (2018) konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh negatif yang ditunjukkan memperlihatkan bahwa stres dan konflik yang terjadi dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi kinerja dan mempengaruhi keadaan emosi dari karyawan tersebut. Jika karyawan tersebut tidak dapat mengelola stres dengan baik hal tersebut akan memberikan dampak terhadap keadaan sekitar. Karyawan yang mengalami stres kerja juga dapat membentuk konflik dengan sesama rekan kerja, dikarenakan karyawan tersebut tidak dapat mengelola stres kerja yang dialaminya. Jika terjadi konflik antar karyawan dalam suatu perusahaan maka hal tersebut dapat menjadikan suasana dalam bekerja menjadi kurang menyenangkan dan hal tersebut juga dapat berdampak pada kinerja karyawan.

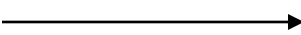
2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.2

Kerangka Konseptual



Kerangka Konseptual yang Menjelaskan Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Karyawan.

Keterangan :  Pengaruh

Hipotesis :

H1 : Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga terdapat pengaruh antara stres kerja (X) terhadap konflik kerja (Z).

H3 : Diduga terdapat pengaruh antara konflik kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

H4 : Diduga terdapat pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan(Y) melalui konflik kerja (Z).



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Untuk memberikan penjelasan arah korelasi antar variabel maka digunakan pendekatan *explanatory research* (Sekaran (2003) dalam Supriyanto dan Ekowati, 2019: 66).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) yang beralamatkan di Jl. Oro-Oro Ombo No. 9, Desa Temas Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65315.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Dengan demikian populasi tidak hanya orang, melainkan juga objek atau benda lain (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 20).

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan di PT. Bunga Wangsa Sejati (Jatim Park 2) yang berjumlah 316 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari sekumpulan obyek atau subyek yang mempunyai ciri dan sifat tertentu untuk dipelajari. Sehingga sampel menjadi

bagian dari populasi penggunaan sampel disarankan ketika jumlah populasi relatif besar (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 20).

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik slovin dengan tingkat kesalahan 5%, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = N (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 316 / (1 + (316 \times 0.0025))$$

$$n = 316 / (1 + 0.79)$$

$$n = 316 / (1.79)$$

$$n = 177$$

atau 56% dari seluruh karyawan di PT. Bunga Wangsa Sejati (Jatim Park 2) yaitu berjumlah 177 karyawan dari 316 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua macam data yaitu:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti menggunakan kuesioner (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 23).

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literature, artikel dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 23)

3.5.2 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan proses memperoleh data melalui sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang dikirimkan atau diberikan secara langsung kepada responden (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 26).

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses memperoleh informasi dengan melakukan tanya jawab dengan responden. Proses wawancara memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi dari kepada narasumber (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 25). Wawancara dilakukan untuk memperoleh tambahan informasi yang tidak diperoleh dari kuesioner.

3.5.3 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah instrumen atau mekanisme dalam membedakan individu terkait dengan variabel yang digunakan. Skala pengukuran dipakai untuk mengkuantitatifkan data dari variabel yang digunakan (Supriyanto & sani, 2013). Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian

ini yaitu skala likert, skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2018: 93).

Tabel 3. 1

Skor Penelitian Menggunakan Skala Likert

Jawaban Responded	Singkatan	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, kemungkinan jawaban sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberi kesempatan memilih jawaban lain, Supriyanto dan Maharani, (2013).

3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dalam penelitian dibagi menjadi 3 yaitu :

Variabel bebas (*independent variable*), variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan terjadinya variabel terikat. Variabel terkait (*dependen variabel*), variabel terikat adalah variabel yang timbul akibat pengaruh variabel bebas. Variabel Mediasi (*intervening variabel*), variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sani & Maharani, 2019).

Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel Independen: Stres Kerja (X)
2. Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y)
3. Variabel Mediasi: Konflik Kerja (Z)

Tabel 3. 2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Stres Kerja (X)	1. Beban Kerja	a. Ketersediaan waktu	Anoraga (2011, 108)
		b. Jumlah pekerjaan	
		c. Kesulitan pekerjaan	
	2. Konflik peran	a. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan	
		b. Tuntutan dan tekanan dari atasan	
	3. Ambiguitas peran	a. Ketegangan dan kesalahan	
b. Menurunnya tingkat interpersonal			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Sasaran kinerja pegawai	a. Kuantitas	Mangkunegara (2011:67)
		b. Kualitas	
		c. Waktu	
		d. Biaya	
	2. Perilaku kinerja	a. Orientasi pelayanan	
		b. Integritas	
		c. Komitmen	
		d. Kedisiplinan	
		e. Kerjasama	
		f. Kepemimpinan	
Konflik Kerja (Z)	1. Konflik dalam diri sendiri	a. Tujuan yang saling bertentangan	Veithzal (2011:999)
		b. Tuntutan tugas	
	2. Konflik antar individu	a. Perbedaan tujuan	
		b. Perbedaan tindakan	
	3. Konflik antar anggota kelompok	a. Konflik substantif	
		b. Konflik afektif	
	4. Konflik antar kelompok	a. Mengejar kepentingan	

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Digunakan untuk menguji data yang dikumpulkan identik dengan variabel (Sekaran (2003) dalam Supriyanto dan Ekowati, 2019: 69). Validitas terpenuhi apabila nilai koefisien korelasi $\geq 0,3$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Apabila nilai koefisien alpha $\geq 0,6$; maka dinyatakan reliabel (Maholtra (2004) dalam Supriyanto dan Ekowati, 2019: 69)

3.8 Uji Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui model yang dibuktikan sudah bersifat linier (mengikuti garis lurus atau tidak). Linieritas diuji dengan menggunakan *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai sig $f < 0,05$ maka hubungan antar variabel X dan Y linier. (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256).

3.9 Metode Analisis Partial Least Square (PLS)

Untuk mengetahui pengaruh antara Stres kerja (X) dan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Konflik Kerja (Z) dilakukan analisis dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan SPSS, PLS merupakan metode yang *powerful*, tidak banyak asumsi yang mendasari penggunaannya. Data tidak harus berdistribusi normal indikator dengan skala nominal, ordinal, internal, sampai ratio

dapat digunakan pada model yang sama. Ukuran sampel bisa kecil, sedang atau besar. PLS dapat digunakan untuk konfirmasi, untuk menjelaskan hubungan antar variabel (Ghozali (2008) dalam Supriyanto dan Ekowati, 2019: 43).

Model analisis jalur semua variabel laten dalam PLS terdiri dari tiga set hubungan: *inner* model yang menspesifikasi hubungan antar variabel laten, untuk melihat variabel manifestnya (*measurement* model) dan *weight relation* untuk melihat hasil estimasi variabel laten. (Supriyanto dan Ekowati, 2019: 43).

3.10 Uji Mediasi Dengan Tes Sobel

Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung atau uji hipotesis mediasi yang dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Sobel test adalah salah satu alat yang digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel mediasi antara variabel dependen (X) dengan variabel independen (Y) melalui variabel (Z). Rumus untuk menghitung sobel test sebagai berikut :

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{(b^2 SE a^2) + (a^2 SE b^2)}}$$

Keterangan:

a = koefisien regresi variabel independen terhadap variabel mediasi.

b = koefisien regresi variabel mediasi terhadap variabel dependen.

Sea = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel independen terhadap variabel mediasi.

Seb = *Standard error of estimation* dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

4.1.1.1 Profil PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2)

Jatim Park 2 atau yang biasa disebut Museum Satwa (Secret Zoo) merupakan sebuah wahana wisata baru di kota Batu. Jatim Park 2 atau yang biasa disebut Museum Satwa (Secret Zoo) sendiri berada di kota Batu, berdiri di atas lahan seluas lebih kurang 14 Hektar. Museum satwa yang berada di lokasi Jatim Park 2 kota Batu, lebih tepatnya berada di Desa Oro-oro Ombo Kecamatan Batu.

Di Jawa Timur Park 2 ini terdapat 3 objek wisata yang terpisah namun tetap dalam satu area yakni Museum Satwa, Secret Zoo dan Sweet Memory Selfie. Ketiga tempat tersebut selain menyajikan nuansa rekreasi yang seru dan menarik juga memberikan pembelajaran modern tentang satwa kepada para wisatawan yang berkunjung. Namun yang menjadikan ketiga tempat ini (Secret Zoo, Museum Satwa dan Sweet Memory Selfie) berbeda adalah sarana dan fasilitas di dalamnya. Jika Museum Satwa menyajikan satwa-satwa awetan dan fosil-fosil hewan purba dari berbagai Negara lain lagi dengan Secret Zoo yang menyajikan beragam satwa-satwa hidup dari berbagai penjuru Dunia dan Sweet Memory Selfie sebagai tempat yang menyajikan berbagai spot foto yang kekinian.

4.1.1.2 Visi dan misi

Visi

1. Membangun jalur karir bagi semua staf lewat pengembangan keterampilan & kapasitas yang dilalui dengan pendidikan internal (*in-house*) dan pelatihan formal.
2. Konservasi spesies langka secara *ex-situ* dengan kemungkinan re-introduksi ke populasi *in-situ*.
3. Menjadi kebun binatang yang lestari (*sustainable*) dalam hal pengelolaan populasi satwa, staf, finansial dan lingkungan
4. Menjalin hubungan manusia dengan alam melalui pengalaman akan kebun binatang dan ilmu alam.
5. Memastikan semua hewan di Batu Secret Zoo memiliki tingkat kesehatan dan kesejahteraan yang baik.

Misi

1. Terus berupaya menjadi kebun binatang yang dikelola berdasarkan prinsip dan etika konservasi yang baik.
2. Unggul sebagai rujukan institusi pendidikan, pengembangan dan penelitian konservasi.

4.1.2 Deskripsi Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi usia dan jenis kelamin. Pada perusahaan terdapat 177 sampel karyawan, hasil analisis karakteristik responden secara lengkap dapat dilihat dalam lampiran.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dapat dideskripsikan sebagai berikut.

4.1.2.1 Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
<20	16	9%
21-30	109	62%
31-40	42	24%
41-50	8	5%
>51	2	1%
TOTAL	177	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia <20 tahun sebanyak 16 orang (9%), usia 21-30 tahun sebanyak 109 orang (62%), usia 31-40 tahun sebanyak 42 orang (24%), usia 41-50 tahun sebanyak 8 orang (5%) dan usia >50 tahun sebanyak 2 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pekerja pada PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) berada pada usia produktif.

4.1.2.2 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	134	76%
Perempuan	43	24%
TOTAL	177	100%

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa karyawan PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) didominasi oleh karyawan laki-laki jika

dibandingkan dengan karyawan perempuan, dengan presentasi berjenis kelamin laki-laki berjumlah 134 atau 76% dan perempuan 43 atau 24%.

4.1.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4. 3

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase
SD	14	8%
SMP	29	16%
SMA	79	45%
S1	53	30%
S2	2	1%
TOTAL	177	100%

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, frekuensi responden yang berpendidikan terakhir SD sebanyak 14 orang dengan presentase 8%, SMP sebanyak 29 orang dengan presentasi 16%, SMA sebanyak 79 orang dengan persentase 45%, S1 sebanyak 53 orang dengan persentase 30%, S2 sebanyak 2 orang dengan persentase sebanyak 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir yang paling banyak adalah SMA dengan frekuensi 79 orang atau 45% dan yang paling sedikit S2 dengan presentase 1%.

