

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN JAMBULUWUK MALIOBORO BOUTIQUE
HOTEL YOGYAKARTA**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**Oleh:
Ria Puspita Sari
NIM. 10408144021**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN - JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2015**

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel
Yogyakarta

Ditulis oleh : Ria Puspita Sari

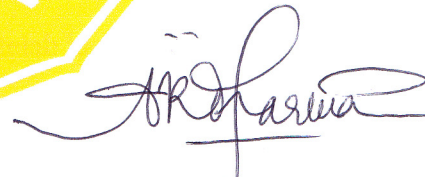
NIM : 10408144021

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah disetujui untuk diujikan di hadapan Tim Penguji Skripsi Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta

Yogyakarta, April 2015

Pembimbing



Arum Darmawati, MM.

NIP. 19800405 200501 2 002

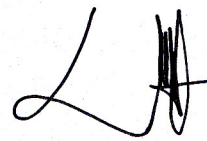
HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Ria Puspita Sari
NIM : 10408144021
Prodi/Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta

Menyatakan bahwa penelitian ini merupakan hasil karya saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya, tidak berisi materi yang dipublikasikan atau ditulis oleh orang lain atau telah digunakan sebagai persyaratan penyelesaian studi di perguruan tinggi lain, kecuali pada bagian tertentu yang saya ambil sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, April 2015

Yang menyatakan



Ria Puspita Sari

NIM. 10408144021

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi:

“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk
Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta”

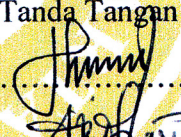

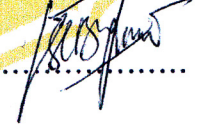
Disusun oleh:

Ria Puspita Sari

NIM. 10408144021

Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Program Studi Manajemen
Universitas Negeri Yogyakarta, pada tanggal 11 April 2015. Dinyatakan Telah
Memenuhi Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi.

Susunan Tim Penguji

	Nama Lengkap	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua Penguji	M. Lies Endarwati, M.Si.		9 MEI 2015
Sekretaris/Pembimbing	Arum Darmawati, M.M.		11 MEI 2015
Penguji Utama	Setyabudi Indartono, Ph.D		15 APRIL 2015

Yogyakarta, 11 Mei 2015

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Sugiharsono, M.Si.

NIP. 19550328 198303 1 0021

MOTTO

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu pasti ada kemudahan”

(Q.S. Al- Insyirah: 6)

“Wisuda setelah 10 semester adalah kesuksesan yang tertunda”

(Ria Puspita Sari)

“Saya datang, saya bimbingan, saya ujian, saya revisi dan saya menang”

(Ria Puspita Sari)

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur,
saya persembahkan skripsi ini
untuk orang yang selalu mendukung dan menguatkan saya
Almarhum Bapak, Ibu, Tante Mimi dan Kakak Niken
serta keluarga besar dan teman-temanku tercinta
kalianlah alasan untuk selalu melakukan yang terbaik.

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN JAMBULUWUK MALIOBORO BOUTIQUE HOTEL YOGYAKARTA

ABSTRAK

Oleh: Ria Puspita Sari

NIM: 10408144021

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta yang berjumlah 202 orang karyawan. Uji validitas menggunakan CFA, uji reliabilitas *Alpha Cronbach*, dan analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta sebesar (β) -0,323 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,071. (2) konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta sebesar (β) -0,292 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$), dengan ΔR^2 konflik terhadap kinerja karyawan sebesar 0,056. (3) Stres kerja (β) -0,258 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) dan konflik kerja (β) -0,207 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, dengan ΔR^2 stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta adalah sebesar 0,095.

Kata Kunci: Stres kerja Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja

The study was aimed to investigate partial and simultaneous effects of work stress and work conflict on performance at Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. This was an associative/causal study employing the quantitative approach. The research population comprised employees of Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta with a total of 202 employees. The validity was assessed by CFA and reliability by the Cronbach's Alpha. The data were analyzed by multiple regression analysis. The results of the study are as follows. (1) Work stress has negative effect on the performance of employees of Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta with (β) -0,323 ($p < 0,05$; $p = 0,0000$) and ΔR^2 of work stress on performance by 0,071. (2) Work conflict has a negative effect on the performance of employees of Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta with (β) -0,292 (** $p < 0,01$; $p = 0,000$) and ΔR^2 of work conflict on performance by 0,056. (3) Work stress with (β) -0,258 (* $p < 0,05$; $p = 0,000$) and work conflict with (β) -0,201 (* $p < 0,05$; $p = 0,000$) simultaneously have negative effects on the performance of employees of Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta with ΔR^2 of work stress and work conflict on performance by 0,095.*

Keywords: Work Stress, Work Conflict, and Performance

KATA PENGATAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat, hidayah dan karunianya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta”**. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan penulis, walaupun dengan segala keterbatasan yang dimiliki.

Adapun maksud dari pembuatan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Penulis menyadari dalam pelaksanaan dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada:

1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M. Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta sekaligus narasumber dan penguji utama yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.

4. Arum Darmawati, M.M., dosen pembimbing dan sekretaris yang telah memberikan bimbingan, motivasi dan pengarahan selama proses penulisan skripsi.
5. M. Lies Endarwati, M.Si., ketua penguji yang telah memberikan saran guna menyempurnakan penulisan skripsi.
6. Seluruh dosen dan staf Jurusan Manajemen maupun Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta yang telah membantu selama proses perkuliahan.
7. Bapak, Ibu, Tante Mimi, Kakak Niken dan keluarga besar tercinta, terimakasih atas kasih sayang, doa, motivasi, nasihat dan semangat selama ini, sehingga semua proses perkuliahan terlewati dengan lancar.
8. Kakak angkatan Manajemen 2009 dan adik angkatan Manajemen 2011 yang memberikan banyak bantuan dalam pembelajaran selama proses perkuliahan dan pengalaman organisasi selama menjadi mahasiswa, terimakasih atas kebersamaannya.
9. Sahabat-sahabat Manajemen angkatan 2010 khususnya kelas B dan kelas SDM yang terus memberi saran, dukungan dan informasi, terimakasih atas kebersamaannya
10. Ika Nikmawati dan seluruh karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel terimakasih atas waktu dan kerjasamanya.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat dibutuhkan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis bila karya tulis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Yogyakarta, April 2015

Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'R' followed by a series of vertical strokes and a horizontal line at the bottom.

Ria Puspita Sari

DAFTAR ISI

	halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah.....	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penulisan	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian yang Relevan.....	27
C. Kerangka Pikir	28
D. Paradigma Penelitian.....	32
E. Hipotesis Penelitian.....	33

BAB III METODE PENELITIAN.....	34
A. Desain Penelitian.....	34
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Definisi Operasional.....	34
D. Populasi	39
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Teknik Analisis Data.....	52
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	58
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	58
B. Hasil Penelitian	59
C. Pembahasan	69
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	79
A. Kesimpulan	79
B. Keterbatasan Penelitian.....	80
C. Saran.....	81
 DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	91

DAFTAR TABEL

tabel	halaman
1. Tabel Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel	2
2. Hasil Pra Survey Penyebab Rendahnya Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel	3
3. Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel	5
4. Jumlah Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel.....	40
5. Instrumen Penelitian.....	45
6. Hasil Loading Factor Tahap I	48
7. Hasil Loading Faktor Tahap II.....	49
8. <i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach`s value and Correlations</i>	50
9. <i>Average Variance Extracted, Square Correlation dan Dicsriminant Validity</i>	51
10. Hasil Uji Reliabilitas	52
11. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	59
12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia	60
13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
14. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan	61
15. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja	62
16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan.....	62
17. Kategorisasi Variabel Stres Kerja	63
18. Kategorisasi Variabel Konflik Kerja.....	64
19. Hasil Uji Normalitas	65
20. Hasil Uji Linieritas	66
21. Hasil Uji Multikolinieritas	66
22. Rangkuman Hasil Analisis Rangkuman Hasil Analisis Regresi Stres Kerja, Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan	67
23. Ringkasan Hasil Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

gambar	halaman
1. Paradigma Penelitian.....	32

DAFTAR LAMPIRAN

lampiran	halaman
1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas.....	91
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	96
3. Hasil Uji Validitas.....	107
4. Hasil Uji Reliabilitas	109
5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminan.....	110
6. Kuesioner Penelitian	112
7. Data penelitian	116
8. Data Karakteristik Responden.....	118
9. Hasil Uji Deskriptif	123
10. Data Uji Kategorisasi	125
11. Hasil Uji Karakteristik Responden.....	130
12. Hasil Uji Kategorisasi	131
13. Hasil Uji Normalitas	132
14. Hasil Uji Linieritas	133
15. Hasil Uji Multikolinieritas	134
16. Hasil Analisis Heteroskedastisitas	135
17. Hasil Uji Regresi Berganda	136
18. Hasil Uji Regresi Berganda	138

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sebuah perusahaan atau organisasi dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta merupakan hotel yang dibangun oleh PT. ARCS HOUSE. PT. ARCS HOUSE adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam mengembangkan setiap asset yang dimiliki dan menjadi pemimpin dalam manajemen pengelola setiap hotel dan *resort*. Tim ARCS meluncurkan hotel pertama yang bernama “Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel” yang terletak di Jl. Gajah Mada No.67 – Yogyakarta. Visi dari Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel adalah menjadi perusahaan kompeten yang beroperasi dalam pengembangan property dan manajemen hotel bintang 5 yang menguntungkan dan dikenal secara nasional dan internasional. Sementara itu, misi dari Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel adalah menjadi hotel developer dan operator hotel terkenal di Indonesia dan di seluruh dunia, menjadi hotel berstandar internasional dengan manajemen yang memberikan

servis dan produk terbaik, dengan orientasi kepuasan tamu, dan beroperasi dengan efisiensi yang inovasi, teknologi yang mendukung, fasilitas, dan HRD yang kompeten dan berkembang.

Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel dapat terus meningkat. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD pada tanggal 7 Januari 2015 diketahui bahwa kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap tamu, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Tabel indikasi rendahnya kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

No.	Indikasi Rendahnya Kinerja Karyawan
1.	Tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2.	Karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan tamu
3.	Sikap karyawan yang kurang ramah terhadap tamu

(Sumber : Wawancara bulan Januari 2015)

Rendahnya kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Berdasarkan wawancara dengan 20 karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta yang memiliki kinerja rendah, dapat diketahui bahwa penyebab rendahnya kinerja ditunjukkan pada:

Tabel 2. Hasil Pra *Survey* 20 Responden mengenai penyebab rendahnya kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Faktor Penyebab Menurunnya			
No	Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	%
1	Stres Kerja	12	30
2	Konflik Kerja	10	25
3	Beban Kerja	6	15
4	Jenis Pekerjaan	5	12,5
5	Pembagian Unit Kerja (Rekan Kerja)	4	10
6	Lingkungan Kerja	3	7,5
	TOTAL	40	100%

(Sumber : Data wawancara awal pada 20 karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta 2015)

Responden adalah 20 karyawan yang melakukan tindakan yang mengindikasikan penurunan kinerja. Setiap responden diberikan pertanyaan terbuka mengenai apa yang menyebabkan kinerja mereka menurun. Masing-masing responden menyampaikan rata-rata 2 jawaban. Hasil *survey* tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja menjadi dua faktor tertinggi. Faktor stres kerja, jawaban sebesar 30% dengan 12 kali frekuensi jawaban. Faktor konflik kerja, jawaban sebesar 25% dengan 10 kali frekuensi jawaban. Faktor ketiga adalah beban kerja sebesar 15% dijawab sebanyak 6 kali. Faktor keempat adalah jenis pekerjaan sebesar 12,5%, dijawab sebanyak 5 kali. Faktor kelima adalah pembagian unit kerja (rekan kerja) sebesar 10% dijawab sebanyak 4 kali dan

faktor terkecil yaitu lingkungan kerja, jawaban 7,5% dengan 3 kali frekuensi jawaban.

Observasi dilakukan pada bulan Februari 2015 untuk mengetahui penyebab stres kerja dan konflik kerja. Observasi dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Berdasarkan observasi tersebut, diindikasikan terjadi stres kerja dilihat dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan. Tingkat stres yang dialami karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel berbeda-beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima. Tekanan dari atasan dan klien juga menambah beban pekerjaan karyawan. Tidak berimbangnya antara beban kerja dan imbalan yang diterima juga menjadi indikasi munculnya stres kerja, karyawan merasa pekerjaannya tidak dihargai oleh atasan. Minimnya pemberian pekerjaan kepada karyawan juga sering menimbulkan kecemasan dan rasa takut akan diberhentikan dari pekerjaan mereka saat ini.