4.1.2.4 Karakteristik responden berdasarkan penghasilan

Tabel 4. 4

Karakteristik responden berdasarkan penghasilan

Penghasilan	Frekuensi	Presentase
Rp 2.500.000 – Rp 3.500.000	91	51%
Rp 3.500.000 – Rp 4.500.000	82	46%
> Rp 5.500.000	4	2%
TOTAL	177	100%

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, frekuensi responden yang berpenghasilan Rp 2.500.000 – Rp 3.500.000 sebanyak 91 orang dengan presentase 51%, penghasilan Rp 3.500.000 – Rp 4.500.000 sebanyak 82 orang dengan presentasi 46%, > Rp 5.500.000 sebanyak 4 orang dengan persentase 2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan penghasilan yang paling dominan adalah Rp 2.500.000 – Rp 3.500.000 dengan frekuensi 91 orang atau 51%

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel yang terdiri dari stres kerja (X), kinerja karyawan (Y) dan konflik kerja (Z). Hasil penelitian terhadap masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut

4.1.3.1 Variabel stres kerja (X)

Dalam variabel stres kerja terdapat tiga indikator yaitu beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran. Masing masing indikator tersebut telah dideskripsikan pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4. 5
Distribusi Frekuensi Variabel Stres Kerja (X)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	0	0%	6	3%	29	16%	69	39%	73	41%	4.181
X1.2	2	1%	6	3%	45	25%	68	38%	56	32%	3.960
X1.3	2	1%	10	6%	45	25%	71	40%	49	28%	3.876
X2.1	0	0%	9	5%	42	24%	80	45%	46	26%	3.921
X2.2	2	1%	8	5%	51	29%	83	47%	33	19%	3.774
X3.1	0	0%	13	7%	59	33%	75	42%	30	17%	3.689
X3.2	0	0%	22	12%	74	42%	66	37%	15	8%	3.418
Mean											3.831

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.5 variabel (X) stress kerja dengan jumlah responden 177 orang menunjukkan hasil rata-rata sebesar 3.831. Pada indikator (X.1) Beban kerja dijabarkan melalui tiga item pertanyaan. Pada item (X.1.1) mengenai ketersediaan waktu, memiliki rata-rata 4.181 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban sangat setuju (SS) dengan persentase 41% atau setara dengan 73 responden. Pada item (X1.2) mengenai jumlah pekerjaan, dengan rata-rata 3.960 dengan jawaban tertinggi pada jawaban setuju (S) dengan persentase 38% atau setara dengan 68 responden. Pada item (X1.3) mengenai kesulitan pekerjaan, dengan rata-rata 3.876 yang didominasi pada jawaban setuju (S) dengan persentase 40% atau setara dengan 71 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator beban kerja dipersepsikan dengan baik oleh responden. Pada indikator (X.2) konflik peran dapat dijabarkan melalui dua item pertanyaan.

Pada item (X.2.1) mengenai perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan, memiliki rata-rata 3.921 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 45% atau setara dengan 80 responden. Pada item (X.2.2) mengenai tuntutan dan tekanan dari atasan, memiliki rata-rata 3.774 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 47% atau setara dengan 87 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator konflik peran dipersepsikan dengan baik oleh responden.

Pada indikator (X.3) ambiguitas peran dapat dijabarkan melalui dua item pertanyaan. Pada item (X.3.1) mengenai ketegangan dan kesalahan, memiliki rata-rata 3.689 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 42% atau setara dengan 75 responden. Pada item (X.3.2)

mengenai menurunnya tingkat interpersonal, memiliki rata-rata 3.418 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban netral (N) dengan persentase 42% atau setara dengan 74 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator ambiguitas peran dipersepsikan dengan cukup baik oleh responden.

4.1.3.2 Variabel kinerja karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat dua indikator yaitu sasaran kinerja pegawai dan perilaku kinerja. Masing masing indikator tersebut telah dideskripsikan pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4. 6

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	2	1%	18	10%	56	32%	72	41%	29	16%	3.610
Y1.2	2	1%	22	12%	56	32%	77	44%	20	11%	3.514
Y1.3	1	1%	28	16%	54	31%	79	45%	15	8%	3.446
Y1.4	1	1%	14	8%	47	27%	76	43%	39	22%	3.780
Y2.1	3	2%	3	2%	45	25%	88	50%	38	21%	3.876
Y2.2	0	0%	19	11%	36	20%	80	45%	42	24%	3.819
Y2.3	5	3%	12	7%	60	34%	80	45%	20	11%	3.554
Y2.4	2	1%	20	11%	60	34%	76	43%	19	11%	3.508
Y2.5	2	1%	19	11%	63	36%	73	41%	20	11%	3.508
Y2.6	0	0%	25	14%	48	27%	72	41%	32	18%	3.627
Mean											3.624

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.6 variabel (Y) kinerja karyawan dengan jumlah responden 177 orang menunjukkan hasil rata-rata sebesar 3.624. Pada indikator (Y.1) sasaran kinerja pegawai dapat dijabarkan melalui empat item pertanyaan.

Pada item (Y1.1) mengenai kuantitas kinerja, memiliki rata-rata 3.610 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 41% atau setara dengan 72 responden. Pada item (Y1.2) mengenai kualitas kinerja, memiliki rata-rata 3.514 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 44% atau setara dengan 77 responden. Pada item (Y1.3) mengenai waktu, memiliki rata-rata 3.446 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 45% atau setara dengan 79 responden. Pada item (Y1.4) mengenai biaya, memiliki rata-rata 3.780 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 43% atau setara dengan 76 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator sasaran kinerja pegawai dipersepsikan dengan baik oleh responden.

Pada indikator (Y.2) perilaku kinerja dapat dijabarkan melalui enam item pertanyaan. Pada item (Y2.1) mengenai orientasi pelayanan, memiliki rata-rata 3.876 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 50% atau setara dengan 88 responden. Pada item (Y2.2) mengenai integritas, memiliki rata-rata 3.819 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 45% atau setara dengan 80 responden. Pada item (Y2.3) mengenai komitmen, memiliki rata-rata 3.554 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 45% atau setara dengan 80 responden. Pada item (Y2.4) mengenai kedisiplinan, memiliki rata-rata 3.508 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 43% atau setara dengan 76 responden. Pada item (Y2.5) mengenai biaya, memiliki rata-rata 3.508 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban

setuju (S) dengan persentase 41% atau setara dengan 73 responden. Pada item (Y2.6) mengenai kepemimpinan, memiliki rata-rata 3.627 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 41% atau setara dengan 72 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator perilaku kinerja dipersepsikan dengan baik oleh responden.

4.1.3.3 Variabel konflik kerja (Z)

Dalam variabel konflik kerja terdapat empat indikator yaitu konflik dalam diri sendiri, konflik antar individu, konflik antar anggota kelompok, dan konflik antar kelompok. Masing masing indikator tersebut telah dideskripsikan pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4. 7

Distribusi Frekuensi Variabel Konflik Kerja (Z)

Item	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Rata-Rata
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Z1.1	0	0%	11	6%	62	35%	54	31%	50	28%	3.808
Z1.2	0	0%	17	10%	50	28%	75	42%	35	20%	3.723
Z2.1	0	0%	21	12%	51	29%	81	46%	24	14%	3.610
Z2.2	2	1%	14	8%	78	44%	74	42%	9	5%	3.463
Z3.1	0	0%	17	10%	67	38%	67	38%	26	15%	3.576
Z3.2	0	0%	22	12%	68	38%	69	39%	18	10%	3.469
Z4.1	0	0%	13	7%	49	28%	81	46%	34	19%	3.768
Mean											3.631

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.7 variabel (Z) konflik kerja dengan jumlah responden 177 orang menunjukkan hasil rata-rata sebesar 3.631. Pada indikator (Z.1) konflik dalam diri sendiri dapat dijabarkan melalui dua item pertanyaan.

Pada item (Z1.1) mengenai tujuan yang saling bertentangan, memiliki rata-rata 3.808 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban netral (N) dengan persentase 35% atau setara dengan 62 responden. Pada item (Z1.2) mengenai tuntutan tugas, memiliki rata-rata 3.723 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 42% atau setara dengan 75 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator konflik dalam diri sendiri dipersepsikan dengan cukup baik oleh responden.

Pada indikator (Z.2) konflik antar individu dapat dijabarkan melalui dua item pertanyaan. Pada item (Z2.1) mengenai perbedaan tujuan, memiliki rata-rata 3.601 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 42% atau setara dengan 75 responden. Pada item (Z2.2) mengenai perbedaan tindakan, memiliki rata-rata 3.610 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 46% atau setara dengan 81 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator konflik antar individu dipersepsikan dengan baik oleh responden.

Pada indikator (Z.3) konflik antar anggota kelompok dapat dijabarkan melalui dua item pertanyaan. Pada item (Z3.1) mengenai perbedaan tujuan, memiliki rata-rata 3.576 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban netral (N) dan setuju (S) dengan persentase 38% atau setara dengan 67 responden. Pada item (Z3.2) mengenai perbedaan tindakan, memiliki rata-rata 3.469 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 39% atau setara dengan 69 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator konflik antar anggota kelompok dipersepsikan dengan baik oleh responden.

Pada indikator (Z.4) konflik antar kelompok dijabarkan melalui satu item pertanyaan yaitu pada item (Z4.1) mengenai mengejar kepentingan, memiliki rata-rata 3.768 dengan jawaban tertinggi berada pada jawaban setuju (S) dengan persentase 46% atau setara dengan 81 responden. Dari pemaparan data diatas menunjukkan indikator konflik antar kelompok dipersepsikan dengan baik oleh responden.

4.1.4 Uji Instrumen

4.1.4.1 Uji validitas

Uji validitas digunakan demi mengetahui valid tidaknya suatu data kuesioner dalam mengukur sebuah konsep, dan pada dasarnya digunakan korelasi pearson. Sugiono (1999) dalam Supriyanto & Machfudz (2010:248) mengemukakan bahwa dasar pengambilan keputusan terhadap item yang valid ataupun tidak valid dapat diketahui melalui cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, yakni apabila skor r hitung $>$ r tabel maka instrumen tersebut dapat dikatakan valid, namun sebaliknya jika skor r hitung $<$ r tabel (0,209) maka instrumen tersebut dikatakan tidak valid.

df	= (N-2)
	= 177 - 2
	= 175
r tabel 175	= 0.1476

***uji signifikansi 0.05**

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A. Stres Kerja (X)				
1.		X1.1	0,738	Valid
2.		X1.2	0,733	Valid
3.		X1.3	0,762	Valid
4.		X2.1	0,745	Valid
5.		X2.2	0,762	Valid
6.		X3.1	0,818	Valid
7.		X3.2	0,778	Valid
B. Kinerja Karyawan (Y)				
8.		Y1.1	0,841	Valid
9.		Y1.2	0,885	Valid
10.		Y1.3	0,797	Valid
11.		Y1.4	0,724	Valid
12.		Y2.1	0,712	Valid
13.		Y2.2	0,721	Valid
14.		Y2.3	0,750	Valid
15.		Y2.4	0,841	Valid
16.		Y2.5	0,789	Valid
17.		Y2.6	0,729	Valid
C. Konflik Kerja (Z)				
18.		Z1.1	0,744	Valid
19.		Z1.2	0,812	Valid
20.		Z2.1	0,733	Valid
21.		Z2.2	0,708	Valid
22.		Z3.1	0,750	Valid
23.		Z3.2	0,788	Valid
24.		Z4.1	0,769	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.8 diketahui nilai koefisien korelasi terhadap masing-masing variabel, yakni variabel Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) dan Konflik Kerja (Z). Dimana hasil uji validitas masing-masing variabel

menunjukkan angka di atas 0.147. Sehingga dapat disimpulkan seluruh item pada variabel tersebut dikatakan valid.