Faktor lain yang menjadi penyebab rendahnya kinerja pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel adalah indikasi konflik kerja. Konflik kerja muncul karena komunikasi sesama karyawan yang tidak berjalan dengan lancar sehingga seringkali menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada bicara yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan lain oleh orang lain, sehingga muncullah kesalahpahaman tersebut. Rasa iri hati dan tidak suka antar karyawan menjadi masalah yang belum mendapatkan perhatian khusus oleh manajemen hotel, sementara hal tersebut justru yang mendasari terjadinya konflik. Sistem pembagian bonus

atau upah lembur yang tidak sesuai juga sering memicu timbulnya konflik antar karyawan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada HRD Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, rendahnya kinerja karyawan menyebabkan tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik karena terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektivitas dan efisiensi dalam melakukan pekerjaan. Akibatnya perusahaan harus menerima kerugian materil maupun immaterial karena pekerjaan karyawan yang selalu tidak tepat waktu. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Akibat menurunnya kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Wawancara Akibat Rendahnya Kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

No.	Akibat Rendahnya Kinerja
1.	Tujuan perusahaan tidak tercapai dengan baik
2.	Perusahaan mengalami kerugian materil dan immaterial
3.	Beban pekerjaan karyawan bertambah karena banyak pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu
4.	Ketidakdisiplinan meningkat

(Sumber: Wawancara dengan HRD Januari 2015)

Penelitian sebelumnya, Sampson dan Akyeampong (2014) dengan judul *“Work-related Stres in Hotels: An Analysis of the Causes and Effect among Frontline Hotel Employees in the Kumasi Metropolis, Ghana”*. Penelitian yang dilakukan terhadap 296 responden karyawan Hotel Kumasi Metropolis Ghana pada tahun 2014. Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja. Penelitian Hon (2013) dengan judul *“The Effects of*

Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances”. Penelitian yang dilakukan terhadap 265 responden karyawan 50 hotel di Cina menunjukkan hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan konflik kerja dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta dan kedua penelitian yang relevan tersebut, penulis perlu meneliti “Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel yang tidak stabil.
2. Terjadi penurunan semangat kerja dan sifat malas pada diri karyawan.
3. Terjadi stres kerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel
4. Karyawan merasa beban kerja yang diberikan terlalu besar, keuntungan yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja, penilaian dari karyawan yang menganggap bahwa pimpinan setiap divisi terlalu otoriter, dan adanya persaingan yang tidak sehat antar sesama karyawan.
5. Tingkat stres karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel berbeda-beda tergantung pada masing-masing level (jabatan) sesuai dengan beban kerja yang diterima.

6. Terjadinya konflik kerja antar karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Berdasarkan hasil pra *survey* yang menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja menjadi dua faktor tertinggi penyebab rendahnya kinerja karyawan, maka peneliti membatasi masalah pada pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka permasalahan pada penelitian ini dibatasi untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta?

2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.
2. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Meningkatkan wawasan keilmuan dan kemampuan meneliti permasalahan yang sesuai dengan disiplin ilmu peneliti.
- b. Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja dan kualitas pelayanan publiknya semakin baik.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Istilah kinerja sendiri merupakan tujuan dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

b. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu (Pabunda Tika. 2006: 121). Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja.

Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005: 9), mendefenisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta

tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005: 9), mengatakan bahwa definisi kerja karyawan sebagai: “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan (Simamora, 1995:327).

1) Penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja ialah proses yang mengukur kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja karyawan:

- a) Karakteristik situasi
- b) Deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan dan standar kinerja pekerjaan.
- c) Tujuan-tujuan penilaian kinerja.
- d) Sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi.

2) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sibagi menjadi dua, yaitu:

- a) Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalalu seorang karyawan dengan menggunakan *rating* deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi, dan kompensasi.

b) Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

c. Karakteristik Karyawan yang Memiliki Kinerja yang Tinggi

Sebuah studi tentang kinerja menemukan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Mink (dalam Raharjo: 2005) menyebutkan beberapa karakteristik karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, meliputi:

1) Berorientasi Pada Prestasi

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginka untuk dirinya.

2) Percaya Diri

Karyawan yang kinerja tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkannya bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi

3) Pengendalian Diri

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai rasa percaya diri yang sangat mendalam

4) Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka

5) Persisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti kerja, didukung oleh suasana psikologis, dan pekerja keras terus-menerus

d. Indikator Kinerja

Sebuah organisasi didirikan tentunya dengan suatu tujuan tertentu. Sementara tujuan itu sendiri tidak sepenuhnya akan dapat dicapai jika karyawan tidak memahami tujuan dari pekerjaan yang dilakukannya. Artinya, pencapaian tujuan dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak secara menyeluruh terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Sementara itu, dalam kaitannya dengan indikator kinerja karyawan Zaputri, dkk (2013) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas Kerja, yaitu meliputi jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan.
- 2) Kualitas Kerja, yaitu berlaku sebagai standar proses pelaksanaan kegiatan rencana organisasi.
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

e. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Para pemimpin organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Moh. As'ad (2001), meliputi:

- 1) Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
- 2) Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

- 4) Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam Anoraga (2001: 108).

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

b. Indikator Stres

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk.

Menurut Igor S (1997) menyatakan bahwa indikator stres kerja adalah:

- 1) Intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.
- 2) Perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban.
- 3) Ketidaccocokan dengan pekerjaan
- 4) Pekerjaan yang berbahaya, membuat frustrasi, membosankan atau berulang-ulang.
- 5) Beban lebih.
- 6) Faktor-faktor yang diterapkan oleh diri sendiri seperti target dan harapan yang tidak realistis, kritik dan dukungan terhadap diri sendiri.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2005:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (1998:193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisor yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 7) Berbagai bentuk perusahaan.

d. Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. menurut Cox (2006:92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

1) Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2) Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

3) Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4) Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5) Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psikosomatis*.

6) Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

e. Strategi Manajemen Stres Kerja

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan

dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2001: 45-47):

1) Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi kognitif

Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara *time out* atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

b) Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan

nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c) Melakukan diet dan *fitness*

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguh-sungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.

c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional

Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan

atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigi dari apa yang dia kerjakan.

3) Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja (Munandar, 2001:78). Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh (Munandar, 2001:79). Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya ada tempat mengadu atas keluhan kesahnya.

Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Davis & Newstrom (1989), yaitu :

a. Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain *game*, dan bercanda.

b. Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi kea lam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masing-masing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus.

Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

c. Pendekatan *Biofeed Back*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

d. Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

3. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Menurut Newstorm dan Davis (2000), konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi, dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan.

Secara etimologi, konflik (*conflict*) berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Menurut Antonius, dkk (2002: 175) konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini

dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi. Hal ini sejalan dengan pendapat Morton Deutsch dalam (Maftuh, 2005: 47) yang dalam konflik, interaksi sosial antar individu atau kelompok lebih dipengaruhi oleh perbedaan daripada oleh persamaan.

Hunt & Metcalf (1996: 97) membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu konflik intrapersonal dan konflik interpersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu sendiri, misalnya ketika keyakinan yang dipegang individu bertentangan dengan nilai budaya masyarakat, atau keinginannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Konflik intrapersonal ini bersifat psikologis, yang jika tidak mampu diatasi dengan baik dapat mengganggu bagi kesehatan psikologis atau kesehatan mental individu yang bersangkutan. Sedangkan konflik interpersonal ialah konflik yang terjadi antar individu. Konflik ini terjadi dalam setiap lingkungan sosial, seperti dalam keluarga, kelompok teman sebaya, sekolah, masyarakat dan negara. Konflik ini dapat berupa konflik antar individu dan kelompok, baik di dalam sebuah kelompok maupun antar kelompok.

b. Tipe-Tipe Konflik

Ada beberapa tipe konflik yang harus dikenali, antara lain:

1) Konflik Fungsional

Adalah semua jenis konflik yang dapat mendukung tercapainya sasaran organisasi dan memperbaiki kinerja. Contoh: Departemen Produksi dan departemen Pemasaran dalam suatu perusahaan terlibat konflik, tentang bagaimana cara menghasilkan produk yang lebih baik, tanpa peningkatan biaya yang berarti.

2) Konflik Disfungsional

Yaitu jenis konflik yang terjadi karena adanya sesuatu atau seseorang yang tidak berfungsi sebagaimana seharusnya, sehingga akan merintangi atau menghambat kinerja organisasi. Contoh: adanya sentimen atau rasa tidak senang individu, sehingga saling menghambat atau menjatuhkan satu terhadap yang lain masing-masing ingin mencari menangnya sendiri.

3) Konflik Tugas

Adalah konflik atas isi dan sasaran pekerjaan, dengan kata lain konflik yang berkenaan dengan pekerjaan itu sendiri. Contoh: konflik yang terjadi antara bagian penjualan dan bagian keuangan, untuk menaikkan volume penjualan maka bagian penjualan menempuh melakukan penjualan secara kredit, akan tetapi bagian keuangan harus menjaga tingkat likuiditas, maka penjualan secara kredit harus dibatasi.

4) Konflik Hubungan

Konflik yang terjadi berdasarkan hubungan interpersonal (antar perorangan). Contoh: ketidaksenangan bawahan terhadap atasannya (secara pribadi) akan menimbulkan ketidakserasian dan menghambat penyelesaian tugas.

5) Konflik Proses

Yaitu konflik atas cara melakukan pekerjaan, ini bisa terjadi bila tidak ada aturan tentang pembagian tugas dan wewenang masing-masing orang atau bagian. Konflik akan terjadi tentang siapa dan harus berbuat apa.

c. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Dari proses konflik yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam tiga hal yang utama, yaitu:

- 1) Komunikasi: yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/ atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.
- 2) Struktur: adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta.

Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.

- 3) Pribadi: yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.

d. Indikator-indikator Konflik Kerja

Menurut Flippo (2003) yang menjadi indikator-indikator didalam konflik kerja adalah :

- 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)
- 2) Ketegangan masalah pribadi
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
- 4) Perbedaan pendapat
- 5) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
- 6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
- 7) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik
- 8) Konflik emosional
- 9) Perselisihan pribadi
- 10) Lelah secara mental dengan pekerjaan

B. Penelitian yang Relevan

Penelitian-penelitian yang menyangkut pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang beraneka ragam sebagai berikut :

1. Penelitian Sampson dan Akyeampong (2014) dengan judul “*Work-related Stress in Hotels: An Analysis of the Causes and Effect among Frontline Hotel Employees in the Kumasi Metropolis, Ghana*”. Penelitian yang dilakukan terhadap 296 responden karyawan Hotel Kumasi Metropolis

Ghana pada tahun 2014. Penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara stres kerja dengan kinerja.

2. Penelitian Wijaya (2012) yang menganalisis pengaruh stres kerja fisik kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan: studi kasus pada Hotel Puri Raja Kuta Badung menemukan bahwa stress kerja, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial mempengaruhi variasi kinerja karyawan.
3. Penelitian Hon (2013) dengan judul "*The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformance*". Penelitian yang dilakukan terhadap 265 responden karyawan 50 hotel di Cina menunjukkan hubungan negatif signifikan antara stres kerja dan konflik kerja dengan kinerja karyawan.

C. Kerangka Pikir

Berdasarkan landasan teoritis dan hasil penelitian terdahulu, maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. **Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan**

Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beban kerja berlebihan akan membuat karyawan merasa tertekan dengan pekerjaannya, mereka merasa pekerjaan yang dibebankan terlalu berat sehingga kuantitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Selain itu waktu kerja yang terlalu pendek dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga karyawan sering

melakukan kerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang telah melakukan pekerjaan ingin mendapatkan respon yang baik dari atasan maupun teman sekerja, akan tetapi ketika mereka tidak mendapatkan respon tersebut maka karyawan akan merasa pekerjaannya tidak dihargai dan akan menurunkan kualitas pekerjaannya.

Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaannya akan mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan akan tidak sesuai dengan standar yang ditentukan. Karyawan yang tidak cocok dengan pekerjaan ditambah lagi intimidasi dan tekanan dari atasan ataupun rekan kerja akan mempengaruhi kualitas kerja. Risiko yang dihadapi oleh setiap karyawan di berbagai divisi berbeda beda. Dengan risiko yang tinggi tersebut, kinerja karyawan akan lebih berhati-hati dan ragu-ragu sehingga kualitas kerja menurun. Selain itu, target dan harapan perusahaan yang tinggi membuat karyawan yang tidak mampu akan menganggapnya sebagai tekanan dan tidak termotivasi untuk mencapai target tersebut.

2. Konflik Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja sering terjadi didalam lingkungan kerja. Karyawan yang sering marah atau emosional akan membuat rekan sekerjanya merasa tidak nyaman. Jika karyawan marah satu sama lain maka kinerja dan produktifitasnya akan menurun, ketika mereka harus bekerja sama dalam tim mereka cenderung hanya akan memfokuskan menyelesaikan pekerjaan mereka masing-masing daripada mengonsentrasikan diri pada penyelesaian konflik.

Dalam bekerja karyawan menjadi tidak tenang dan timbul sikap was was terhadap teman sekerja, mereka akan cenderung lebih tertutup karena merasa teman sekerja tersebut tidaklah baik dan menjadi sebuah ancaman bagi karirnya. Ketika karyawan merasa saling tertekan maka konsentrasi pekerjaan akan menurun sehingga kualitas pekerjaan yang mereka hasilkan akan menurun juga.

Tidak jarang karyawan juga mengalami perbedaan pendapat dalam pengelolaan pekerjaan, menentukan penyebab atas permasalahan dan perbedaan dalam menentukan solusi dalam menyelesaikan permasalahan hal tersebut secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan karyawan.

Permusuhan yang timbul dari cekcok yang berkepanjangan akan berpengaruh kepada visi misi dan target perusahaan. Perusahaan akan lebih lambat menyelesaikan pekerjaan karena karyawannya terlibat konflik. Tentunya hal itu akan berpengaruh kepada eksistensi perusahaan dimata rekanan bisnisnya, oleh karenanya perusahaan harus menjadikan ini sebagai fokus masalah yang dihadapi perusahaan.

3. Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh negatif Terhadap Kinerja Karyawan

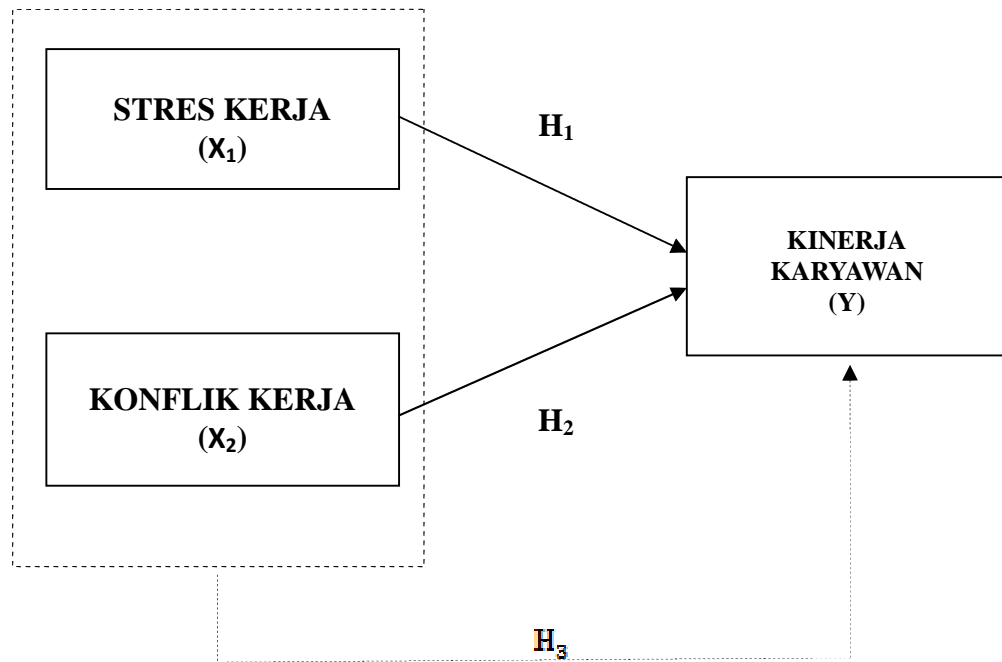
Stres kerja dapat terjadi didalam diri karyawan, hal itu dikarenakan tekanan yang terus menerus dari atasan dan intimidasi rekan sekerja. Pekerjaan yang banyak tidak jarang akan menimbulkan stres kerja, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu. Stres kerja yang terus menerus

akan menurunkan gairah kerja karyawan. Sehingga produktifitas dan kinerjanya menurun.

Konflik yang terjadi dalam lingkungan pekerjaan merupakan pemicu sumber stres, karyawan yang saling marah satu sama lain dan saling diam akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan secara tim dan bersama sama menjadi terbengkalai karena masing masing karyawan hanya fokus berkontribusi sesuai pekerjaan yang harus dia kerjakan tanpa memperdulikan pekerjaan karyawan lain.

Jika antar karyawan tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka perusahaan tidak akan mencapai visi misi dan targetnya. Stres kerja yang disertai dengan konflik kerja menciptakan suasana yang tidak kondusif dan kinerja menjadi tidak optimal. Dengan demikian stres dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

D. Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

X₁ = Stres Kerja

X₂ = Konflik Kerja

Y = Kinerja Karyawan

H₁ = Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

H₂ = Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja

H₃ = Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan tinjauan teoritis dan hasil temuan empiris di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

H₂: Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan perusahaan.

H₃: Stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan akan menganalisis hubungan antar variabel yang dinyatakan dengan angka. Penelitian ini menghubungkan pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta pada bulan Februari 2015 sampai selesai.

C. Definisi Operasional

Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari satu variabel dependen dan dua variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel independen yang digunakan

dalam penelitian ini adalah stress kerja dan konflik kerja. Berikut adalah pengukuran variabel-variabel tersebut:

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja (Y). Menurut Prawirosentono (2008: 64), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika. Sehingga variabel dependen disini adalah pencapaian kerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk mencapai tujuan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel.

Berdasarkan penelitian Zaputri, dkk (2013) kinerja karyawan dapat diukur dari:

- a. Kualitas kerja, yaitu standar kemampuan dan keahlian kerja yang dimiliki karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel dan kemampuan untuk menangani masalah.
- b. Kuantitas kerja, yaitu standar ini lebih menekankan pada jumlah jam kerja karyawan.

- c. Ketepatan waktu, yaitu kedisiplinan yang dilakukan karyawan dalam mengalokasikan waktu kerja mereka.

2. Variabel Independen

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen/terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah stress kerja dan konflik kerja. Masing-masing variabel memiliki definisi operasional sebagai berikut:

a. Stres kerja (X_1)

Mangkunegara (2005) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Sehingga variabel X_1 dalam penelitian ini adalah stres kerja sesuai dengan tingkat tekanan yang dialami oleh karyawan.

Indikator untuk mengukur variabel stres kerja (Igor, 1997), meliputi:

1) Intimidasi dan tekanan

Di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel sering ditemukan intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan perusahaan dan klien.

2) Ketidakcocokan dengan pekerjaan

Ketidakcocokan dengan pekerjaan sering terjadi di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel, karyawan tidak tahu dengan baik apa yang harus dikerjakan. Akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, stres kerja, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

3) Pekerjaan yang berbahaya

Risiko dan bahaya dikaitkan dengan jabatan tertentu merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada tenaga kerja.

4) Beban kerja lebih

Di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel terkadang sering ditemukan karyawan yang mendapatkan beban kerja lebih, yang membuat prestasi dan kinerja karyawan tidak baik.

5) Target dan harapan yang tidak realistis

Jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut dan ternyata harapan karyawan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan atau tidak realistis, terkadang karyawan akan timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini kadang muncul di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel.

b. Konflik Kerja (X_2)

Menurut Robbins (2008) konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif memengaruhi atau akan memengaruhi sesuatu atau seseorang yang menjadi kepedulian pihak pertama. Sehingga variabel X_2 dalam penelitian ini adalah konflik kerja. Konflik yang ada di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel adalah konflik antar karyawan karena kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai tim.

Menurut Flippo (2003) yang menjadi indikator-indikator didalam konflik kerja adalah :

- 1) Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)
- 2) Ketegangan masalah pribadi
- 3) Visi yang berbeda dalam pekerjaan
- 4) Perbedaan pendapat
- 5) Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan
- 6) Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan
- 7) Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik
- 8) Konflik emosional

- 9) Perselisihan pribadi
- 10) Lelah secara mental dengan pekerjaan

D. Populasi

Menurut Sekaran (2006:121) populasi mengacu pada sekelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta yang berjumlah 202 orang karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian populasi, karena karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta jumlahnya 202 orang, semuanya dijadikan responden.

Tabel 4. Jumlah Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta

No	Departement	Jumlah
1	<i>HRD</i>	2
2	<i>Marketing</i>	5
3	<i>Accounting</i>	17
4	<i>Order Taker</i>	3
5	<i>Front Office</i>	26
6	<i>Engginer</i>	22
7	<i>IT</i>	4
8	<i>Public Area</i>	12
9	<i>Laundry</i>	6
10	<i>Hot Kitchen</i>	13
11	<i>Cold Kitchen</i>	7
12	<i>Food and Beverages Service</i>	15
13	<i>FBP</i>	10
14	<i>BAR</i>	4
15	<i>Pastrie</i>	8
16	<i>Security</i>	8
17	<i>Room Attendant</i>	14
18	<i>House Keeping</i>	12
19	<i>Gardener</i>	10
20	<i>Steward</i>	4
Jumlah		202

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan pihak perusahaan pada saat pra *survey*, dalam hal ini Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta guna mengetahui permasalahan yang berhubungan dengan topik penelitian.

2. Angket/Kuesioner

Angket/Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran pertanyaan yang disusun dalam satu kumpulan kepada responden. Bentuk kuesioner bersifat tertutup yaitu responden diberi alternatif pilihan jawaban pada setiap pertanyaan. Seluruh variabel akan diukur menggunakan skala LIKERT.

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat setuju

F. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Penelitian ini mengadopsi instrumen penelitian yang telah digunakan sebagai alat ukur untuk memperoleh data pada penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian telah diuji validitas dan reliabilitas oleh para penguji pada penelitian sebelumnya. Alat ukur atau instrumen dalam penelitian ini adalah angket/kuesioner tertutup. Responden memilih jawaban yang telah disediakan dalam pilihan. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel stress kerja, konflik kerja dan kinerja karyawan yang akan diuji pengaruhnya.

Kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan mengenai stress kerja menggunakan kuesioner yang digunakan oleh Igor (1997). Terdiri dari 15 item pertanyaan meliputi intimidasi dan tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, dan target dan harapan. 15 item pertanyaan sebagai berikut : 1) Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan, 2) Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, 3) Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja, 4) Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya, 5) Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan, 6) Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya

terima, 7) Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya, 8) Target yang ditetapkan perusahaan membahayakan kesehatan mental saya, 9) Untuk memenuhi target perusahaan, saya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya, 10) Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya, 11) Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi, 12) Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan, 13) Saya merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap saya, 14) Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya, 15) Target kerja perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya.

Kuesioner kepuasan kerja menggunakan 10 item pertanyaan dari Flippo (2003). Pertanyaan meliputi percekcoan atau perdebatan (kontroversi), ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan, Perbedaan pendapat, perbedaan menentukan penyebab permasalahan, perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan, perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional, perselisihan pribadi, dan lelah secara mental dengan pekerjaan. Pertanyaan meliputi 1) Saya merasakan terjadinya percekcoan atau perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja, 2) Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja, 3) Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan, 4) Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau

pengelolaan dari pekerjaan, 5) Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, 6) Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan, 7) Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan, 8) Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja, 9) Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja dan, 10) Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya.

Kuesioner kinerja menggunakan kuesioner Zaputri dkk (2013) mencakup dimensi kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, dan ketepatan waktu. Terdiri dari 6 item pertanyaan meliputi 1) Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan, 2) Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu, 3) Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan, 4) saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu, 5) saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan 6) saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Tabel 5. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kinerja	Kuantitas kerja	1, 2
		Kualitas kerja	3, 4
		Ketepatan waktu (Zaputri dkk, 2013)	5, 6
2	Stres kerja	Intimidasi dan tekanan	1, 2, 3
		Ketidakcocokan dengan pekerjaan	4, 5, 6
		Pekerjaan yang berbahaya	7, 8, 9
		Beban kerja	10, 11, 12
		Target dan harapan (Igor, 1997)	13, 14, 15
3	Konflik kerja	Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)	1
		Ketegangan masalah pribadi	2
		Visi yang berbeda dalam pekerjaan	3
		Perbedaan pendapat	4
		Perbedaan menentukan penyebab permasalahan	5
		Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan	6
		Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik	7
		Konflik emosional	8
		Perselisihan pribadi	9
		Lelah secara mental dengan pekerjaan (Flippo, 2003)	10

2. Uji Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reability*). Uji coba instrumen dimaksudkan untuk mengetahui validitas dan reabilitas instrumen sehingga dapat diketahui layak tidaknya digunakan untuk pengumpulan data pada karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu variable dalam kuesioner. Validitas merupakan kemampuan dari instrumen untuk mengukur rancangan penelitian (Kumar, 2005). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah suatu konstruk memiliki undimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah konstruk atau variabel (Joreskog, 1969). Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator pada beberapa faktor. Indikator dapat

dikatakan sebagai bagian dari variabel jika memiliki nilai signifikansi < 0.05 (Joreskog, 1969).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading $\geq 0,5$ maka indikator yang dimaksud valid dan signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson & Garbing, 1988). Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan *Uji Bartlett Test of Sphericity*. Matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel apabila signifikansinya $\geq 0,5$.

Responden yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta dengan jumlah 202 orang. Sejumlah 202 kuesioner disebarkan kepada responden dan kuesioner yang kembali kepada peneliti dan dapat diolah sebanyak 202 kuesioner. Didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja. Sejumlah 31 item pertanyaan digunakan untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid, dan didapatkan 1 item pertanyaan gugur.