4.1.4.2 Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat reliabel / reliabilitas suatu instrumen penelitian, dalam hal ini dimaksudkan apakah instrumen tersebut dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam melakukan uji reliabilitas, suatu instrumen dapat dikatakan reliabel apabila hasil *cronbach's alpha* (α) dari masing-masing instrumen variabel memiliki nilai > 0,6, sedangkan apabila nilai instrumen < 0,6 maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 9

Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
STRES KERJA (X)	0,881	0,886	0,907	0,582
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,928	0,929	0,940	0,610
KONFLIK KERJA (Z)	0,876	0,878	0,904	0,575

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel yakni variabel Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) dan Konflik Kerja (Z) menunjukkan angka lebih dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel / konsisten, dalam arti lain dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.1.5 Uji Asumsi Klasik

4.1.5.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk menunjukkan linier atau tidaknya model hubungan antar variabel pada penelitian. Linieritas diuji dengan menggunakan *Curve Estimate*, yaitu gambaran hubungan linier antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika nilai $\text{sig } f < 0,05$ maka hubungan antar variabel X dan Y linier (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 256). Hasil uji linieritas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Deviation from Linearity	Variabel Dependen
Stres Kerja (X)	0,38	Kinerja Karyawan (Y)
Stres Kerja (X)	0,03	Konflik Kerja (Z)
Konflik Kerja (Z)	0,00	Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan hasil uji linieritas menggunakan *Curve Estimate* pada tabel 4.10 dapat diketahui uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Stres kerja (X) memiliki hubungan linier dengan kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\text{sig } 0,00 < 0,05$. Stres kerja (X) memiliki hubungan linier dengan konflik kerja (Z) dengan nilai $\text{sig } 0,03$ atau lebih kecil dari $0,05$. Konflik kerja (Z) memiliki hubungan linier dengan kinerja karyawan (Y) dengan nilai $\text{sig } 0,00 < 0,05$.

4.1.6 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Square (PLS)

4.1.6.1 Model pengukuran (Outer Model)

Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel laten yakni Stres Kerja (X), Kinerja Karyawan (Y) dan Konflik Kerja (Z) dengan indikator yang bersifat reflektif. Model reflektif dapat dilakukan dengan uji *Convergent Validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*. Adapun hasil dari pengukuran uji-uji tersebut sebagai berikut.

A. *Convergent Validity*

Convergent Validity merupakan suatu uji untuk mengetahui validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *convergent validity* yang ada di dalam Partial Least Squares (PLS) dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai *loading factor* dari indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut. Indikator dapat dikatakan valid jika nilai outer loading yang dihasilkan $> 0,5$. Indikator yang memiliki nilai outer loading yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut adalah hasil uji *convergent validity* menggunakan outer loading yang terdapat dalam Tabel 4.10, yakni sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja (X)

Tabel 4. 11

Nilai *Convergent Validity* Stres Kerja (X)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Beban Kerja (X.1)	X1.1	0,738	Valid
	X1.2	0,733	Valid
	X1.3	0,762	Valid
Konflik peran (X.2)	X2.1	0,745	Valid
	X2.2	0,762	Valid
Ambiguitas peran (X.3)	X3.1	0,818	Valid
	X3.2	0,778	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.11, dapat diketahui bahwa stres kerja (X) pada penelitian ini memiliki tiga Indikator, yakni Beban Kerja, Konflik peran dan Ambiguitas peran. Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam arti lain semua indikator yang ada signifikan membentuk variabel stres kerja. Indikator ambiguitas peran merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item X.3.1 yakni sebesar 0,818 dengan item indikator ‘Ketegangan dan kesalahan’. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi stres kerja pada karyawan adalah bagaimana peran atasan dalam menyampaikan instruksi kepada bawahannya secara jelas dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dari tiap karyawan, untuk meminimalisir kesalahan yang kiranya akan terjadi saat melakukan satu pekerjaan.

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. 12

Nilai *Convergent Validity* Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Sasaran Kinerja Pegawai (Y.1)	Y1.1	0,841	Valid
	Y1.2	0,885	Valid
	Y1.3	0,797	Valid
	Y1.4	0,724	Valid
Perilaku Kinerja (Y.2)	Y2.1	0,712	Valid
	Y2.2	0,721	Valid
	Y2.3	0,750	Valid
	Y2.4	0,841	Valid
	Y2.5	0,789	Valid
	Y2.6	0,729	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.12, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini memiliki dua Indikator, yakni sasaran kinerja pegawai dan perilaku kinerja. Kedua indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam arti lain semua indikator yang ada signifikan membentuk variabel kinerja karyawan. Indikator sasaran kinerja pegawai merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Y1.2 yakni sebesar 0,885 dengan item indikator ‘Kualitas’. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah kualitas dari kinerja para karyawan, kualitas tersebut dapat diketahui melalui bagaimana ketelitian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta hasil dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Variabel Konflik Kerja (Z)

Tabel 4. 13

Nilai *Convergent Validity* Konflik Kerja (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	<i>Loading Factor</i>	
Konflik di dalam diri sendiri (Z.1)	Z1.1	0,744	Valid
	Z1.2	0,812	Valid
Konflik antar individu (Z.2)	Z2.1	0,733	Valid
	Z2.2	0,708	Valid
Konflik antar anggota kelompok (Z.3)	Z3.1	0,750	Valid
	Z3.2	0,788	Valid
Konflik antar kelompok (Z.4)	Z4.1	0,769	Valid

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui bahwa konflik kerja (Z) pada penelitian ini memiliki empat Indikator, yakni konflik didalam diri sendiri, konflik antar individu, konflik antar anggota kelompok dan konflik antar kelompok. Keempat indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai *loading factor* > 0,5. Dalam arti lain semua indikator yang ada signifikan membentuk variabel kinerja karyawan. Indikator konflik didalam diri sendiri merupakan indikator yang dominan dengan nilai *loading factor* tertinggi pada item Z1.2 yakni sebesar 0,812 dengan item ‘Tujuan yang saling bertentangan’. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi kinerja pada karyawan adalah bagaimana cara setiap karyawan dalam menerima perbedaan dengan karyawan lainnya sehingga dapat meminimalisir terjadinya konflik dalam bekerja.

B. *Discriminant Validity*

Uji discriminant validity menggunakan nilai *cross loading* dengan kesimpulan apabila nilai *cross loading* setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* laten lainnya maka dapat dikatakan valid. Supriyanto dan maharani (2013: 100).

Tabel 4. 14
Nilai Discriminant Validity (Cross Loading)

	Stres Kerja (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Konflik Kerja (Z)
X1.1	0,738	0,515	0,457
X1.2	0,733	0,451	0,414
X1.3	0,762	0,596	0,542
X2.1	0,745	0,617	0,417
X2.2	0,762	0,693	0,579
X3.1	0,818	0,673	0,579
X3.2	0,778	0,574	0,503
Y1.1	0,657	0,841	0,571
Y1.2	0,673	0,885	0,536
Y1.3	0,678	0,797	0,543
Y1.4	0,641	0,724	0,459
Y2.1	0,575	0,712	0,619
Y2.2	0,560	0,721	0,669
Y2.3	0,682	0,750	0,608
Y2.4	0,616	0,841	0,528
Y2.5	0,566	0,789	0,627
Y2.6	0,421	0,729	0,687
Z1.1	0,424	0,501	0,744
Z1.2	0,575	0,578	0,812
Z2.1	0,419	0,685	0,733
Z2.2	0,510	0,584	0,708
Z3.1	0,529	0,525	0,750
Z3.2	0,494	0,517	0,788
Z4.1	0,547	0,570	0,769

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat disimpulkan bahwa nilai dari *cross loading* pada setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar dari nilai *cross loading* yang ada pada variabel laten lainnya dengan nilai $> 0,5$. Hal ini menandakan bahwa hasil instrumen penelitian ini secara diskriminan dianggap valid.

Cara lain dalam menghitung *discriminant validity* suatu variabel adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk. Dalam hal ini, apabila nilai AVE konstruk $> 0,5$ dari seluruh konstruk lainnya maka dapat dikatakan variabel memiliki *discriminant validity* yang baik. (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Adapun hasil dari perhitungan AVE pada masing-masing variabel yakni sebagai berikut :

Tabel 4. 15

Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	\sqrt{AVE}
Stres Kerja (X)	0,582	0,762
Kinerja Karyawan (Y)	0,610	0,781
Konflik Kerja (Z)	0,575	0,758

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa semua indikator memiliki nilai AVE $> 0,5$. Dimana nilai AVE stres kerja 0,58 dengan nilai akar AVE 0,762. Nilai AVE kinerja karyawan 0,610 dengan nilai akar AVE 0,781. Nilai AVE konflik kerja 0,575 dengan nilai akar 0,758.

C. Mengevaluasi Nilai Composite Reliability

Penghitungan nilai *composite reliability* dilakukan dengan cara melihat nilai *composite reliability* dari indikator-indikator yang mengukur nilai

variabel, dan akan memiliki nilai reliabilitas komposit yang baik jika nilai > 0,7.

Tabel 4. 16
Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Stres Kerja (X)	0,907	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,940	Reliabel
Konflik Kerja (Z)	0,904	Reliabel

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 diperoleh nilai *composite reliability* variabel stres kerja sebesar 0,907, kinerja karyawan sebesar 0,940, dan konflik kerja sebesar 0,904. Artinya dari ketiga variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* > 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator yang konsisten atau reliable dalam mempresentasikan variabel laten.

4.1.6.2 Model Struktural (Inner Model)

Sesudah melakukan uji *outer model* maka tahap selanjutnya yang dilakukan ialah melakukan uji *inner model*. Pengujian model struktural atau inner model ini digunakan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikan dan *R-Square* dari model penelitian.

A. Nilai *R-Square*

Pengujian kelayakan model diukur dengan menggunakan *R-square* untuk setiap variabel laten independen terhadap variabel dependen. Berikut adalah hasil penghitungan nilai *R-square* dengan menggunakan Smart PLS.

Tabel 4. 17**Nilai *R-Square***

Variabel Penelitian	<i>R-Square</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,707
Konflik Kerja (Z)	0,438

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Dari Tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,707 dan nilai *R-square* untuk variabel Konflik Kerja sebesar 0,438. Adapun langkah selanjutnya untuk mengukur mampu tidaknya model diukur melalui *Q-Square* (Q^2). Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan model memiliki *predictive relevance* (Supriyanto & Maharani, 2013: 101). Adapun hasil perhitungan *Q-square* pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,707) (1 - 0,438)$$

$$Q^2 = 1 - (0,293) (0,562)$$

$$Q^2 = 1 - 0,165$$

$$Q^2 = 0,835$$

$$Q^2 = 83.5\%$$

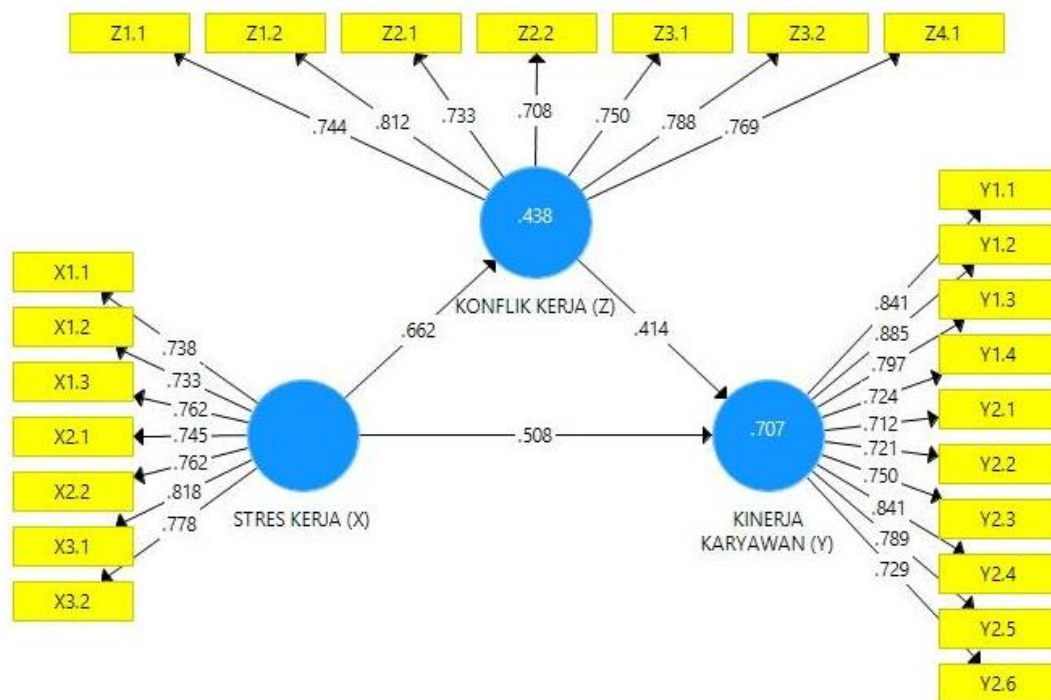
Berdasarkan pengujian Q^2 tersebut dapat ditunjukkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,853 atau 83.5%. Dapat dikatakan bahwa kontribusi data yang mampu dijelaskan oleh model yakni sebesar 83.5%. Sedangkan sisa nilai sebesar 16.5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang belum dijelaskan dalam model penelitian ini.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model struktural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik dan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05 maka hipotesis akan diterima. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah *output* ataupun nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*. Berikut adalah penjelasan mengenai pengujian hipotesis:

Gambar 4. 1

Model Hipotesis



Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar 4.1 hasil pengujian hipotesis, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,508
2. Variabel Stres Kerja (X) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Konflik Kerja (Z) sebesar 0,662
3. Variabel Konflik Kerja (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,414

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Stres Kerja (X) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,508	0,509	0,047	10,892	0,000
Stres Kerja (X) - > Konflik Kerja (Z)	0,662	0,665	0,047	14,139	0,000
Konflik Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,414	0,415	0,048	8,601	0,000

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Stres Kerja (X) -> Konflik Kerja (Z) - > Kinerja Karyawan (Y)	0,274	0,276	0,040	6,877	0,000

Sumber : Output SmartPLS, diolah peneliti (2021)

Dalam PLS, pengujian setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan cara simulasi dan menggunakan metode bootstrapping terhadap sampel. Berikut hasil analisis PLS dengan metode *bootstrapping* adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,508 dan *p-value* 0,000, *t-statistik* 10.892 dan *t-tabel* sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel*. Maka variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H1 diterima**.

2. Stres kerja berpengaruh terhadap konflik kerja.

Hasil pengaruh Stres Kerja terhadap Konflik Kerja Diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,662 dan *p-value* 0,000, *t-statistik* 14.139 dan *t-tabel* sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel*. Maka variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Konflik Kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H2 diterima**.

3. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,414 dan *p-value* 0,000, *t-statistik* 8.601 dan *t-tabel* sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel*. Maka variabel Konflik Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H3 diterima**.

4. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui konflik kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,274 dan p -value 0,000, t -statistik 6.877 dan t -tabel sebesar 1,96. Nilai p -value kurang dari 0,05 dan nilai t -statistik lebih besar dari t -tabel. Maka variabel Konflik Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa **H4 diterima**.

4.1.7 Uji Mediasi Tes Sobel

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini menggunakan *sobel test*. *Sobel test* digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel stres kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel konflik kerja (Z).

Tabel 4. 20
Hasil Uji Tes Sobel

Jalur	A	B	SE _A	SE _B	T Hitung	Sig	Ket
Stres Kerja (X) -> Konflik Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	8,601	14,139	0,048	0,047	153,95	0,000	Sig

Sumber : Hasil uji sobel test online (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 hasil menunjukkan bahwa nilai signifikan jalur stres kerja – konflik kerja – kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai T hitung $153,95 > 1,95$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja mampu menjadi variabel mediasi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini yang sebelumnya telah melalui pengujian hipotesis.

4.2.1 Pembahasan Pengaruh Stres Kerja (X) Dengan Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil dari *inner model*, dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Stres Kerja (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien jalur sebesar 0,508 dan *p-value* 0,000, *t-statistik* 10.892 dan *t-tabel* sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai *t-statistik* lebih besar dari *t-tabel*. Maka variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Hal tersebut memiliki arti bahwa jika stres kerja pada karyawan meningkat atau tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lanny et al. (2017) stress kerja berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRI kantor cabang Manado Sarapung. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja yang dimiliki karyawan maka cenderung dapat menghambat kinerja karyawan.

Menurut Syahid Athar (2011: 300), ada beberapa cara mengatasi stres menurut pandangan islam yaitu :

1. Memperbanyak Dzikir (mengingat Allah)

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ ^{قل}

Artinya : “(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.” (Q.S Ar-Ra’d Ayat 28).

2. Memperbanyak Sholat dan Do’a :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ ١٥٣

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, mohonlah pertolongan (kepada Allah) dengan sabar dan shalat. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.” (Q.S Al-Baqarah Ayat 153)

Dari ayat diatas dapat diambil pengertian bahwasannya islam mengajarkan kita apabila kita mengalami stres dalam bekerja kita dianjurkan untuk selalu mengingat Allah SWT dengan memperbanyak dzikir dan menyempurkan sholat dan berdoa agar hati kita menjadi lebih tenang dan tentram untuk meredakan stres yang sedang dialami.

4.2.2 Pembahasan Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap Konflik Kerja

(Z)

Hasil analisis pengaruh Stres Kerja terhadap Konflik Kerja diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,662 dan *p-value* 0,000, t-statistik 14.139 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Maka variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Konflik Kerja. Oleh karena itu, jika stres kerja pada karyawan mengalami perubahan maka akan berpengaruh juga terhadap konflik kerja yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Patricia Dhiana Paramita (2019) dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwa

stres kerja memiliki nilai t-hitung sebesar $3.425 > t\text{-tabel } 1.66691$ dan tingkat signifikansi t-hitung $0.001 < \alpha = 0.05$ (*one tailed*) dan bertanda positif, maka hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap konflik kerja pada karyawan bagian produksi PT. La Luna Semarang.

Allah SWT mengarahkan hambahnya untuk selalu optimisme dan tegar, bangkit bergairah penuh harapan akan pertolongan-Nya dan melarang stres yang mengarah kepada keputusasaan

يَبْنِيَّ اذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوْسُفَ وَآخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِنَّهٗ لَا
يَأْيِسُ مِنْ رَوْحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكٰفِرُوْنَ ۝۸۷

Artinya : “Wahai anak-anakku, pergi dan carilah berita tentang Yusuf beserta saudaranya. Janganlah kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tidak ada yang berputus asa dari rahmat Allah, kecuali kaum yang kafir.” (Q.S Yusuf Ayat 87)

وَإِذَا أَنْعَمْنَا عَلَى الْإِنْسَانِ أَعْرَضَ وَنَأَ بِجَانِبِهِ وَإِذَا مَسَّهُ الشَّرُّ كَانَ يُوْسًا ۝۸۳

Artinya : “Apabila Kami menganugerahkan kenikmatan kepada manusia, niscaya dia berpaling dan menjauhkan diri (dari Allah dengan sombong). Namun, apabila dia ditimpa kesusahan, niscaya dia berputus asa.” (Q.S Al – Isra Ayat 83)

Dua ayat ini sebagai pondasi bagi setiap muslim dalam menghadapi berbagai masalah yang ada dalam kehidupan baik itu dalam keluarga atau pun dalam dunia kerja sekali pun, itu masalah besar maupun kecil yang menimbulkan efek stres berupa putus asa atau ingin menyerah.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik nantinya dapat menimbulkan konflik diantara para karyawan.

إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوَيْكُمْ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ^ع

Artinya : “*Sesungguhnya orang-orang mukmin itu bersaudara, karena itu damaikanlah kedua saudaramu (yang bertikai) dan bertakwalah kepada Allah agar kamu dirahmati.*” (Q.S Al-Hujurat ayat 10).

Pada ayat diatas Allah SWT memerintahkan perdamaian dalam konflik. Salah satu tugas orang yang beragama adalah mendamaikan pihak yang bertikai, dengan mencari kesepahaman dan kesepakatan damai. Apabila perundingan damai tidak berhasil, langkah yang harus ditempuh adalah menyelesaikannya dengan bentuk mediasi atau musyawarah yang memiliki peran sangat penting dalam perdamaian. Musyawarah merupakan ruang dialog antar pihak yang berselisih untuk mencari titik temu.

4.2.3 Pembahasan Pengaruh Konflik Kerja (Z) Dengan Kinerja

Karyawan (Y)

Hasil pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,414 dan *p-value* 0,000, t-statistik 8.601 dan t-tabel sebesar 1,96. Nilai *p-value* kurang dari 0,05 dan nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel. Maka variabel Konflik Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan. Jika semakin banyak konflik yang terjadi pada karyawan, maka hal itu dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan yang sedang mengalami konflik, jadi sebisa mungkin perusahaan membantu untuk mengurangi terjadinya

konflik pada karyawan, supaya berkurangnya resiko terjadinya perubahan yang signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky Budi Kurniawan et al. (2018) bahwa konflik kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Jatiroto terbukti benar atau H3 diterima. Artinya semakin tinggi atau meningkatnya konflik kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Amiruddin Amir (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “*Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work–family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior.*” menunjukkan bahwa konflik yang terjadi ditempat kerja dan keluarga yang tinggi akan berdampak stres kerja yang tinggi, dengan adanya stres kerja yang tinggi dapat membuat kualitas kinerja mengalami penurunan dan mempengaruhi kinerja karyawan di lingkungan audit dan pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kualitas audit.

Konflik dalam kehidupan organisasi tidak bisa dihindari, setiap saat kita akan berhadapan dengan konflik. Baik konflik antar anggota kelompok maupun antar kelompok. Konflik dalam islam sepadan dengan kata “ikhtilaf” yang berarti berselisih atau berlainan. Konflik memiliki arti perselisihan dijelaskan dalam Al – Qur’an :

وَلَا تَكُونُوا كَالَّذِينَ تَفَرَّقُوا وَاخْتَلَفُوا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْبَيِّنَاتُ وَأُولَٰئِكَ لَهُمْ عَذَابٌ عَظِيمٌ ۝

Artinya : “Janganlah kamu menjadi seperti orang-orang yang bercerai-berai dan berselisih setelah sampai kepada mereka keterangan yang jelas. Mereka itulah orang-orang yang mendapat azab yang sangat berat.” (Q.S Ali Imran Ayat 105)

Islam mengajarkan kita bagaimana cara mengatasi konflik, dan cara ini telah dituangkan dalam Al – Qur’an yang diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selanjutnya kita sebagai manusia dapat mentauladani cara beliau dalam menyelesaikan konflik, salah satu caranya yaitu dengan melakukan negosiasi atau perundingan.