Uji validitas ini dapat dilihat dengan hasil faktor loading sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil *Loading Factor* (Tahap I)

	1	2	3
Stress1	0,799		
Stress2	0,739		
Stress3	0,808		
Stress4	0,851		
Stress5	0,827		
Stress6	0,888		
Stress7	0,909		
Stress8	0,817		
Stress9	0,858		
Stress10	0,903		
Stress11	0,819		
Stress12	0,735		
Stress13	0,737		
Stress14	0,612		
Stress15	0,434		
Konflik1		0,844	
Konflik2		0,890	
Konflik3		0,917	
Konflik4		0,922	
Konflik5		0,782	
Konflik6		0,862	
Konflik7		0,757	
Konflik8		0,833	
Konflik9		0,863	
Konflik10		0,868	
Kinerja1			0,853
Kinerja2			0,876
Kinerja3			0,919
Kinerja4			0,951
Kinerja5			0,884
Kinerja6			0,889

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 1 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item

Stress15. Dengan demikian 1 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 31 dengan 1 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 30 item.

Tabel 7. Hasil *Loading Factor* (Tahap II)

	1	2	3
Stress1	0,799		
Stress2	0,739		
Stress3	0,808		
Stress4	0,851		
Stress5	0,827		
Stress6	0,888		
Stress7	0,909		
Stress8	0,817		
Stress9	0,858		
Stress10	0,903		
Stress11	0,819		
Stress12	0,735		
Stress13	0,737		
Stress14	0,612		
Konflik1		0,844	
Konflik2		0,890	
Konflik3		0,917	
Konflik4		0,922	
Konflik5		0,782	
Konflik6		0,862	
Konflik7		0,757	
Konflik8		0,833	
Konflik9		0,863	
Konflik10		0,868	
Kinerja1			0,853
Kinerja2			0,876
Kinerja3			0,919
Kinerja4			0,951
Kinerja5			0,884
Kinerja6			0,889

Sumber : Data primer yang diolah 2015

Tahap selanjutnya meliputi *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. Convergent Validity

Convergent validity digunakan untuk menguji nilai *loading* item pertanyaan untuk masing-masing konstruk. *Convergent validity* diukur berdasarkan nilai faktor loading dan *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE diatas 0,5 (Fornell & Larcker, 1981). Nilai AVE ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Cronbach's value and Correlations

No	Variabel	Mean	SD	AVE	1	2	3
1.	Stres Kerja	46,401	5,351	0,782	0,959		
2.	Konflik Kerja	33,039	4,763	0,854	0,531**	0,959	
3.	Kinerja Karyawan	20,054	3,159	0,895	-0,657**	-0,653**	0,951

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05. **Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach's Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. Divergent Validity

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. Jika korelasi atau hubungan antara variabel tidak sama dengan 1 ($\neq 1$) maka variabel tersebut berbeda. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas diantara dua konstruk yang digunakan untuk menguji konstruk manakah yang saling tumpang tindih.

Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0,85 (Campell dan Fiske, 1959).

Nilai diskriminan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. *Average Variance Extracted, Square Correlation dan Discriminant Validity*

	AVE	Stres Kerja	Konflik Kerja	Kinerja Karyawan
Stress Kerja	0,782	0,782	0,282	0,432
Konflik Kerja	0,854	0,554	0,854	0,427
Kinerja Karyawan	0,895	-0,688	-0,684	0,895

Sumber : Data diolah tahun 2015

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri AVE

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah sejalan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Cronbach, 1991). Kategorisasi angka skala reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a) Antara 0,800 – 1,000 = Sangat Tinggi
- b) Antara 0,600 – 0,799 = Tinggi
- c) Antara 0,400 – 0,599 = Sedang
- d) Antara 0,200 – 0,399 = Rendah
- e) Antara 0,000 – 0,199 = Sangat Rendah

Hasil uji reliabilitas kuesioner disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,951	Reliabel, Sangat Tinggi
Stress Kerja	0,959	Reliabel, Sangat Tinggi
Konflik Kerja	0,959	Reliabel, Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer yang diolah 2015

2. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, *sum*, *range*, kurtosis dan *skewness* (Ghozali, 2011: 19).

Cara pengkategorian data adalah sebagai berikut:

- a. Rendah = $X < M - SD$
- b. Sedang = $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Tinggi = $X \geq M + SD$

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik yang akan dilakukan adalah uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedastisitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160).

Dilakukan dengan uji *Kolmogorof-Smirnov*. Dengan kriteria :

1. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) $>$ 5% maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) $<$ 5% maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat sudah benar atau tidaknya spesifikasi model yang digunakan, dengan uji linieritas maka akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linier, kuadrat, atau kubik (Ghozali, 2011: 166). Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan uji linieritas Via Anova dengan bantuan program *SPSS 20.00 for Windows*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen terdapat korelasi atau tidak, suatu model regresi yang baik merupakan suatu model yang tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas, dilakukan dengan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0,90), maka hal tersebut adalah suatu indikasi bahwa terdapat multikolinieritas. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai tolerance ≤ 0.10 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 adalah nilai *cutoff* yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas. Apabila hasil regresi memiliki nilai VIF ≤ 10 maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam model regresi (Ghozali, 2011: 106).

d. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser*. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung

heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0.05$ atau diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011: 143).

3. Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diujikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari variabel independen (stres kerja dan konflik kerja) terhadap variabel dependen (kinerja) baik secara parsial maupun simultan.

a. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = C + \beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + R$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

x_1 = Stres Kerja

x_2 = Konflik Kerja

C = Koefisien konstanta

β_1, β_2 = Koefisien Regresi

R = Residual

b. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F-hitung dimaksudkan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Pengujiannya adalah dengan menentukan kesimpulan dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau 0.05. Prosedur uji F hitung ini adalah sebagai berikut:

- a) Menentukan formulasi hipotesis nol maupun hipotesis alternatifnya:

$H_0 : b = 0$, berarti tidak ada pengaruh X, X terhadap Y

$H_a : b \neq 0$, berarti ada pengaruh X, X terhadap Y.

- b) Membuat keputusan uji F-hitung

- a) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $< 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa variabel bebas secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

- b) Jika probabilitas tingkat kesalahan F-hitung $> 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa variabel bebas secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Nilai probabilitas dari uji F dapat dilihat pada hasil pengolahan dari program SPSS pada tabel ANOVA kolom sig atau *significance* (Ghozali, 2011: 98)

c. Koefisien Delta Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya varians error yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. ARCS house adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam mengembangkan setiap asset yang dimiliki dan menjadi pemimpin dalam manajemen pengelola setiap hotel dan *resort*.

Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel merupakan sebuah hotel bintang-4 yang berlokasi di Jalan Gajah Mada No.67 di Yogyakarta. Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel beroperasi sejak Desember 2011. Sejak beroperasi hingga saat ini, Jambuluwuk Malioboro Booutique Hotel telah melakukan pengembangan. Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel memiliki 144 kamar yang terdiri dari 34 kamar *superior*, 95 kamar *deluxe*, 8 kamar *deluxe premier*, 5 kamar *junior suite*, 1 kamar Gajah Mada *suite* dan 1 kamar Jambuluwuk *suite*. Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel dilengkapi dengan fasilitas *Laundry, Spa Sauna & Massage, Children Playground, Library & J-Store, Fitness Centre, Tropical Swimming Poll, Pool Bar*, dan *Business Centre*.

Jumlah karyawan di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel adalah 202 orang. Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel merupakan perusahaan dengan struktur organisasi terdiri dari *General Manager, Head of Departement, Chief, Supervisor, Officer, Captain, Staff*, dan *Casual*.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada seluruh karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel. Sampel berjumlah 202 responden, yang diberikan kuesioner tentang stres kerja, konflik kerja, dan kinerja. Dari 202 kuesioner yang didistribusikan, 202 kuesioner kembali kepada peneliti dan dapat diolah. Jumlah item kuesioner adalah 31 dan terdapat 1 item gugur, sehingga item kuesioner menjadi 30.

1. Hasil Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini adalah identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, status pernikahan dan lama bekerja. Hasil analisis ditunjukkan pada tabel-tabel berikut ini.

1) Jenis Kelamin

Data ini bertujuan untuk mengetahui proporsi jenis kelamin karyawan hotel. Berdasarkan hasil penelitian, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 11. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	151	74,8 %
Perempuan	51	25,2 %
Total	202	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 151 responden (74,8%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 51 responden (25,2%).

2) Usia

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
<21 tahun	9	4,5%
21-30 tahun	115	56,9%
31-40 tahun	67	33,2%
>40 tahun	11	5,4%
Total	202	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban responden terdapat 9 responden yang berusia kurang dari 21 tahun (4,5%). Sebanyak 115 responden berusia diantara 21 sampai 30 tahun (56,9%). 67 responden berusia diantara 31 sampai 40 tahun (33,2%) dan 11 responden berusia diatas 40 tahun (5,4%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 20 sampai 30 tahun.

3) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 13. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	121	59,9%
D3	68	33,7%
S1	13	6,4%
Total	202	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban responden terdapat 121 responden yang berpendidikan SMA (59,9%). Sebanyak 68 responden berpendidikan S1 (33,7%) dan 13 responden berpendidikan S1 (6,4%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan SMA.

4) Status Pernikahan

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 14. Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi	Persentase
Lajang	56	27,7%
Menikah	146	72,3%
Total	202	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan jawaban responden terdapat 56 responden yang berstatus lajang (27,7%) dan sebanyak 146 responden berstatus menikah (72,3%). Tabel tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden berstatus menikah.

5) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 15. Karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
<1 tahun	35	17,3%
1-2 tahun	52	25,7%
3-4 tahun	115	56,9%
Total	202	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel tersebut menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun terdapat 35 responden (17,3%), responden dengan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 52 responden (25,7%) dan responden dengan masa kerja 3-4 tahun sebanyak 115 responden (56,9%).

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 11,00, nilai maksimum 27,00, *mean* 20,0545, dan standar deviasi 3,15945. Data Kinerja Karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel Kinerja Karyawan adalah sebanyak 6 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi variabel Kinerja Karyawan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 16. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 23,21$	27	13,4%
Sedang	$16,90 \leq X < 23,21$	147	72,8%
Rendah	$X < 16,90$	28	13,9%
Jumlah		202	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel Kinerja Karyawan

dengan kategori sedang, yaitu 147 responden (72,8%). Sejumlah 27 responden memberikan penilaian Kinerja Karyawan pada kategori tinggi (13,4%), dan 28 responden memberikan penilaian Kinerja Karyawan pada kategori rendah (13,9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta kinerja pada tingkat sedang.

2) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif variable Stres Kerja diperoleh nilai minimum sebesar 31,00, nilai maksimum 66,00, *mean* 46,4010, dan standar deviasi 5,35158. Data Stres Kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel Stres Kerja adalah sebanyak 15 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi variabel Stres Kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 17. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 51,75$	31	15,5%
Sedang	$41,05 \leq X < 51,75$	153	75,7%
Rendah	$X < 41,05$	18	8,9%
Jumlah		202	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel Stres Kerja dengan kategori sedang, yaitu 153 responden (75,7%). Sejumlah 31 responden memberikan penilaian Stres Kerja pada kategori tinggi (15,5%), dan 18 responden memberikan penilaian Stres Kerja pada kategori rendah

(8,9%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta memberikan penilaian Stres Kerja dengan kategori sedang.

3) Konflik Kerja

Hasil analisis deskriptif variabel konflik kerja diperoleh nilai minimum sebesar 22,00, nilai maksimum 46,00, *mean* 33,0396, dan standar deviasi 4,76392. Data konflik kerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Item pertanyaan variabel kepuasan kerja adalah sebanyak 5 item dengan skor 1, 2, 3, 4, dan 5.

Kategorisasi variabel kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 18. Kategorisasi Variabel Konflik Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 37,80$	34	16,8%
Sedang	$28,28 \leq X < 37,80$	133	65,8%
Rendah	$X < 28,28$	35	17,3%
Jumlah		202	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Tabel tersebut menjelaskan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada variabel konflik kerja dengan kategori sedang, yaitu 133 responden (65,8%). Sebanyak 35 responden memberikan penilaian konflik kerja pada kategori rendah (17,3%), dan 34 responden memberikan penilaian konflik kerja pada kategori tinggi (16,8%). Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yang

bekerja di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta memiliki konflik kerja pada tingkat sedang.