4.2.4 Pembahasan Pengaruh Stres Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Konflik Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diketahui Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Konflik Kerja Ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,274 dan p -value 0,000, t -statistik 6.877 dan t -tabel sebesar 1,96. Nilai p -value kurang dari 0,05 dan nilai t -statistik lebih besar dari t -tabel. Maka variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Konflik Kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Krisnawati dan Yuyun Tri Lestari (2018) yang mengatakan bahwa konflik dan stres sama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh negatif yang ditunjukkan memperlihatkan bahwa stres dan konflik yang terjadi dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Stres dalam Islam bukanlah sesuatu yang harus ditakuti atau dihindari. Namun Islam mengajarkan kepada manusia bahwa tututan atau ujian hidup ini merupakan sesuatu yang harus dijalani sebagai bagian dari proses kehidupan itu sendiri. Allah berfirman dalam surah Al – Ankabut ayat 2-3.

أَحْسِبَ النَّاسَ أَنْ يَتْرَكُوا أَنْ يَقُولُوا آمَنَّا وَهُمْ لَا يُفْتَنُونَ ۚ وَلَقَدْ فَتَنَّا الَّذِينَ
مِنْ قَبْلِهِمْ فَلَيَعْلَمَنَّ اللَّهُ الَّذِينَ صَدَقُوا وَلَيَعْلَمَنَّ الْكٰذِبِينَ ۚ

Artinya : “Apakah manusia mengira bahwa mereka akan dibiarkan (hanya dengan) berkata, “Kami telah beriman,” sedangkan mereka tidak diuji? (2) Sungguh, Kami benar-benar telah menguji orang-orang sebelum mereka. Allah pasti mengetahui orang-orang yang benar dan pasti mengetahui para pendusta. (3)” (Q.S Al- Ankabut Ayat 2-3).

Pada ayat ini mengemukakan bahwa ujian yang mesti mereka tempuh itu bermacam-macam. Umpamanya perintah berhijrah, berjihad di jalan Allah, mengerjakan tugas-tugas dalam rangka menegakkan taat kepada Allah, dan bermacam-macam musibah. Semua cobaan itu dimaksudkan untuk menguji siapakah diantara mereka yang sungguh–sungguh beriman dengan ikhlas dan siapa yang berjiwa munafik. Begitu pula untuk mengetahui apakah mereka termasuk orang yang kokoh pendiriannya atau orang yang masih bimbang dan ragu sehingga iman mereka masih rapuh.

Sebagai seorang Muslim yang beriman, stres kerja bukanlah masalah yang besar dan menjadi problema kehidupan yang berkepanjangan. Namun stres

yang dihadapi di dunia pekerjaan harus dijadikan sebagai sarana mendekatkan diri kepada Allah agar dapat terhindar dari beban dan pikiran yang berat serta dapat dijadikan sebagai sebuah proses kehidupan agar kita menjadi lebih matang menghadapi kehidupan di dunia dan juga di akhirat.

Begitu pula dengan semua cobaan atau tantangan yang ada dalam melakukan pekerjaan, hal-hal yang terjadi bisa jadi merupakan ujian yang harus kita jalani, dan dapat berguna sebagai sarana meningkatkan kualitas diri dan menjadikan kita menjadi sumber daya yang lebih berkualitas, karena dapat melewati tantangan yang ada pada dunia kerja. Tentu saja karyawan juga harus bisa mempertahankan kinerja dengan baik atau meningkatkan kualitas kinerja karyawan untuk menjadi sumber daya yang lebih profesional.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat ditarik kesimpulan sesuai perumusan masalah sebagai berikut:

1. Variabel Stres Kerja (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut memiliki arti bahwa jika stres kerja pada karyawan meningkat atau tinggi, maka akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.
2. Variabel Stres Kerja (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Konflik Kerja (Z). Oleh karena itu, jika stres kerja pada karyawan mengalami perubahan maka akan berpengaruh juga terhadap konflik kerja yang terjadi.
3. Variabel Konflik Kerja (Z) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Jika semakin banyak konflik yang terjadi pada karyawan, maka hal itu dapat mempengaruhi kinerja dari para karyawan yang sedang mengalami konflik, jadi sebisa mungkin perusahaan membantu untuk mengurangi terjadinya konflik pada karyawan, supaya berkurangnya resiko terjadinya perubahan yang signifikan pada kinerja karyawan.
4. Variabel Stres Kerja (X) memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) melalui variabel Konflik Kerja (Z).

Maka variabel konflik kerja bisa dikatakan mampu memediasi hubungan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jarim Park 2) Kota Batu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan analisis yang telah diuraikan, maka terdapat beberapa saran yang akan diberikan penulis untuk dapat dijadikan pertimbangan, yakni perusahaan diharapkan menjaga komunikasi dengan bawahan dan memaksimalkan peran atasan dalam menyampaikan instruksi kepada bawahannya secara jelas dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dari tiap karyawan, untuk meminimalisir kesalahan yang kiranya akan terjadi saat melakukan satu pekerjaan.

Selain itu karyawan juga harus dapat mempertahankan kualitas dari kinerja, kualitas tersebut dapat diketahui melalui bagaimana ketelitian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, serta hasil dari pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh perusahaan.

Hal lain yang harus diperhatikan yaitu menyamakan tujuan antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja, dengan menerima perbedaan satu sama lain untuk meminimalisir terjadinya konflik. Karena dengan adanya perbedaan tujuan tersebut dapat menyebabkan konflik dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Alwi, Syafaruddin. (2001). *MSDM*. Yogyakarta: BPFPE.
- Amir, Amiruddin. (2019). Mediating effect of work stress on the influence of time pressure, work–family conflict and role ambiguity on audit quality reduction behavior. *International Journal of Law and Management*, 61 (2), 434 – 454.
- Anoraga, Pandji. (2001). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ayub, Nailah, et al. (2017). Personality traits and conflict management styles in predicting job performance and conflict. *International Journal of Conflict Management*, 28 (5), 671 - 694.
- Endang, Dwiyaniti. (2001). Stres Kerja Di Lingkungan DPRD : Studi Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik* 3,73–84.
- Foy, Tommy, et al. (2019). Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68 (6), 1018 – 1041.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gitosudarmo dan Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Erlangga.
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFPE Yogyakarta.
- Handoyo, Seger. (2001). Stres pada masyarakat surabaya. *Jurnal Insan Media Psikologi*, 3, 61–74.
- Haryono, Widodo, dkk., (2009). Pengaruh Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal Kes Mas*, (3), 186 – 197.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendry et al. (2020). The influence of competence, discipline and work stress on employee performance in pt artha centra bangun perkasa medan. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 2 (1), 292 – 303.
- Krisnawati, Siti dan Yuyun Tri Lestari. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3 (1) 285 – 292.
- Kurniawan, Rizky Budi., R Andi Sularso dan Purnamie Titisari. (2018). The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6 (1), 1- 8.
- Kusnadi, H. (2003). *Masalah, kerjasama, konflik dan kinerja*. Malang: Taroda.
- Lubis, AnggiaSari. (2019). The influence of adversity quotient and job stress against employee performance through work motivation as an intervening variable. *Management and Economics Journal (MEC-J)* 3 (2), 182 – 194.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Luthans, Fred. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajer sumber daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Massie, Rachel Natalya., William A. Areros dan Wehelmina Rumawas. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6 (2), 41-49.
- Nadeak, Trywan. 2016 . Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kanwil djp sumut ii pematangsiantar. *Jurnal MAKER*, 2 (1), 1 – 8.

- Noviansyah, N., & Zunaidah, Z. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 9 (18), 71-86.
- Nur, Saina. (2013). Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada universitas khairun ternate. *Jurnal EMBA*, 1 (3), 739-749.
- Puja Atmaka. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Radjab, Emy dan Andi Jam'an. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Makassar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia. Jilid 1*. Jakarta: Indeks.
- Robbins, Stephen P., Coulter, Mary. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Sari, Rahmila., Mahlia Muis dan Nurdjannah Hamid. (2012). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada bank syariah mandiri kantor cabang makassar. *Jurnal Analisis*, 1 (1), 87-93.
- Sasono, Eko. (2004). *Mengelola Stress Kerja*. Semarang: Universitas Pandanaran.
- Siagian, Mauli dan Wasiman. (2018). Leadership relationship model and work stress on employee performance in cargo delivery service company in batam city. e-*Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 6 (3) 190 – 201.
- Siagian, Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Soomro, Aqeel Ahmed, et al. (2018). Relation of work-life balance, work-family conflict, and family-work conflict with the employee performance-moderating role of job satisfaction. *South Asian Journal of Business Studies*, 7 (1), 129 – 146.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani Ekowati. (2019). *Riset Manajemen SDM*. Malang: Inteligencia Media.
- Tsalasah, Ekromi Fraida. (2019). The effect of work stress on the performance of employees psychological well-being and subjective well-being (Study at PT. Global Insight Utama Bali Area). *Management and Economics Journal (MEC-J)* 3 (1), 95 – 107.
- Tika, P. (2006). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Husaini. (2013). *Manajemen : Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Veithzal, Rivai., Mulyadi, Deddy. (2009). *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi. Edisi Ke-3*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wahyudi & H. Akdon. (2005). *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Wenur, Yofandi et al. (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank negara indonesia (persero) tbk cabang manado. *Jurnal EMBA*, 6 (1), 51-034650.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan, (2010). *Konflik Dan Manajemen Konflik : Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika
- Worang, Lanny S et al. (2017). Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Bank rakyat indonesia (persero) kantor cabang manado sarapung. *Jurnal EMBA*, 5 (2), 3038-3047.

Yofandi, Ahmad. 2017. Pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Perkebunan nusantara v (persero). *JOM Fekon*, 4 (1), 1015-1029.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

BUKTI KONSULTASI

Nama : Arum Nuryani

NIM/Jurusan : 17510058/Manajemen

Pembimbing : Prof. Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, S.E., M. Si

Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu

No	Tanggal Bimbingan	Nama Pembimbing	Deskripsi Bimbingan	Tahun Akademik	Semester	
1	2020-12-02	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Pengajuan Outline	2020/2021	Genap	Sudah Dikoreksi
2	2021-01-25	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	1. Menguraikan fenomena yang ada di tempat penelitian mengenai gambaran umum serta kondisi kerja	2020/2021	Genap	Sudah Dikoreksi

			<p>2. Menambahkan 10 artikel jurnal internasional</p> <p>3. Menambahkan tabel penelitian terdahulu</p> <p>4. Merubah teknik pengambilan sampel menjadi sampel jenuh</p> <p>5. Merubah teknik analisis data menggunakan PLS</p> <p>6. Menyatukan daftar pustaka buku dan jurnal</p>			
3	2021-02-24	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Konsultasi mengenai pelaksanaan penelitian	2020/2021	Genap	Sudah Dikoreksi
4	2021-03-15	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	1. Konsultasi mengenai jumlah sampel	2020/2021	Genap	Sudah Dikoreksi

			<p>yang akan digunakan</p> <p>2. Konsultasi mengenai teknik slovin untuk pemilihan sampel</p> <p>3. Konsultasi kuesioner yang akan diberikan kepada responden untuk penelitian</p>			
5	2021-03-16	<p>Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si</p>	<p>1. Menambah 2 artikel jurnal pada setiap hubungan antar variabel</p> <p>2. Menambahkan uji asumsi klasik pada bab 3</p> <p>3. Menambahkan uji validitas pada bab 3</p>	2020/2021	Genap	<p>Sudah Dikoreksi</p>