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis adalah sebagai berikut:

b. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Penelitian ini menggunakan uji Kolmogrov-smirnov, hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 19. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig	Kesimpulan
Kinerja Karyawan	0.088	Normal
Stres Kerja	0,081	Normal
Konflik Kerja	0,160	Normal

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel adalah normal. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi seluruh variabel adalah diatas 0,05.

c. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linear atau tidak secara signifikan (Azwar, 2000). Dua variabel dikatakan memiliki hubungan linier

apabila signifikansi $>0,05$ (Fisher, 1970). Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres Kerja terhadap Kinerja	0,299	Linier
Konflik Kerja terhadap Kinerja	0,769	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

d. Uji Multikolinieritas

Penelitian ini menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance* untuk menguji gangguan multikolinieritas. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 21. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Stres Kerja	0,718	1,393	Tidak terjadi multikolinieritas
Konflik Kerja	0,718	1,393	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji *Glejser* . Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0,05 yaitu 0,508 dan 0,314. Dengan demikian, dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan. Penelitian ini mengajukan hipotesis mengenai Stres Kerja, Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk melakukan uji hipotesis. Berikut ini adalah hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 22. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Stres Kerja, Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Independent Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Variabel Kontrol				
Jenis Kelamin	0,267**	0,246**	0,183**	0,191**
Umur	0,225**	0,193**	0,199**	0,181**
Pendidikan	0,150**	0,106**	0,123*	0,095*
Pernikahan	0,301**	0,209**	0,231**	0,179**
Lama Bekerja	0,227**	0,158**	0,186**	0,143**
Stres Kerja		-0,323**		-0,258**
Konflik Kerja			-0,292**	-0,207**
R^2	0,635**	0,706**	0,690**	0,730**
ΔR^2	0,635**	0,071**	0,056**	0,095**

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

** $p < 0.01$; * $p < 0.05$.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah Stres Kerja memiliki pengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi dengan *SPSS 20.00 for Windows* pada penelitian ini dapat dilihat di tabel 22.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan sebesar (β) -0,323 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi Stres Kerja untuk menjelaskan Kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,071. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis “Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta” terbukti.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Ringkasan analisis regresi terdapat pada tabel 22. Tabel tersebut menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar (β) -0,292 (** $p < 0.01$; $p = 0,000$). Kontribusi konflik kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,056. Maka hipotesis kedua “konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta” terbukti.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Ringkasan hasil analisis regresi berganda ditunjukkan pada tabel 22. Tabel tersebut menunjukkan bahwa Stres kerja (β) -0,258 (** $p < 0.01$; $p = 0,005$) dan konflik kerja (β) -0,207

(** $p < 0.01$; $p = 0,000$) berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Kontribusi stres kerja dan konflik kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,095. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Maka, hipotesis ketiga terbukti.

Tabel 23. Ringkasan Hasil Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil
1.	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	Terbukti
2.	Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	Terbukti
3	Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2015

C. Pembahasan

1. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja dijelaskan oleh beberapa faktor. Skor tertinggi indikator Stres Kerja terdapat pada indikator target dan harapan (3,59). Jika target pekerjaan tidak sesuai dengan harapan perusahaan

maka karyawan akan merasa terbebani dengan pencapaian target pekerjaan tersebut. Dalam proses pencapaian target tersebut karyawan akan menurunkan kinerjanya jika hasil yang diperoleh tidak sesuai dengan harapannya.

Target pekerjaan yang tinggi diterapkan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta ditunjukkan dengan sikap karyawan yang tidak ramah terhadap tamu, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sering tidak masuk kerja atau absen, dan kurang cepat atau cekatan dalam melayani permintaan tamu. Karena harapan perusahaan yang tinggi tersebut, karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta merasa terbebani dalam mencapai target dan tujuan perusahaan maupun individu dimasa depan sehingga penurunan kinerja semakin tinggi.

Pekerjaan yang berat di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta diindikasikan dapat meningkatkan penurunan kinerja karyawan. Pekerjaan yang berat di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta merasa tidak dihargai pekerjaannya karena hasil yang mereka dapatkan tidak sesuai.

Pekerjaan yang berbahaya di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta diindikasikan dapat menurunkan kinerja karyawan yaitu resiko yang harus diambil karyawan bagian dapur lebih tinggi daripada bagian lainnya

sementara hasil yang didapatkan hampir sama dengan bagian lainnya, sehingga karyawan bagian dapur tidak akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Intimidasi dan tekanan dari pemimpin atau sesama karyawan juga mengindikasikan penurunan kinerja karyawan, karyawan yang tertekan dalam pekerjaan tidak akan dapat mencapai target perusahaan. Tekanan pekerjaan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel membuat karyawan tidak betah berada dilingkungan kerja. Mereka sering absen atau tidak masuk kerja. Intimidasi dari atasan yang memberikan beban pekerjaan yang berat dan memberikan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya membuat karyawan tidak maksimal dalam mengerjakan pekerjaan tersebut. Atasan sering memberikan teguran yang keras terhadap karyawan yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan membuat karyawan banyak yang frustrasi.

Sesuai dengan penelitian Wijaya (2012) bahwa terdapat pengaruh negatif stres kerja pada kinerja karyawan, yaitu pengaruh terbesar pada target dan harapan perusahaan.

2. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor. Perbedaan pendapat dengan rekan kerja dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan memiliki skor tertinggi yaitu 3,3. Konflik terhadap rekan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Konflik pada rekan kerja ditunjukkan dengan

komunikasi dan interaksi yang kurang baik antar karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Hal itu menciptakan suasana yang tidak kondusif dan hubungan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun. Perilaku yang tidak cocok antar karyawan ditunjukkan dengan sikap saling tidak menghormati antar karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel di Yogyakarta sehingga sering terjadi konflik. Konflik pada manajemen dan organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan.

Konflik pada manajemen dan organisasi di Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta mencakup gaji dan kebijakan. Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta yang tidak puas dengan manajemen dan organisasi akan merasa bahwa tugas dan imbalan yang diterima tidak sesuai, sehingga kinerjanya menurun. Hal itu ditunjukkan dengan kurangnya tanggungjawab karyawan pada pekerjaan, dan karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta tidak mengikuti perubahan serta perkembangan perusahaan.

Konflik pada supervisor akan menurunkan kinerja karyawan. Supervisor Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta yang memberi pengawasan dan penilaian yang tidak objektif akan menjadikan karyawan merasa tidak diperlakukan adil, sehingga sikap kinerja karyawan menurun. Hal ini ditunjukkan dengan sikap tidak toleransi karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta kepada perusahaan bila terdapat fasilitas yang belum terpenuhi. Konflik pribadi emosional terhadap diri sendiri juga menurunkan kinerja karyawan, karyawan yang cepat marah atau emosi akan

membuat konflik dengan rekan kerja sering terjadi. Karyawan yang merasa tidak cocok dengan karyawan lain akan sering berkonflik, perbedaan cara memecahkan masalah atau mencari solusi juga dapat memicu timbulnya konflik.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat menurunkan kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Sesuai penelitian Hon (2013) bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Ketika konflik kerja tinggi, karyawan tidak memiliki rasa senang yang kuat pada perusahaan. Kemudian karyawan tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan. Hal tersebut meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri. Sehingga pada saat konflik kerja tinggi, kinerja karyawan akan menurun.

3. Stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta

Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Tidak sesuai harapan dan hasil yang diperoleh serta perbedaan pendapat mengenai solusi dalam menentukan penyelesaian konflik menurunkan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan target pekerjaan yang semakin lama tidak terpenuhi, tidak ada rasa saling mendukung antar karyawan yang bekerja dalam tim, menjadikan karyawan frustrasi atau tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi lagi. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang sering absen atau izin tidak masuk kerja.

Stres kerja pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta didukung konflik pada supervisor akan menurunkan kinerja karyawan. Ditunjukkan dengan perilaku supervisor Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta yang tidak terbuka dan tidak mendengarkan aspirasi, didukung supervisor yang tidak melakukan pengawasan dengan baik dan tidak bersedia membantu karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Hal ini menciptakan rasa tidak dihargai pada karyawan Jambuluwuk malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, mereka merasa diperlakukan tidak adil dan telah diberikan beban yang berat dalam pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menurun. Ditunjukkan dengan sikap tidak toleransi pada perusahaan, dan banyak melakukan protes pada fasilitas yang belum terpenuhi oleh pihak Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

Stres kerja pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta didukung konflik pada rekan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan. Pemimpin Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta tidak mengakui kontribusi karyawan, dan tidak menghormati karyawan, didukung konflik pada rekan kerja yang ditunjukkan dengan hubungan yang tidak baik, maka karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta memiliki rasa tidak senang dalam bekerja. Rasa tidak senang tersebut menciptakan rasa acuh terhadap antar karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta mereka merasa bukan menjadi bagian dari perusahaan, sehingga kinerja karyawan menurun. Ditunjukkan dengan tanggungjawab kerja yang rendah

serta karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta tidak bersedia mengikuti perubahan dalam perusahaan.

Berdasarkan analisis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama dapat menurunkan kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan pernyataan Mangkunegara (2005:157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Berdasarkan hasil regresi, konflik kerja memiliki pengaruh yang kecil daripada stres kerja pada saat bersama-sama memengaruhi kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Artinya, stres kerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta berpengaruh lebih kuat dibandingkan aspek konflik kerja. Intimidasi & tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, dan target & harapan memberikan pengaruh pada menurunnya kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Sehingga, stres kerja akan lebih mendorong menurunnya kinerja karyawan dibandingkan konflik kerja.

Aspek stres kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta diantaranya adalah intimidasi dan tekanan, berkaitan dengan kualitas kerja yang berdampak pada kondisi psikis

karyawan. Ketidakcocokan pekerjaan memberi dampak pada suasana kerja, jika karyawan tidak cocok dengan pekerjaannya maka suasana kerja tidak efektif. Pekerjaan yang berbahaya membuat karyawan berpikir untuk melakukan pekerjaan tersebut sehingga target pekerjaan akan sulit untuk tercapai, beban kerja tidak memberikan peluang pada karyawan Jambuluwuk Boutique Hotel Yogyakarta untuk merealisasikan tujuan dan meningkatkan kesejahteraan mereka karena beban pekerjaan yang tinggi, target dan harapan perusahaan yang terlalu tinggi terhadap karyawan membuat karyawan sulit untuk mencapainya akibatnya karyawan menjadi mudah menyerah dalam pekerjaan. Sedangkan konflik kerja berperan sebagai pendukung menurunnya kinerja. Peran konflik kerja lebih berpengaruh pada psikologis karyawan, yaitu menurunkan motivasi, memaksimalkan tekanan dan meningkatkan emosional. Oleh karena itu, stres kerja dianggap sebagai aspek yang berdampak lebih kuat pada penurunan kinerja. Sedangkan konflik kerja memberikan pengaruh relatif lebih kecil pada saat menurunnya kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. Akan tetapi, konflik kerja didukung dengan stres kerja yang tinggi terbukti negatif dan signifikan dapat menurunkan kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahirudin. (2011). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.I,No:1.
- Anoraga, Panji. (2001). Psikologi Kerja. Jakarta. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Anoraga, Panji. (2003). Manajemen Organisasi. PT. Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- Andini, Yossi Tri. (2005). Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil Pasar Kota. Skripsi S1. Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata. Semarang. Skripsi Dipublikasikan.
- Arif Suroso dan Rotua Siahaan. (2006). Pengaruh Stres dalam Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus di Perusahaan Agribisnis PT. NIC. *Jurnal Manajemen Agribisnis*. Vol. III. No. 3.
- Atosokhi, Antonius. (2002). Character Building I : Relasi Dengan Diri Sendiri. PT. Gramedia Pustaka Utama Umum Jakarta.
- As'ad, Moh. (1987). Psikologi Industri Edisi Ke-3. Jakarta: Liberti.
- Ashar Sunyoto, Munandar. (2001). Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- B. Siswanto Sastrohardiwiroyo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Campell. D. T. & Fiske. D. w. (1959). *Convergent and discriminant validation by themultitra it-multimethod matrix. Phychological bulletin*. 56. 81-105.
- Cornick. Mc dan Tiffin. (2003). *Manajemen Kinerja*. Alfabeta, Bandung.
- Cox. (2006). Panduan untuk Belajar Percaya Diri. Jakarta: Gramedia.
- Cronbach. L.j. (1991). *Methodological study a personal retrospective in Brennan. Robert L. 2001. an essay on the history and future of reliability from the prespective of replication. Journal of Educationl Measurement*. 38.

- Davis, Keith. Dan Newstorm, John W. (1989). *Human Behavior at Work:Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W. (2000). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi ke Tujuh. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Sihono Raharjo. (2005). Kinerja Karyawan Survei di Bank Negara Indonesia dan Bank Central Asia. *Jurnal Manajemen*, Th IX/01/Feb/2005, Hal 19-26. 60.
- Flipppo, B. Edwin. (2003). *Manajemen Personalialia*, yang dialih bahasakan oleh Achmad S. Rukky. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich. (1987). *Organisasi: Proses Struktur Perilaku*. Edisi Lima, Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2009). *Ekonometrika Teori, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Ghozali, imam. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- I.L.Janis. (1972). *“Victims of Groupthink”*. Boston. Houghton Mifflin.
- Handoko, Hani. (1998). *Manajemen Personalialia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hon, Alice H. Y. (2013). *“The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances”*. *Journal Tourism Management*.
- Hunt, M.P. And Metcalf, L. (1996). *Ratio anf Inquiry on Society’s Closed Areas, in Educating The Democratic Mind (W. Parker)* New York: State University of New York Press.
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya*. Alih Bahasa Monica. Solo: Dabara.
- Istijanto, M.M., M.Com. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbeit PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Joreskog, K. G. (1969). *A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. Psychometrika*. 34. 183-202.
- Kahn, D, Wolfe, D, Quinn, R, Snock, J dan Rosenthal, R. (1964). *Organizational Stres: Studies in Role Conflict and Ambiguity*. New York.
- Kumar, R. (2005). *Research Methodology: A step guide for beginners*. Second London: SAGE Publication Ltd. p 153. [35].
- Lazarus Y.T, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Lies Indriyatni. (2010). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Organisasi Atau Perusahaan. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. V. No.1.
- Maftuh, Bunyamin. (2005). *Pendidikan Resolusi Konflik: Membangun Generasi Muda yang Mampu Menyelesaikan Konflik Secara Damai* Bandung: Program Pendidikan Kewarganegaraan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Mardiana T. (2001). Studi Empiris Stresor terhadap Kinerja. *Jurnal Siasat Bisnis (JSB)*. Vol.II, No.6.
- Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Moh. As'ad. (2001). *Psikologi Industri: Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty.
- Munandar Ashar Sunyoto. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Pabunda Tika. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakrta: Bumi Aksara.
- Prawirosentono, Suyadi. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Ranupandojo, Heindjrachman dan Husnan, Suad. (2000). *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.

- Rivai, Veithzal dan Sagala, E.J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi (12 ed)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Roshan Lal dan Ashok Khurana. (2000). *“Managing Occupational Stres: A Mantra For Success”*.
- Rotua Siahaan. (2004). *The Influence of Stres in Work Towarrds Employees Peformance. (Case Study at Departement of Plant, PT. Nippon Indosari Corpindo, Cikarang Bekasi). Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Sampson dan Akyeampong. (2014). *“Work –related Stres in Hotels: An Analysis of the Causes and Effect among Frontliner Hotel Employees in the Kumasi Metropolis, Ghana”*. *Journal Tourism Hospit Vol 3*.
- Sasono, Eko. (2004). *Mengelola Stres Kerja. Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Scannell, Marry. (2010). *The Big Book of Conflict Resolution Games*. United States of America: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Sekaran, Uma. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Hendry. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2005). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2011). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Soesmalijah, Soewondo. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Stephen P. Robbins. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10 PT. Indeks, Jakarta.

- Suryana. 2009. Statistika Terapan. www.statistikaterapan.wordpress.com
- Suwondo, S. (1993). Stres Kerja Pada Karyawan. Pidato Pengukuhan Guru Besar Fakultas Psikologi Universitas Indonesia. Jakarta. Hlm 1-29.
- Van Sell, M, Brief, A.P. & Schuler, R.S. (1981). Role Conflict and Role Ambiguity: Integration of The Literature and Directions For Future Research Human Relation. Vol.34. PP 4371.
- Wijaya, I.M.Y. Tresna. (2012). Pengaruh Stres Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Hotel Puri Raja Kota Badung. *Jurnal Fokus Ekonomi*.
- Zaputri, R. A., Rahardjo, K., dan Utami,H. N. (2013). *Pengaruh Insentif Material dan Non Material Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi pada Karyawan Produksi Cetak PT. Temprina Media Grafika di Surabaya*. Jurnal Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya, 2 (2), 1-8.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Uji Validitas dan Reliabilitas

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ ibu responden. Dalam rangka memenuhi tugas Akhir/ Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, saya Ria Puspita Sari memohon ketersediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Hasil penelitian ini akan diolah sebagai hasil penelitian akademis. Seluruh data dan jawaban akan dirahasiakan, untuk itu dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Terimakasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mendukung penelitian ini.

Yogyakarta, Februari 2015

Hormat Saya

Peneliti

Data Responden

Jenis kelamin : Laki-laki/Wanita
Usia :tahun
Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Perguruan Tinggi
Bagian unit kerja :
Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
2. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (\checkmark) pada kolom yang sudah disediakan.
3. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :
SS : Sangat Setuju

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

4. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
5. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
6. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.

Stres Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan					
2.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya					
5.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
6.	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima					
7.	Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya					
8.	Target yang ditetapkan perusahaan membahayakan kesehatan mental saya					
9.	Untuk memenuhi target perusahaan, saya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya					
10.	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
11.	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
12.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan					
13.	Saya merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap saya					
14.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya					
15.	Target kerja perusahaan tidak sesuai dengan harapan saya					

Konflik kerja (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasakan terjadinya percekocan atau					

	perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja					
2.	Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja					
3.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan					
4.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan					
5.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan					
6.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan					
7.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan					
8.	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja					
9.	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja					
10.	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya					

Kinerja Karyawan

No.	Petanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.					
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu					
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari					

	perusahaan.					
4.	saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.					
5.	saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6.	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.					

Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	Stress Kerja														JML
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	48
2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	3	3	4	4	45
3	2	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	2	2	43
4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	4	3	4	4	4	46
5	3	4	5	4	3	4	3	2	1	2	2	2	3	3	41
6	1	2	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	4	3	36
7	3	4	3	2	3	1	3	4	2	3	3	3	4	4	42
8	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	61
9	5	3	4	5	2	3	2	3	4	2	3	4	3	4	47
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	59
11	2	2	2	3	3	4	1	1	2	4	4	4	4	4	40
12	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	5	51
13	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	54
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
15	4	3	3	4	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	41
16	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	3	4	44
17	2	3	2	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	47
18	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	43
19	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	49
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	54
21	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	52
22	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	45
23	3	3	3	4	4	3	1	2	1	4	4	4	4	4	44
24	3	4	3	4	2	3	4	2	3	5	5	4	4	5	51
25	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	46
26	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	5	50
27	4	3	3	4	5	2	3	4	3	3	3	4	4	4	49
28	3	2	3	1	2	4	3	4	3	5	5	4	4	4	47
29	4	5	5	3	4	3	3	3	2	4	4	2	2	2	46
30	4	4	5	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	45
31	2	4	3	1	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	49
32	2	2	1	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	3	40
33	4	5	5	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	50
34	3	4	5	4	3	4	3	4	5	4	2	3	4	4	52
35	3	3	3	2	2	2	3	2	3	4	4	3	2	3	39
36	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	48

37	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	44
38	3	3	4	4	5	3	2	3	3	3	3	2	2	3	43
39	4	4	4	4	4	4	3	4	1	5	5	5	4	4	55
40	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	44
41	3	3	4	4	2	5	2	3	3	4	4	3	3	4	47
42	3	3	3	4	3	1	4	3	1	2	3	3	4	3	40
43	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	54
44	4	3	4	3	5	4	3	3	4	2	2	1	4	4	46
45	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	5	2	4	4	46
46	1	3	2	1	2	4	2	3	4	4	4	4	4	5	43
47	3	4	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	42
48	2	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	2	2	40
49	3	2	3	1	2	4	3	4	5	4	4	3	2	4	44
50	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	41
51	3	3	3	4	4	2	1	2	3	4	4	4	3	3	43
52	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	46
53	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	49
54	2	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	48
55	3	4	4	5	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	48
56	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	2	4	4	44
57	2	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	47
58	3	5	4	2	3	4	2	3	3	1	1	1	5	5	42
59	3	4	3	5	4	3	3	4	4	2	4	4	5	5	53
60	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	1	5	4	43
61	3	2	1	2	2	3	4	3	4	5	5	3	4	3	44
62	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	5	4	5	5	55
63	3	4	3	1	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	47
64	3	4	3	3	3	4	3	4	5	1	2	2	3	3	43
65	3	4	2	2	3	2	4	3	4	3	4	5	5	4	48
66	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	3	2	3	44
67	3	3	4	2	3	4	1	2	3	4	3	4	4	3	43
68	5	3	4	5	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	50
69	3	2	1	2	2	3	3	4	3	1	1	2	2	3	32
70	5	4	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	50
71	3	4	3	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	42
72	1	3	2	1	2	4	3	2	1	2	2	3	4	4	34
73	2	4	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	43
74	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	47
75	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	46
76	3	3	5	4	2	3	2	2	2	4	3	3	4	4	44
77	2	2	3	4	2	3	3	4	5	4	3	4	2	3	44

78	4	3	2	3	4	2	2	2	2	4	3	3	4	4	42
79	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	45
80	3	4	5	4	4	3	2	2	1	2	2	4	4	3	43
81	3	3	2	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	4	48
82	3	4	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	38
83	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	43
84	4	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	3	52
85	2	3	4	2	3	4	3	4	3	4	5	2	2	3	44
86	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	53
87	3	4	5	2	4	3	3	4	3	2	3	1	4	4	45
88	2	4	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	56
89	4	5	2	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	54
90	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	45
91	3	3	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	46
92	2	2	2	3	2	2	3	3	3	4	4	3	4	4	41
93	3	3	5	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	48
94	3	4	5	2	2	3	2	4	3	3	4	3	3	3	44
95	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	50
96	2	2	1	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	5	51
97	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	54
98	3	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	3	4	5	44
99	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	60
100	1	1	1	5	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	44
101	2	2	3	4	2	3	1	3	2	5	5	5	3	5	45
102	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	61
103	3	3	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	47
104	3	4	5	2	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	47
105	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	41
106	4	2	3	5	4	1	3	3	4	4	3	4	4	4	48
107	3	3	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	49
108	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	59
109	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	51
110	2	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	55
111	4	4	4	3	4	3	5	5	5	3	5	4	3	4	56
112	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	44
113	4	4	4	4	5	5	2	4	3	4	5	5	4	4	57
114	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	49
115	2	3	1	5	4	4	3	3	2	4	4	5	4	4	48
116	3	3	4	3	2	3	5	3	4	5	2	2	3	3	45
117	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	48
118	3	4	5	4	3	4	3	3	4	2	2	1	3	3	44

119	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	54
120	2	2	3	2	1	1	3	3	4	2	4	4	5	5	41
121	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	49
122	3	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	4	54
123	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	5	4	49
124	3	4	2	2	2	3	3	4	4	4	4	5	5	4	49
125	4	2	3	5	4	1	3	4	2	3	4	3	3	3	44
126	4	4	4	2	2	2	4	3	4	2	2	3	2	4	42
127	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3	47
128	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	47
129	1	2	3	4	2	3	2	4	3	3	4	4	5	4	44
130	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	50
131	3	2	4	2	2	2	3	3	3	4	4	5	3	3	43
132	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	48
133	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	2	2	3	2	44
134	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	3	3	45
135	2	4	3	2	3	4	4	3	4	1	2	1	5	5	43
136	3	3	4	4	4	3	3	5	4	2	2	1	1	2	41
137	3	4	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	4	2	41
138	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	45
139	2	2	1	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	41
140	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	3	3	40
141	2	4	3	4	3	4	1	2	3	4	2	3	2	2	39
142	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	44
143	3	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	50
144	4	3	1	2	1	2	2	4	3	4	4	4	4	4	42
145	4	2	3	4	1	1	3	3	3	4	4	4	4	3	43
146	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	36
147	4	5	5	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	45
148	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	55
149	2	4	3	2	3	4	3	4	2	2	3	2	2	2	38
150	3	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	4	3	3	42
151	3	5	4	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	48
152	3	3	2	3	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	43
153	4	3	1	2	1	2	4	5	5	3	4	3	4	5	46
154	4	2	3	4	1	1	4	3	4	3	5	4	2	3	43
155	3	4	3	2	1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	42
156	2	4	4	5	5	5	4	4	3	3	3	3	3	3	51
157	3	3	2	4	3	4	2	4	3	2	2	3	4	4	43
158	3	4	5	4	3	4	2	2	3	2	4	2	2	3	43
159	2	2	1	1	2	2	1	1	1	3	4	1	5	5	31

160	2	3	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	44
161	3	4	3	5	4	3	3	4	3	4	5	2	2	3	48
162	3	4	3	2	3	1	4	4	4	3	4	2	2	4	43
163	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	46
164	3	4	3	2	1	3	3	5	4	2	3	4	2	3	42
165	3	4	3	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	4	47
166	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	50
167	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	50
168	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	52
169	3	4	1	5	5	5	3	3	3	4	4	3	5	5	53
170	1	2	1	5	5	5	2	2	1	4	4	4	3	4	43
171	5	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	58
172	5	4	2	3	4	2	2	4	4	4	4	3	5	1	47
173	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	66
174	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	53
175	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	47
176	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	45
177	1	1	2	2	3	2	2	4	4	5	5	4	4	5	44
178	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	47
179	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	4	51
180	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	53
181	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	45
182	3	2	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	51
183	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	5	51
184	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	3	3	4	50
185	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	2	2	2	3	39
186	2	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	42
187	3	3	4	2	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	46
188	4	4	3	2	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	43
189	3	3	2	2	2	3	2	3	1	5	5	4	4	4	43
190	2	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	46
191	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	4	3	41
192	3	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	42
193	3	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	47
194	2	3	4	2	3	4	3	4	5	1	2	3	2	2	40
195	3	4	3	4	2	2	3	4	5	4	3	3	4	4	48
196	1	2	3	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	4	36
197	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	49
198	2	2	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	47
199	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	3	47
200	3	4	3	2	3	1	2	4	3	2	3	4	2	3	39

201	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	49
202	3	4	3	2	2	2	3	4	5	3	4	1	5	5	46