			4. Menambahkan uji reliabilitas pada bab 3			
6	2021-03-19	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Seminar Proposal	2020/2021	Genap	Sudah Dikoreksi
7	2021-07-29	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	1. Menambahkan hadits pada setiap variabel 2. Penjabaran latar belakang	2020/2021	Genap	Sudah Dikoreksi
8	2021-08-02	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Acc Proposal	2020/2021	Genap	Sudah Dikoreksi
9	2021-12-08	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Konsultasi Bab I - V	2021/2022	Ganjil	Sudah Dikoreksi
10	2021-12-08	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	1. Revisi nama dosen pembimbing 2. Revisi isi abstrak 4. Revisi penulisan	2021/2022	Ganjil	Sudah Dikoreksi

			5. Revisi poin pada kesimpulan			
11	2021-12-09	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Revisi penulisan	2021/2022	Ganjil	Sudah Dikoreksi
12	2021-12-10	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Revisi penulisan Bab I - V	2021/2022	Ganjil	Sudah Dikoreksi
13	2021-12-13	Prof. Dr. ACHMAD SANI SUPRIYANTO,SE., M.Si	Acc Skripsi	2021/2022	Ganjil	Sudah Dikoreksi

LAMPIRAN 2

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Arum Nuryani
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 27 Oktober 1999
Alamat Asal : Jl. Masjid No 18 Rt 07 Rw 03 Desa
Mojorejo Kecamatan Junrejo Kota
Batu
65322
Telepon : 08970503044
Email : arum.nuryani@gmail.com

Pendidikan Formal

2005-2011 MI Miftakhul Ulum
2011-2014 MTs Negeri Batu
2014-2017 MAN Batu
2017-2021 UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2017-2018 Program Khusus Perkuliahan Bahasa
Arab (PKPBA)

2018-2019

UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Program Pengembangan Bahasa Inggris
(PPBI) UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Bendahara Ikatan Mahasiswa-Alumni Man Batu Tahun 2017 – 2018
- Bendahara Ikatan Mahasiswa-Alumni Man Batu Tahun 2017 – 2019
- Bendahara Karang Taruna Bina Mandiri Desa Mojorejo Tahun 2018 – 2021
- Anggota Himpunan Amal Pecinta Yatim Tahun 2019 – 2021

Malang, 10 Desember 2021

Arum Nuryani

LAMPIRAN 3

Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI**

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, SE., M.SA
NIP : 19761210 200912 2 001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

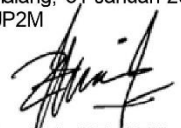
Nama : Arum Nuryani
NIM : 17510058
Handphone : +628970503044
Konsentrasi : Manajemen (Sumber Daya Manusia)
Email : arum.nuryani@gmail.com
Judul Skripsi : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada PT. Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
10%	%	%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 31 Januari 2022
UP2M


Zuraidah, SE., M.SA
NIP 197612102009122001

LAMPIRAN 4

Bukti Turnitin

SKRIPSI 17510058 ARUM NURYANI

by Arum Nuryani

Submission date: 26-Jan-2022 10:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 1748299303

File name: REVISI_SKRIPSI_17510058_ARUM_NURYANI.pdf (2.72M)

Word count: 29237

Character count: 148855

SKRIPSI 17510058 ARUM NURYANI

ORIGINALITY REPORT

10 %	%	%	10 %
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang Student Paper	4 %
2	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	1 %
3	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung Student Paper	1 %
4	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	1 %
5	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	1 %
6	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1 %
7	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1 %
8	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %

9

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Ponorogo
Student Paper

1%

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

LAMPIRAN 5

1. Data Kuesioner X

No	Stres Kerja							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	4	5	3	3	3	3	2	23
2	5	5	4	5	4	5	4	32
3	4	3	3	3	3	3	3	22
4	4	4	3	3	3	3	3	23
5	4	3	3	3	4	3	3	23
6	5	5	4	4	4	4	4	30
7	5	4	5	5	5	5	3	32
8	5	5	5	5	5	5	4	34
9	4	4	4	4	3	4	4	27
10	5	4	4	4	4	4	4	29
11	5	4	4	4	4	4	4	29
12	5	4	4	4	4	4	3	28
13	5	4	4	4	5	4	3	29
14	5	5	5	5	5	5	5	35
15	3	3	3	3	4	3	3	22
16	4	4	3	3	4	3	2	23
17	5	5	4	4	4	4	4	30
18	5	5	5	5	4	5	4	33
19	3	4	3	3	3	3	2	21
20	5	4	5	5	5	5	5	34
21	4	4	5	5	5	5	3	31
22	4	4	4	4	4	4	3	27
23	5	5	5	5	4	5	5	34
24	5	5	5	5	4	5	5	34
25	4	3	3	3	4	3	3	23
26	4	3	4	4	4	4	3	26
27	5	5	4	4	4	4	4	30
28	5	5	5	4	4	4	3	30
29	4	3	4	3	3	3	3	23
30	5	5	5	5	5	4	4	33
31	3	3	3	3	3	3	3	21
32	4	3	5	3	4	3	3	25

33	2	2	2	4	2	2	2	16
34	3	3	4	3	3	4	3	23
35	5	5	4	5	5	4	4	32
36	5	5	4	5	5	4	4	32
37	2	2	4	5	2	4	2	21
38	5	5	5	5	5	4	4	33
39	3	3	2	4	3	2	3	20
40	3	3	4	5	3	3	3	24
41	5	5	4	5	5	3	4	31
42	5	4	4	5	4	4	4	30
43	5	4	4	4	4	5	4	30
44	4	4	5	4	4	4	5	30
45	3	4	3	4	3	2	2	21
46	5	5	4	4	4	4	4	30
47	5	5	4	5	3	3	3	28
48	4	5	5	4	4	4	3	29
49	5	3	4	3	3	3	4	25
50	5	4	3	2	1	3	3	21
51	4	3	4	3	3	4	3	24
52	4	4	2	4	2	2	2	20
53	5	3	4	4	3	3	4	26
54	4	4	3	2	3	3	2	21
55	4	4	5	4	4	3	4	28
56	5	5	3	4	4	2	4	27
57	4	4	5	5	3	4	4	29
58	4	4	3	4	3	4	4	26
59	4	3	4	3	4	3	3	24
60	4	3	3	3	3	4	3	23
61	3	3	3	3	4	4	3	23
62	4	4	4	3	3	3	4	25
63	3	1	1	4	4	3	3	19
64	4	4	4	4	4	3	3	26
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	4	5	4	4	4	4	3	28
67	5	4	3	4	3	3	2	24
68	5	5	5	4	4	5	4	32
69	4	3	3	3	3	3	3	22
70	4	4	5	3	3	3	3	25
71	4	3	3	4	4	3	3	24
72	4	5	5	4	4	4	4	30

73	5	4	5	5	5	5	3	32
74	5	5	5	4	5	5	4	33
75	4	4	4	3	3	4	4	26
76	5	4	5	5	4	4	4	31
77	5	4	5	5	4	4	4	31
78	5	4	5	4	4	4	3	29
79	5	4	5	5	5	4	3	31
80	5	5	5	5	5	5	5	35
81	3	3	4	4	4	3	3	24
82	4	4	3	4	4	3	2	24
83	4	5	5	5	4	4	4	31
84	5	5	5	5	4	5	4	33
85	3	4	3	3	3	3	2	21
86	4	4	4	5	5	5	5	32
87	3	4	5	5	5	5	3	30
88	4	4	4	4	4	4	3	27
89	5	5	5	5	4	5	5	34
90	4	5	5	5	4	5	5	33
91	3	3	3	3	4	3	3	22
92	4	3	4	4	4	4	3	26
93	5	5	4	4	4	4	4	30
94	5	5	5	4	4	4	3	30
95	4	3	4	3	3	3	3	23
96	5	5	4	4	5	4	4	31
97	3	3	3	3	3	3	3	21
98	4	3	5	3	4	3	3	25
99	2	2	2	2	2	2	2	14
100	3	3	4	4	3	4	3	24
101	4	5	4	4	5	4	4	30
102	5	5	3	4	5	4	4	30
103	2	2	4	4	2	4	2	20
104	5	5	4	4	5	4	4	31
105	3	3	2	2	3	2	3	18
106	3	3	3	5	3	3	3	23
107	5	5	4	5	5	3	4	31
108	5	4	4	5	4	4	4	30
109	5	4	4	4	4	5	4	30
110	4	4	5	4	4	4	5	30
111	3	4	2	4	3	2	2	20
112	5	5	4	4	4	4	4	30

113	5	5	4	5	3	3	3	28
114	4	5	5	4	4	4	3	29
115	5	3	4	3	3	3	4	25
116	5	4	3	2	1	3	3	21
117	4	3	4	3	3	4	3	24
118	4	4	2	4	2	2	2	20
119	5	3	4	4	3	3	4	26
120	4	4	3	2	3	3	2	21
121	4	4	5	4	4	3	4	28
122	5	5	3	4	4	2	4	27
123	4	4	5	5	3	4	4	29
124	4	4	3	4	3	4	4	26
125	4	3	4	3	4	3	3	24
126	4	3	3	3	3	4	3	23
127	3	3	3	3	4	4	3	23
128	4	4	4	3	3	3	4	25
129	3	1	1	4	4	3	3	19
130	4	4	4	4	4	3	3	26
131	4	4	4	4	4	4	4	28
132	4	5	4	4	4	4	3	28
133	5	4	3	4	3	3	2	24
134	5	5	5	4	4	5	4	32
135	4	3	3	3	3	3	3	22
136	4	4	5	3	3	3	3	25
137	4	3	3	4	4	3	3	24
138	4	5	5	4	4	4	4	30
139	5	4	5	5	5	5	3	32
140	5	5	5	4	5	5	4	33
141	4	4	5	3	3	4	4	27
142	5	4	5	5	4	4	4	31
143	5	4	4	5	4	4	4	30
144	5	4	5	4	4	4	3	29
145	5	4	4	5	5	4	3	30
146	5	5	4	5	5	5	5	34
147	3	3	3	4	4	3	3	23
148	4	4	3	4	4	3	2	24
149	4	5	4	5	4	4	4	30
150	5	5	4	5	4	5	4	32
151	3	4	3	3	3	3	2	21
152	4	4	3	5	5	5	5	31

153	3	4	4	4	5	5	3	28
154	4	4	4	4	4	4	3	27
155	5	5	5	5	4	5	5	34
156	4	5	5	5	4	5	5	33
157	3	3	3	3	4	3	3	22
158	4	3	3	4	4	4	3	25
159	5	5	3	4	4	4	4	29
160	5	5	4	4	4	4	3	29
161	4	3	4	3	3	3	3	23
162	5	5	4	4	5	4	4	31
163	3	3	3	3	3	3	3	21
164	4	3	5	3	4	3	3	25
165	2	2	2	2	2	2	2	14
166	3	3	4	4	3	4	3	24
167	4	5	3	4	5	4	4	29
168	5	5	3	4	5	4	4	30
169	2	2	4	4	2	4	2	20
170	5	5	4	4	5	4	4	31
171	3	3	2	2	3	2	3	18
172	3	3	3	3	3	3	3	21
173	5	5	4	3	5	3	4	29
174	5	4	4	4	4	4	4	29
175	5	4	4	5	4	5	4	31
176	4	4	5	4	4	4	5	30
177	3	4	2	2	3	2	2	18

2. Data Kuesioner Y

No	Kinerja Karyawan										TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
2	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
4	3	2	2	2	3	4	2	4	4	4	30
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	36
7	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	48
8	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	42
9	3	3	3	3	3	5	3	2	2	2	29