No	Konflik Kerja											Kinerja Karyawan						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	JML
1	3	4	3	4	3	3	4	3	1	2	30	3	4	2	2	4	3	18
2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	41	5	4	2	3	3	4	21
3	5	5	5	2	3	4	4	3	2	3	36	3	4	2	5	3	4	21
4	5	2	5	3	5	4	3	4	4	3	38	5	2	4	4	3	2	20
5	3	3	4	2	2	4	3	4	4	3	32	3	5	4	2	4	3	21
6	5	1	4	1	1	4	3	3	4	4	30	3	4	3	3	3	3	19
7	4	3	4	2	3	5	5	4	5	5	40	3	4	3	3	3	5	21
8	5	5	5	3	5	4	3	4	4	3	41	1	2	1	2	2	3	11
9	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	33	3	4	1	3	4	5	20
10	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	42	3	2	1	4	2	3	15
11	4	3	5	2	5	3	3	3	4	4	36	3	4	3	3	4	3	20
12	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	35	3	2	2	3	4	3	17
13	3	4	4	5	3	3	3	2	3	2	32	3	4	2	4	3	1	17
14	3	4	1	5	5	4	4	4	4	4	38	3	1	2	4	2	3	15
15	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	35	3	1	5	3	4	3	19
16	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	34	3	4	3	3	4	3	20
17	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	2	3	4	3	4	3	19
18	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	40	3	3	4	3	4	3	20
19	4	2	3	4	1	3	4	5	2	4	32	3	4	3	3	2	3	18
20	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	43	3	1	2	2	4	3	15
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	42	2	2	3	3	3	3	16
22	3	5	4	2	3	4	3	3	4	5	36	3	2	3	3	4	2	17
23	3	4	5	5	4	2	3	3	4	3	36	3	4	3	2	4	3	19
24	3	3	4	4	5	3	4	3	4	3	36	3	5	5	4	2	3	22
25	5	4	2	2	3	3	3	3	4	3	32	3	3	3	3	3	3	18
26	4	3	4	5	5	2	2	3	4	3	35	2	4	3	3	4	2	18
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	4	3	3	4	3	20
28	2	2	3	2	4	5	4	3	4	4	33	3	4	4	4	4	3	22
29	3	4	3	4	3	2	2	2	3	2	28	3	4	5	4	4	3	23
30	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	35	3	3	3	4	3	3	19
31	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	3	5	22
32	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	30	4	2	3	3	4	4	20
33	4	3	2	2	4	4	5	2	4	4	34	3	2	3	3	3	4	18

34	4	4	3	3	3	3	4	1	5	5	35	3	4	2	3	3	3	18
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	2	4	3	3	4	2	18
36	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36	3	2	3	3	4	3	18
37	2	3	3	3	4	3	2	3	3	4	30	5	3	3	4	4	4	23
38	2	3	2	2	3	4	5	2	4	4	31	2	3	4	4	4	3	20
39	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	41	2	2	2	3	4	2	15
40	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	31	2	3	3	3	4	3	18
41	3	3	5	4	2	3	3	4	2	3	32	3	2	4	4	4	3	20
42	3	4	5	4	3	2	3	4	2	3	33	3	4	4	5	4	2	22
43	4	4	3	3	3	5	5	4	4	4	39	2	3	2	3	4	2	16
44	3	3	4	2	3	3	4	5	4	3	34	3	4	4	3	4	2	20
45	4	3	3	4	4	4	5	2	4	4	37	3	4	4	3	5	2	21
46	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	34	3	3	4	4	4	3	21
47	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38	4	3	4	3	4	4	22
48	1	1	2	2	3	2	2	4	4	3	24	1	5	5	5	4	4	24
49	1	2	2	3	3	5	4	4	3	2	29	4	4	5	4	4	4	25
50	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	33	4	4	4	4	3	4	23
51	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35	4	4	4	4	4	3	23
52	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	27	3	4	3	3	3	3	19
53	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	36	3	3	3	3	3	3	18
54	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	34	4	4	4	4	3	3	22
55	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	27	4	4	4	4	4	4	24
56	2	3	1	5	4	3	3	2	2	3	28	4	4	4	4	4	4	24
57	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	35	4	4	4	4	3	3	22
58	3	4	3	4	3	3	3	5	4	2	34	3	3	4	3	3	4	20
59	4	4	4	4	5	3	4	3	2	3	36	4	4	3	3	3	3	20
60	4	5	5	3	4	3	3	4	3	2	36	4	3	3	3	4	3	20
61	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	32	3	3	3	4	3	3	19
62	4	3	2	3	3	4	5	2	4	4	34	3	3	3	3	3	3	18
63	3	3	3	3	3	3	4	1	5	5	33	3	4	5	2	4	4	22
64	1	2	1	5	5	2	3	1	5	4	29	4	4	4	4	4	5	25
65	3	4	3	2	1	4	2	3	5	4	31	3	4	4	3	2	3	19
66	3	4	2	3	4	3	4	3	2	2	30	3	4	3	4	4	3	21
67	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	35	3	4	3	4	4	3	21
68	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	30	3	4	3	3	4	4	21
69	2	2	2	3	3	1	2	3	2	2	22	3	5	5	4	5	5	27
70	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	4	4	3	4	4	22
71	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	36	3	4	4	3	4	4	22
72	4	3	2	3	4	3	4	2	2	2	29	3	5	5	5	3	5	26
73	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	34	3	3	3	3	4	4	20
74	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	37	3	4	3	4	4	4	22

75	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	32	2	4	4	5	4	4	23
76	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	23	4	4	4	4	4	4	24
77	4	3	3	4	4	2	2	1	1	2	26	4	4	4	4	4	4	24
78	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	36	2	4	4	4	4	3	21
79	3	2	3	3	4	4	4	4	4	5	36	3	3	3	3	3	3	18
80	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30	1	4	4	4	3	4	20
81	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33	1	3	4	1	5	5	19
82	3	2	3	1	2	4	2	3	4	1	25	4	5	5	4	4	5	27
83	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	30	1	5	5	4	4	4	23
84	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33	2	4	4	4	4	4	22
85	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3	28	4	2	3	3	4	3	19
86	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	36	1	3	3	3	3	3	16
87	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	29	4	4	4	4	4	4	24
88	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	26	1	4	4	4	4	4	21
89	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	43	2	2	1	3	4	2	14
90	2	2	1	4	4	3	3	2	2	2	25	3	3	4	4	5	3	22
91	1	1	1	5	5	3	3	4	4	4	31	3	3	4	4	2	5	21
92	2	4	4	5	5	4	4	4	3	3	38	4	3	4	3	5	4	23
93	3	4	3	4	2	3	3	4	4	4	34	3	5	4	2	3	4	21
94	3	3	2	4	3	4	4	3	3	4	33	3	4	3	5	4	3	22
95	4	5	2	4	4	4	4	3	2	3	35	3	3	4	3	2	3	18
96	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	2	4	3	2	3	4	18
97	3	4	5	2	4	4	3	2	3	4	34	3	4	5	4	4	3	23
98	3	4	5	2	2	5	4	2	2	3	32	3	4	5	4	3	4	23
99	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43	2	2	3	2	1	1	11
100	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	34	2	4	3	2	3	4	18
101	5	3	4	5	2	3	4	3	2	3	34	3	3	4	4	4	3	21
102	2	4	4	5	5	2	4	4	5	5	40	3	2	1	2	2	3	13
103	4	4	5	2	2	2	2	3	4	4	32	3	3	4	4	5	3	22
104	4	3	1	2	1	2	2	3	4	2	24	3	3	4	4	2	5	21
105	4	4	4	2	2	3	3	4	4	5	35	4	3	4	3	5	4	23
106	4	2	3	4	4	3	2	3	4	4	33	3	5	4	2	3	4	21
107	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	30	3	4	3	5	4	3	22
108	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	38	3	2	3	2	3	2	15
109	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	36	2	2	2	3	3	3	15
110	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	35	3	2	3	3	3	4	18
111	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	40	3	2	3	2	3	1	14
112	3	4	3	5	4	2	2	1	3	4	31	3	3	2	3	3	3	17
113	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	46	1	3	2	1	2	3	12
114	4	3	5	3	4	4	3	4	4	4	38	2	4	3	2	3	3	17
115	3	3	4	4	5	3	3	2	2	3	32	3	3	4	2	3	3	18

116	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	32	5	3	4	5	2	3	22
117	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	29	4	3	2	3	4	2	18
118	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	35	2	4	3	4	3	4	20
119	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	39	3	3	3	4	2	2	17
120	3	3	2	3	2	3	3	4	4	5	32	3	3	5	4	2	3	20
121	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	35	2	2	3	4	2	3	16
122	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	4	5	2	4	3	21
123	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	33	4	2	3	5	4	1	19
124	4	3	4	3	5	4	3	3	3	4	36	4	3	4	3	4	4	22
125	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	28	1	5	5	5	4	4	24
126	2	3	2	3	4	1	1	2	2	3	23	4	4	5	4	4	4	25
127	4	3	3	4	5	2	3	3	4	3	34	4	4	4	4	3	4	23
128	2	2	3	4	2	5	3	4	5	2	32	4	4	4	4	4	3	23
129	3	3	4	4	5	2	3	3	4	3	34	3	4	3	3	3	3	19
130	3	3	4	4	2	3	4	4	5	3	35	3	3	3	3	3	3	18
131	3	3	4	3	2	3	3	4	4	5	34	4	4	4	4	3	3	22
132	3	3	2	4	3	2	2	3	2	1	25	4	4	4	4	4	4	24
133	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	28	4	4	4	4	4	4	24
134	3	3	4	4	4	2	4	3	2	3	32	4	4	4	4	3	3	22
135	2	4	3	2	3	3	3	4	4	2	30	3	3	4	3	3	4	20
136	3	4	5	4	4	4	3	4	3	5	39	4	4	3	3	3	3	20
137	3	4	5	4	3	3	5	4	2	3	36	4	3	3	3	4	3	20
138	2	2	3	2	1	3	4	3	5	4	29	3	3	3	4	3	3	19
139	2	4	3	2	3	3	3	4	3	2	29	3	3	3	3	3	3	18
140	2	2	3	4	4	2	4	4	5	5	35	3	4	5	2	4	4	22
141	2	2	1	3	4	3	3	4	2	3	27	4	4	4	4	4	5	25
142	3	4	2	2	3	3	4	5	4	3	33	3	4	4	3	2	3	19
143	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41	3	4	3	4	4	3	21
144	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	32	3	4	3	4	4	3	21
145	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	34	3	4	3	3	4	4	21
146	2	2	1	1	2	3	3	2	4	3	23	3	5	5	4	5	5	27
147	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	33	3	4	4	3	4	4	22
148	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35	3	4	4	3	4	4	22
149	3	3	4	3	4	2	2	2	3	3	29	3	5	5	5	3	5	26
150	3	4	3	2	3	3	4	3	4	2	31	3	3	3	3	4	4	20
151	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	34	3	4	3	4	4	4	22
152	3	3	4	3	2	4	3	4	5	5	36	2	4	4	5	4	4	23
153	2	4	3	2	3	2	2	2	4	3	27	4	4	4	4	4	4	24
154	1	2	3	2	2	1	2	1	5	5	24	4	4	4	4	4	4	24
155	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	35	2	4	4	4	4	3	21
156	4	3	2	3	4	3	4	2	3	4	32	3	3	3	3	3	3	18

157	2	4	3	4	3	1	3	2	1	2	25	1	4	4	4	3	4	20
158	3	3	3	4	2	2	4	3	2	3	29	1	3	4	1	5	5	19
159	1	2	3	4	2	3	2	1	2	2	22	4	5	5	4	4	5	27
160	3	4	2	2	2	3	4	3	4	3	30	1	5	5	4	4	4	23
161	3	4	3	2	2	3	4	3	4	3	31	2	4	4	4	4	4	22
162	4	2	3	5	4	2	4	3	4	3	34	4	2	3	3	4	3	19
163	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	37	1	3	3	3	3	3	16
164	3	4	3	2	3	3	4	2	2	3	29	4	4	4	4	4	4	24
165	4	3	3	3	4	2	3	3	2	4	31	1	4	4	4	4	4	21
166	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	38	3	3	3	3	3	2	17
167	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	36	3	3	4	3	2	1	16
168	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	45	3	3	2	2	2	3	15
169	3	3	4	4	4	5	5	5	3	5	41	3	2	3	2	2	2	14
170	3	4	3	4	2	4	3	1	2	1	27	3	3	3	3	3	3	18
171	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	39	3	3	2	2	2	2	14
172	2	4	3	1	5	3	4	3	2	1	28	3	3	3	3	3	3	18
173	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	43	1	1	2	3	3	3	13
174	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	2	3	3	2	3	2	15
175	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34	3	3	3	2	2	3	16
176	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	32	2	3	3	3	3	2	16
177	3	4	3	1	2	2	4	3	1	5	28	3	3	3	3	3	3	18
178	3	3	4	3	3	4	4	5	2	2	33	3	3	3	3	2	3	17
179	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	33	3	4	2	2	2	3	16
180	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	40	3	2	3	2	2	3	15
181	3	4	3	4	3	2	4	3	3	4	33	2	3	3	3	3	3	17
182	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3	3	2	2	3	2	15
183	2	4	3	3	4	3	4	3	4	2	32	4	3	4	3	4	4	22
184	2	2	2	4	3	3	3	2	4	3	28	1	5	5	5	4	4	24
185	1	3	2	1	2	3	4	3	2	3	24	4	4	5	4	4	4	25
186	2	2	4	4	3	2	2	1	4	4	28	4	4	4	4	3	4	23
187	2	2	1	3	3	1	1	1	5	5	24	4	4	4	4	4	3	23
188	3	2	4	2	2	3	4	5	2	2	29	3	4	3	3	3	3	19
189	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	37	3	3	3	3	3	3	18
190	2	2	3	4	3	3	2	3	1	2	25	4	4	4	4	3	3	22
191	3	4	2	3	4	1	2	3	4	2	28	4	4	4	4	4	4	24
192	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	28	4	4	4	4	4	4	24
193	3	4	3	2	3	3	4	2	3	4	31	4	4	4	4	3	3	22
194	5	4	4	3	2	3	4	3	3	3	34	3	3	4	3	3	4	20
195	5	4	3	4	4	4	4	4	2	2	36	4	4	3	3	3	3	20
196	3	2	1	1	2	4	5	5	3	4	30	4	3	3	3	4	3	20
197	3	2	3	4	4	4	3	2	3	4	32	3	3	3	4	3	3	19