10	5	5	5	5	4	4	5	3	3	4	43
11	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
12	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
14	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
15	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
16	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	34
17	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
19	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	29
20	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	38
21	3	4	4	4	5	4	4	3	3	4	38
22	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	44
23	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
24	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	44
25	4	3	3	3	4	5	3	3	3	5	36
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
27	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
28	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
29	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	35
30	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
31	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
33	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
35	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	37
36	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	35
37	5	4	4	3	4	5	1	4	4	4	38
38	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	41
39	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	33
40	2	2	2	4	3	2	3	4	3	3	28
41	4	4	4	5	1	5	4	4	5	4	40
42	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
43	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
44	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
45	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	26
46	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	34
47	3	4	4	5	3	2	5	4	3	3	36
48	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
49	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	43

50	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	12
51	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36
52	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	22
53	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	30
54	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21
55	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	34
56	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	35
57	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	34
58	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	35
59	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
60	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	33
61	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	32
62	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
63	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
64	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
65	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
67	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	27
68	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
69	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
70	3	2	2	5	4	4	5	2	4	4	35
71	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
72	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38
73	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	45
74	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41
75	3	3	2	3	4	5	3	3	2	2	30
76	5	5	4	5	5	4	5	5	3	4	45
77	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	41
78	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	43
79	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	41
80	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	47
81	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	35
82	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	38
83	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	43
84	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
85	3	3	2	2	4	4	2	3	2	3	28
86	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	41
87	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
88	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	42
89	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3	42

90	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	45
91	4	3	4	3	4	5	3	3	3	5	37
92	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
93	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
94	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
95	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
96	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
97	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
98	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
99	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	22
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
101	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	37
102	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	36
103	5	4	2	3	4	5	1	4	4	4	36
104	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
105	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33
106	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	26
107	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
108	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
109	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
110	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
111	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	26
112	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	34
113	3	4	5	5	3	2	5	4	3	3	37
114	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	32
115	5	5	3	4	3	3	4	5	4	4	40
116	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	15
117	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	34
118	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	24
119	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	31
120	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	23
121	3	3	3	4	3	3	4	3	5	4	35
122	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	36
123	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	35
124	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	36
125	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
126	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	35
127	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	33
128	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
129	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	33

130	4	4	2	3	4	4	3	4	4	4	36
131	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	36
132	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
133	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	26
134	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
135	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23
136	3	2	3	5	4	4	5	2	4	4	36
137	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	37
138	4	3	4	4	4	4	5	3	4	4	39
139	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	44
140	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	41
141	3	3	2	3	4	5	3	3	2	2	30
142	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	44
143	5	4	4	4	3	5	3	4	4	4	40
144	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	44
145	4	4	3	4	5	4	3	4	4	5	40
146	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
147	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	34
148	3	3	4	4	5	4	4	3	3	5	38
149	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	44
150	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	47
151	3	3	2	2	4	4	3	3	2	3	29
152	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	40
153	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
154	4	4	3	4	4	5	5	4	5	5	43
155	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	40
156	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	43
157	4	3	4	3	4	5	4	3	3	5	38
158	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
159	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
160	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
161	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	34
162	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
163	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	26
164	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
165	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
166	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
167	3	3	4	5	4	4	4	3	4	3	37
168	4	3	4	5	4	4	4	3	3	2	36
169	5	4	2	2	4	5	1	4	4	4	35

170	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
171	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	32
172	2	2	2	3	3	2	3	4	3	3	27
173	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	44
174	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
175	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42
176	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
177	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	26

3. Data Kuesioner Z

No	Konflik Kerja							TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	
1	3	3	2	3	3	3	3	20
2	5	5	5	5	4	5	5	34
3	4	4	2	4	4	3	4	25
4	4	5	4	3	2	4	5	27
5	4	4	4	2	3	3	4	24
6	4	5	4	3	4	4	5	29
7	3	3	5	4	3	3	3	24
8	3	4	3	4	4	4	4	26
9	4	4	2	3	3	2	4	22
10	4	4	4	3	4	3	4	26
11	3	3	4	4	3	2	3	22
12	3	4	4	4	3	4	4	26
13	3	5	5	5	4	5	5	32
14	5	5	5	4	4	4	5	32
15	5	4	4	4	3	3	4	27
16	5	4	5	3	3	4	4	28
17	3	4	4	4	4	3	4	26
18	5	5	4	4	5	4	5	32
19	2	2	3	3	4	4	2	20
20	4	4	3	3	4	4	4	26
21	4	5	4	3	4	4	5	29
22	5	5	5	4	5	5	5	34
23	4	5	3	4	5	5	5	31
24	5	4	5	4	4	4	4	30
25	5	5	5	5	5	4	4	33
26	3	4	4	3	4	4	4	26

27	2	3	3	2	4	4	5	23
28	5	5	4	4	4	5	4	31
29	4	3	4	3	4	4	5	27
30	4	4	4	3	3	3	5	26
31	3	2	3	3	3	3	5	22
32	3	3	3	3	3	3	3	21
33	2	2	2	2	2	2	2	14
34	3	3	3	3	3	3	3	21
35	4	3	3	4	4	3	4	25
36	4	4	2	4	3	3	4	24
37	4	2	4	2	4	3	4	23
38	5	4	4	4	4	4	5	30
39	3	3	3	3	2	2	3	19
40	3	2	3	3	2	2	3	18
41	5	4	4	4	5	4	5	31
42	5	4	4	4	5	4	5	31
43	5	4	5	4	5	4	5	32
44	5	4	5	4	5	5	5	33
45	3	3	3	3	2	2	3	19
46	3	3	3	3	3	3	3	21
47	3	4	3	4	3	3	3	23
48	5	4	3	4	3	3	5	27
49	5	3	4	4	3	3	5	27
50	3	3	2	1	3	3	3	18
51	3	3	4	3	3	3	4	23
52	2	2	2	2	2	2	4	16
53	4	4	2	4	3	4	4	25
54	3	3	2	3	4	4	3	22
55	5	5	4	3	4	3	3	27
56	4	3	5	3	3	3	4	25
57	5	3	4	3	5	4	4	28
58	3	3	4	4	4	3	3	24
59	4	4	3	3	3	3	4	24
60	4	4	4	3	4	4	4	27
61	3	4	2	3	3	3	2	20
62	3	4	4	3	3	3	4	24
63	3	3	3	4	3	3	3	22
64	4	3	4	3	3	2	4	23
65	4	4	3	3	3	4	3	24
66	3	4	4	4	4	4	4	27

67	3	3	2	3	3	3	2	19
68	5	5	5	5	4	5	5	34
69	4	4	2	4	4	3	2	23
70	4	5	4	3	2	4	4	26
71	4	4	4	2	3	3	4	24
72	4	5	4	3	4	4	4	28
73	3	3	5	4	3	3	5	26
74	3	4	3	4	4	4	3	25
75	4	4	2	3	3	2	2	20
76	4	4	4	3	4	3	4	26
77	3	3	4	4	3	2	4	23
78	3	4	4	4	3	4	4	26
79	3	5	5	5	4	5	5	32
80	5	5	5	4	4	4	5	32
81	5	4	4	4	3	3	3	26
82	5	4	5	3	3	4	4	28
83	3	4	4	4	4	3	4	26
84	5	5	4	4	5	4	5	32
85	2	2	3	3	4	4	3	21
86	4	4	3	3	4	4	4	26
87	4	5	4	3	4	4	5	29
88	5	5	5	4	5	5	4	33
89	4	5	3	4	5	5	5	31
90	5	4	5	4	4	4	4	30
91	5	5	5	5	5	4	4	33
92	3	4	4	3	4	4	3	25
93	2	3	3	2	4	4	3	21
94	5	5	4	4	4	5	4	31
95	4	3	4	3	4	4	4	26
96	4	4	4	3	3	3	3	24
97	3	2	3	3	3	3	3	20
98	3	3	3	3	3	3	3	21
99	2	2	2	2	2	2	2	14
100	3	3	3	3	3	3	3	21
101	4	3	3	4	4	3	4	25
102	4	4	2	4	3	3	3	23
103	4	2	4	2	4	3	4	23
104	5	4	4	4	4	4	3	28
105	3	3	3	3	2	2	3	19
106	3	2	3	3	2	2	4	19

107	5	4	4	4	5	4	4	30
108	5	4	4	4	5	4	4	30
109	5	4	5	4	5	4	4	31
110	5	4	5	4	5	5	4	32
111	3	3	3	3	2	2	3	19
112	3	3	3	3	3	3	3	21
113	3	4	3	4	3	3	4	24
114	5	4	3	4	3	3	4	26
115	5	3	4	4	3	3	3	25
116	3	3	2	1	3	3	3	18
117	3	3	4	3	3	3	3	22
118	2	2	2	2	2	2	2	14
119	4	4	2	4	3	4	4	25
120	3	3	3	3	4	4	3	23
121	5	5	4	3	4	3	5	29
122	4	3	3	3	3	3	3	22
123	5	3	4	3	5	4	3	27
124	3	3	4	4	4	3	3	24
125	4	4	4	3	3	3	4	25
126	4	4	3	3	4	4	4	26
127	3	4	3	3	3	3	4	23
128	3	4	4	3	3	3	4	24
129	3	3	4	4	3	3	3	23
130	4	3	3	3	3	2	3	21
131	4	4	4	3	3	4	4	26
132	3	4	4	4	4	4	4	27
133	3	3	2	3	3	3	2	19
134	5	5	5	5	4	5	5	34
135	4	4	4	4	4	3	4	27
136	4	5	4	3	2	4	4	26
137	4	4	4	2	3	3	4	24
138	4	5	4	3	4	4	4	28
139	3	3	4	4	3	3	4	24
140	3	4	4	4	4	4	4	27
141	4	4	4	3	3	2	4	24
142	4	4	4	3	4	3	4	26
143	3	3	4	4	3	2	3	22
144	3	4	4	4	3	4	4	26
145	3	5	4	5	4	5	4	30
146	5	5	4	4	4	4	4	30

147	5	4	4	4	3	3	3	26
148	5	4	3	3	3	4	4	26
149	3	4	4	4	4	3	4	26
150	5	5	4	4	5	4	5	32
151	2	2	3	3	4	4	3	21
152	4	4	3	3	4	4	4	26
153	4	5	3	3	4	4	5	28
154	5	5	5	4	5	5	4	33
155	4	5	3	4	5	5	5	31
156	5	4	4	4	4	4	4	29
157	5	5	5	5	5	4	5	34
158	3	4	3	3	4	4	4	25
159	2	3	3	2	4	4	3	21
160	5	5	4	4	4	5	5	32
161	4	3	3	3	4	4	3	24
162	4	4	3	3	3	3	4	24
163	3	2	4	3	3	3	2	20
164	3	3	4	3	3	3	3	22
165	2	2	2	2	2	2	2	14
166	3	3	3	3	3	3	3	21
167	4	3	4	4	4	3	3	25
168	4	4	4	4	3	3	4	26
169	4	2	2	2	4	3	2	19
170	5	4	4	4	4	4	4	29
171	3	3	3	3	2	2	3	19
172	3	2	3	3	2	2	2	17
173	5	4	4	4	5	4	4	30
174	5	4	4	4	5	4	4	30
175	5	4	4	4	5	4	4	30
176	5	4	4	4	5	5	4	31
177	3	3	3	3	2	2	3	19

Lampiran 4

KUESIONER

“PENGARUH STRES KERJATERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KONFLIK KERJA PADA PT.BUNGA WANGSA SEDJATI (JATIM PARK 2) KOTA BATU”

Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/I Responden

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya Arum Nuryani (1751058) Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja Pada Pt.Bunga Wangsa Sedjati (Jatim Park 2) Kota Batu”. Maka dari itu saya mohon ketersediaan responden untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan benar. Semua informasi yang saya terima dari kuesioner ini akan bersifat rahasia dan hanya digunakan untuk kepentingan akademi saja. Atas perhatian dan partisipasinya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya,

Arum Nuryani

IDENTITAS RESPONDEN :

Nama :
 Usia :
 Jenis Kelamin : L / P
 Pendidikan :
 Departemen :

Berilah jawaban yang benar sesuai dengan pilihan anda, dengan cara memberikan tanda checklist (✓) pada kolom dibawah ini.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 N : Netral
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

1. Stres Kerja (X)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya diberikan waktu yang proporsional (seimbang) untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya diberikan jumlah pekerjaan yang proporsional (seimbang) dalam waktu tertentu					
3.	Pekerjaan yang di berikan pada saya sesuai dengan kemampuan saya					

4.	Atasan dan saya memiliki penilaian yang sama terhadap pekerjaan					
5.	Saya sering diberikan pekerjaan tim yang saya kerjakan secara individu					
6.	Atasan memberikan instruksi dengan jelas dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan saya					
7.	Komunikasi tentang pekerjaan antara atasan dan saya terjalin dengan baik					

2. Kinerja Karyawan

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu cepat dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan					
2.	Saya selalu teliti dalam mengerjakan tugas dengan hasil kerja yang sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dengan cepat					
4.	Saya mampu menyesuaikan pengeluaran dengan biaya kebutuhan perusahaan					
5.	Saya mampu memberikan layanan yang baik terhadap pengunjung					
6.	Saya mempunyai integritas (Komitmen, jujur dan konsisten) yang baik dalam bekerja					
7.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan					

8.	Saya selalu disiplin dalam segala peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9.	Saya mampu menjalin kerjasama dengan rekan kerja yang lainnya dengan baik					
10.	Saya mampu menjadi pemimpin dalam suatu kelompok					

3. Konflik Kerja (Z)

No.	Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
8.	Saya berusaha untuk menerima perbedaan pendapat agar terhindar dari pertentangan					
9.	Saya berusaha untuk menyelesaikan tuntutan tugas dengan tepat waktu walaupun ada perbedaan tugas					
10.	Saya berusaha untuk menyamakan tujuan dengan rekan kerja					
11.	Saya berupaya untuk menerima perbedaan cara kerja dengan rekan kerja					
12.	Saya berusaha memahami rekan kerja walaupun latar belakang keahlian yang berbeda					
13.	Saya berusaha untuk mengendalikan emosi walaupun memiliki perbedaan pandangan dengan rekan kerja					
14.	Saya berusaha agar tidak menonjolkan persaingan dalam kelompok					

TERIMA KASIH

Lampiran 5

Uji Validitas X,Y Z

	STRES KERJA (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)	KONFLIK KERJA (Z)
X1.1	0,738		
X1.2	0,733		
X1.3	0,762		
X2.1	0,745		
X2.2	0,762		
X3.1	0,818		
X3.2	0,778		
Y1.1		0,841	
Y1.2		0,885	
Y1.3		0,797	
Y1.4		0,724	
Y2.1		0,712	
Y2.2		0,721	
Y2.3		0,750	
Y2.4		0,841	
Y2.5		0,789	
Y2.6		0,729	
Z1.1			0,744
Z1.2			0,812
Z2.1			0,733
Z2.2			0,708
Z3.1			0,750
Z3.2			0,788
Z4.1			0,769

Uji Reliabilitas X, Y, Z

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
STRES KERJA (X)	0,881	0,886	0,907	0,582
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,928	0,929	0,940	0,610
KONFLIK KERJA (Z)	0,876	0,878	0,904	0,575



Lampiran 6

Uji Linieritas

Stres Kerja (X) – Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * STRES KERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	5541.470	19	291.656	15.697	.000
		Deviation from Linearity	4961.056	1	4961.056	267.008	.000
			580.414	18	32.245	1.735	.038
	Within Groups		2917.084	157	18.580		
	Total		8458.554	176			

Stres Kerja (X) – Konflik Kerja (Z)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KONFLIK KERJA * STRES KERJA	Between Groups	(Combined) Linearity	1963.960	19	103.366	9.791	.000
		Deviation from Linearity	1524.236	1	1524.236	144.383	.000
			439.724	18	24.429	2.314	.003
	Within Groups		1657.430	157	10.557		
	Total		3621.390	176			

Konflik Kerja (Z) – Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA KARYAWAN * KONFLIK KERJA	Between Groups	(Combined)	5691.158	19	299.535	16.993	.000
		Linearity	4705.405	1	4705.405	266.947	.000
		Deviation from Linearity	985.753	18	54.764	3.107	.000
	Within Groups		2767.396	157	17.627		
	Total		8458.554	176			



Lampiran 7

Hasil Uji Smart PLS

*Outer Model**Convergent Validity*

	STRES KERJA (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)	KONFLIK KERJA (Z)
X1.1	0,738		
X1.2	0,733		
X1.3	0,762		
X2.1	0,745		
X2.2	0,762		
X3.1	0,818		
X3.2	0,778		
Y1.1		0,841	
Y1.2		0,885	
Y1.3		0,797	
Y1.4		0,724	
Y2.1		0,712	
Y2.2		0,721	
Y2.3		0,750	
Y2.4		0,841	
Y2.5		0,789	
Y2.6		0,729	
Z1.1			0,744
Z1.2			0,812
Z2.1			0,733
Z2.2			0,708
Z3.1			0,750
Z3.2			0,788
Z4.1			0,769

Discriminant Validity

	STRES KERJA (X)	KINERJA KARYAWAN (Y)	KONFLIK KERJA (Z)
X1.1	0,738	0,515	0,457
X1.2	0,733	0,451	0,414
X1.3	0,762	0,596	0,542
X2.1	0,745	0,617	0,417
X2.2	0,762	0,693	0,579
X3.1	0,818	0,673	0,579
X3.2	0,778	0,574	0,503
Y1.1	0,657	0,841	0,571
Y1.2	0,673	0,885	0,536
Y1.3	0,678	0,797	0,543
Y1.4	0,641	0,724	0,459
Y2.1	0,575	0,712	0,619
Y2.2	0,560	0,721	0,669
Y2.3	0,682	0,750	0,608
Y2.4	0,616	0,841	0,528
Y2.5	0,566	0,789	0,627
Y2.6	0,421	0,729	0,687
Z1.1	0,424	0,501	0,744
Z1.2	0,575	0,578	0,812
Z2.1	0,419	0,685	0,733
Z2.2	0,510	0,584	0,708
Z3.1	0,529	0,525	0,750
Z3.2	0,494	0,517	0,788
Z4.1	0,547	0,570	0,769

Inner Model

Nilai *R square*

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,707	0,704
KONFLIK KERJA (Z)	0,438	0,435

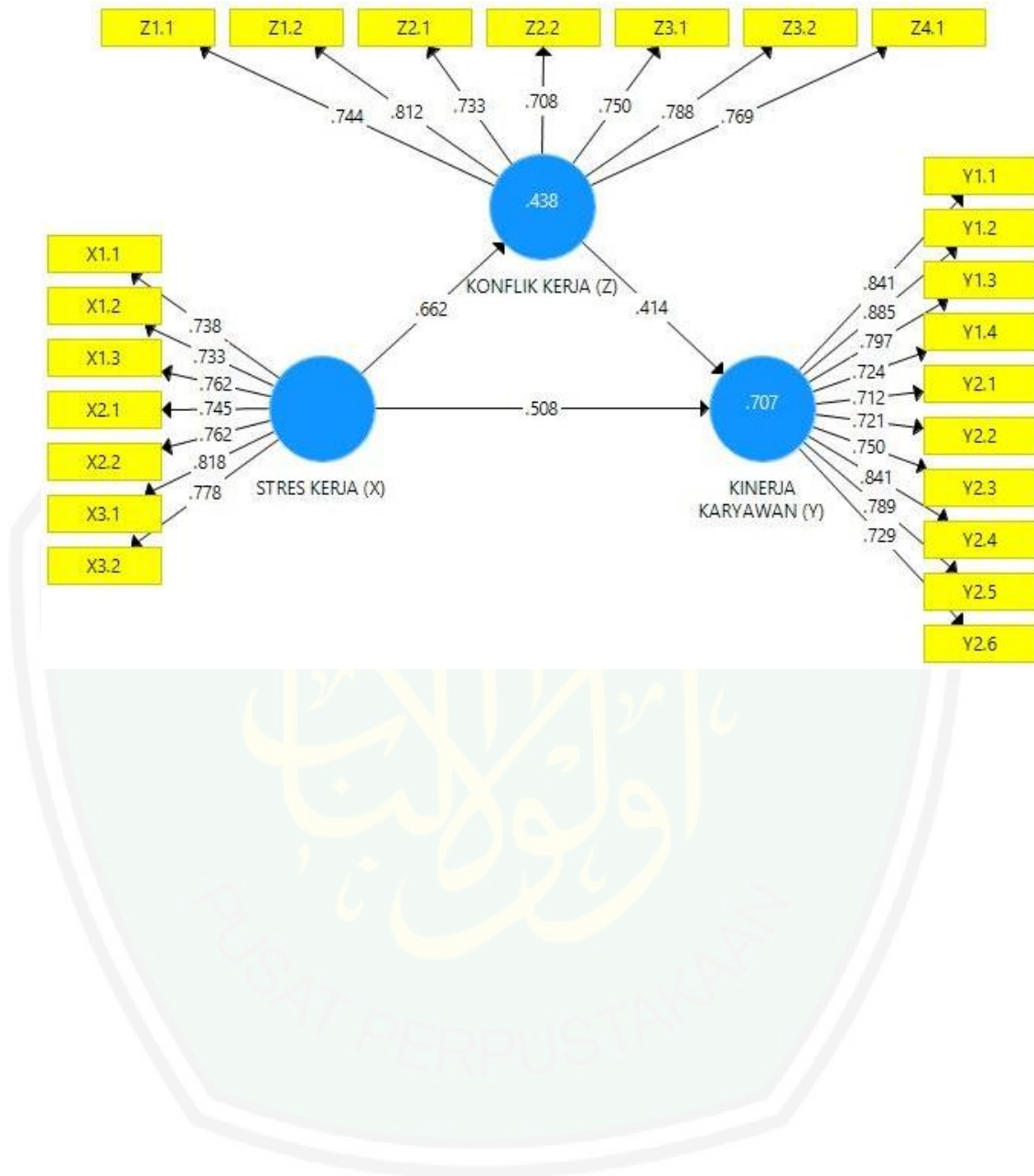
Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Konflik Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,414	0,416	0,048	8,626	0,000
Stres Kerja (x) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,508	0,508	0,048	10,683	0,000
Stres Kerja (x) -> Konflik Kerja (Z)	0,662	0,663	0,048	13,900	0,000

Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Stres Kerja (x) -> Konflik Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,274	0,276	0,040	6,779	0,000

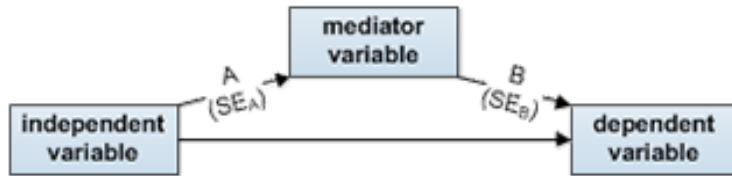
Model Hasil Penelitian



Lampiran 8

Hasil Uji *Sobel Test*

Uji mediasi Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Kerja



A: 8.601 ?

B: 14.139 ?

SE_A: 0.048 ?

SE_B: 0.047 ?

Calculate!

Sobel test statistic: 153.9470630

One-tailed probability: 0.0

Two-tailed probability: 0.0