198	4	4	4	3	5	3	2	3	4	3	35	3	3	3	3	3	3	18
199	2	2	2	3	2	3	3	3	4	4	28	3	4	5	2	4	4	22
200	1	2	3	3	2	4	4	3	4	4	30	4	4	4	4	4	5	25
201	2	4	3	4	3	3	2	1	1	2	25	3	4	4	3	2	3	19
202	3	2	1	2	2	3	4	5	4	4	30	3	4	3	4	4	3	21

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas CFA (TAHAP 1)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,670
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2250,158
	df	465
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Stress1	,799		
Stress2	,739		
Stress3	,808		
Stress4	,851		
Stress5	,827		
Stress6	,888		
Stress7	,909		
Stress8	,817		
Stress9	,858		
Stress10	,903		
Stress11	,819		
Stress12	,735		
Stress13	,737		
Stress14	,612		
Stress15	,434		
Konflik1		,844	
Konflik2		,890	
Konflik3		,917	
Konflik4		,922	
Konflik5		,782	
Konflik6		,862	
Konflik7		,757	
Konflik8		,833	
Konflik9		,863	
Konflik10		,868	
Kinerja1			,853
Kinerja2			,876
Kinerja3			,919
Kinerja4			,951
Kinerja5			,884
Kinerja6			,889

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

(Setelah ada Pertanyaan yang Gugur)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,681
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2215,988
	df	435
	Sig.	,000

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Stress1	,802		
Stress2	,745		
Stress3	,803		
Stress4	,841		
Stress5	,816		
Stress6	,891		
Stress7	,908		
Stress8	,819		
Stress9	,858		
Stress10	,907		
Stress11	,823		
Stress12	,732		
Stress13	,743		
Stress14	,623		
Konflik1		,846	
Konflik2		,889	
Konflik3		,917	
Konflik4		,923	
Konflik5		,777	
Konflik6		,863	
Konflik7		,760	
Konflik8		,834	
Konflik9		,862	
Konflik10		,867	
Kinerja1			,853
Kinerja2			,876
Kinerja3			,919
Kinerja4			,951
Kinerja5			,884
Kinerja6			,889

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

1. RELIABILITY STRES KERJA TAHAP 1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,955	15

2. RELIABILITY STRES KERJA TAHAP 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	14

3. RELIABILITY KONFLIK KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,959	10

4. RELIABILITY KINERJA KARYAWAN

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,951	6

Lampiran 5. Hasil Uji Korelasi dan Diskriminasi

Correlations

		Stress_Kerja	Konflik_Kerja	Kinerja_Karyawan
Stress_Kerja	Pearson Correlation	1	,531**	-,657**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	202	202	202
Konflik_Kerja	Pearson Correlation	,531**	1	-,653**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	202	202	202
Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	-,657**	-,653**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	202	202	202

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (X2)
Reliabel 2 (X1)	0,959
Reliabel 1 (X2)	0,959
Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (X2)	0,920
SQRT	0,959
r hitung X1 dengan X2	0,531
a =	0,554

Komponen	RELIABEL 2 (X1) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X1)	0,959
Reliabel 1 (Y)	0,951
Reliabel 2 (X1) x Reliabel 1 (Y)	0,912
SQRT	0,955
r hitung X1 dengan Y	-0,657
b =	-0,688

Komponen	RELIABEL 2 (X2) x reliabel 1 (Y)
Reliabel 2 (X2)	0,959
Reliabel 1 (Y)	0,951
Reliabel 2 (X2) x Reliabel 1 (Y)	0,912
SQRT	0,955
r hitung X2 dengan Y	-0,653
c =	-0,684

HASIL DISKRIMINAN

Variabel	AVE	Stress_Kerja	Konflik_Kerja	Kinerja Karyawan
Stress_Kerja	0,782	0,782	0,282	0,432
Konflik_Kerja	0,854	0,554	0,854	0,427
Kinerja Karyawan	0,895	-0,688	-0,684	0,895

Lampiran 6. Kuesioner Penelitian

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ ibu responden. Dalam rangka memenuhi tugas Akhir/ Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, saya Ria Puspita Sari memohon ketersediaan bapak/ ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang terlampir. Hasil penelitian ini akan diolah sebagai hasil penelitian akademis. Seluruh data dan jawaban akan dirahasiakan, untuk itu dimohon untuk menjawab sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya. Terimakasih atas partisipasi bapak/ ibu dalam mendukung penelitian ini.

Yogyakarta, Februari 2015

Hormat Saya

Peneliti

Data Responden

Jenis kelamin : Laki-laki/Wanita
 Usia :tahun
 Pendidikan Terakhir : SD/SMP/SMA/Perguruan Tinggi
 Bagian unit kerja :
 Lama bekerja :

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

7. Bacalah setiap pertanyaan dengan seksama.
8. Isilah semua nomor dengan memilih satu diantara 4 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (√) pada kolom yang sudah disediakan.
9. Alternatif jawaban adalah sebagai berikut :
 SS : Sangat Setuju

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

10. Apabila ada kekeliruan dalam memilih alternative jawaban berikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang telah dibuat tadi kemudian beri tanda silang pada jawaban yang baru.
11. Jawablah semua pertanyaan yang ada tanpa ada yang terlewat.
12. Kami menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang anda berikan

Selamat mengerjakan dan sebelumnya saya ucapkan terimakasih atas waktu yang telah diberikan.

Stres Kerja (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Dalam menjalankan pekerjaan, saya ditekan dengan banyak peraturan					
2.	Dalam bekerja, saya selalu dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
3.	Pimpinan selalu memberikan teguran yang keras pada karyawan yang melakukan kesalahan kerja					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan ini tidak sesuai dengan ketrampilan saya					
5.	Peran yang saya terima di perusahaan ini sering bertentangan satu sama lain sehingga membingungkan					
6.	Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima					
7.	Pekerjaan di perusahaan ini membahayakan kesehatan saya					
8.	Target yang ditetapkan perusahaan membahayakan kesehatan mental saya					
9.	Untuk memenuhi target perusahaan, saya terkadang harus melakukan tindakan yang berbahaya					
10.	Perusahaan menetapkan target yang terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
11.	Tuntutan pekerjaan yang memberatkan sering membuat saya frustrasi					
12.	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya sangat memberatkan					
13.	Saya merasa kurang jelas tentang harapan perusahaan terhadap saya					
14.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan harapan saya					

Konflik kerja (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasakan terjadinya percekocokan atau perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja					
2.	Saya merasakan terjadinya ketegangan					

	karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja					
3.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan					
4.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan					
5.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan					
6.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan					
7.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan					
8.	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja					
9.	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja					
10.	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya					

Kinerja Karyawan

No.	Petanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya bisa mencapai standar hasil kerja perusahaan.					
2.	Hasil kerja saya meningkat dari waktu ke waktu					
3.	Saya bisa memenuhi standar mutu hasil kerja dari perusahaan.					
4.	saya bisa meningkatkan mutu hasil kerja dari waktu ke waktu.					
5.	saya bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6.	saya bisa meningkatkan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.					

Lampiran 7. Data Penelitian

No.	Stress Kerja															Konflik Kerja										Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	2	4	4	4	2	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1
14	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2
15	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	2	5	2	2	2	2	3	2	2	5	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1
17	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1
18	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
19	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	3	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5
21	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	5	4	2	3	4	2	4	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	2	4	4	4	2	2	5	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2
23	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3
24	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	5	5	5	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	5	3
25	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	3	4	4	4
26	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4
27	4	1	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	1	5	5	3	3	3
28	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	5	5	3	5	4
29	5	4	5	2	4	4	4	3	3	3	3	5	2	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	3
30	4	3	4	4	5	5	2	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5
31	3	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4
32	1	3	5	4	3	2	2	5	5	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5
33	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4
34	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5
35	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	3	1	5
36	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1
37	3	3	5	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	3	3	5	1	1
38	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
39	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	2	1	1
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	5	3	3
41	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	5	5	5	5	5	4
44	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	3	3	2
46	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3
47	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	2	2	2	3	2	3
48	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	3	1
49	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	2	3	3	2	3	3
50	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	3	2	1	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3
52	5	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	2	3
53	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	5	5	5	5	4	5	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	1	2	3	2	2	3
55	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	1	2	3	3	3	2

56	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	3
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3
58	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	
59	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	5	2	2	2
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	5	5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3

Lampiran 8. Data Karakteristik Responden

No	Jenis_Kelamin	Umur	Pendidikan	Status_Pernikahan	Lama_Bekerja
1	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
2	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
3	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	<1 tahun
4	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
5	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
6	Laki-laki	31-40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
7	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	1-2 tahun
8	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
9	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
10	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
11	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
12	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
13	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
14	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
15	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
16	Perempuan	21-30 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
17	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Lajang	1-2 tahun
18	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
19	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
20	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
21	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
22	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
23	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
24	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
25	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
26	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Lajang	3-4 tahun
27	Laki-laki	31-40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
28	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
29	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
30	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Lajang	3-4 tahun
31	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	1-2 tahun
32	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
33	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
34	Perempuan	21-30 tahun	D3	Lajang	1-2 tahun
35	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
36	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
37	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
38	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun

39	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
40	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
41	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
42	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	1-2 tahun
43	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
44	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
45	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
46	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
47	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
48	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
49	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
50	Laki-laki	>40 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
51	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
52	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
53	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
54	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
55	Perempuan	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
56	Perempuan	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
57	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
58	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	1-2 tahun
59	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	1-2 tahun
60	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
61	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
62	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
63	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
64	Perempuan	>40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
65	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
66	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
67	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	1-2 tahun
68	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
69	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
70	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
71	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
72	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
73	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
74	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
75	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
76	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
77	Perempuan	21-30 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
78	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
79	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun

80	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
81	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
82	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
83	Laki-laki	>40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
84	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
85	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
86	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
87	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
88	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
89	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
90	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
91	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
92	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
93	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
94	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	1-2 tahun
95	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
96	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
97	Laki-laki	>40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
98	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
99	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
100	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
101	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
102	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
103	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
104	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
105	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
106	Perempuan	21-30 tahun	D3	Lajang	1-2 tahun
107	Laki-laki	>40 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
108	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
109	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
110	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
111	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
112	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
113	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
114	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	<1 tahun
115	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
116	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Lajang	3-4 tahun
117	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Lajang	1-2 tahun
118	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Lajang	1-2 tahun
119	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
120	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun

121	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
122	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
123	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
124	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
125	Perempuan	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
126	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
127	Perempuan	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
128	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
129	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
130	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
131	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
132	Perempuan	>40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
133	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
134	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
135	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Lajang	1-2 tahun
136	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
137	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
138	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
139	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
140	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
141	Perempuan	31-40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
142	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
143	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	<1 tahun
144	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
145	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
146	Perempuan	>40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
147	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
148	Perempuan	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
149	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
150	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
151	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
152	Perempuan	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
153	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
154	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
155	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
156	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
157	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
158	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
159	Perempuan	>40 tahun	S1	Menikah	3-4 tahun
160	Perempuan	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
161	Laki-laki	>40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun

162	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	1-2 tahun
163	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
164	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
165	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
166	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	3-4 tahun
167	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
168	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
169	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
170	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
171	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
172	Laki-laki	<21 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
173	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
174	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
175	Perempuan	21-30 tahun	D3	Lajang	1-2 tahun
176	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
177	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
178	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
179	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	1-2 tahun
180	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
181	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
182	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Lajang	1-2 tahun
183	Perempuan	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
184	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
185	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
186	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
187	Perempuan	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
188	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
189	Laki-laki	21-30 tahun	S1	Lajang	3-4 tahun
190	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
191	Perempuan	>40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
192	Perempuan	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
193	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
194	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
195	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
196	Laki-laki	21-30 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
197	Laki-laki	31-40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
198	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun
199	Laki-laki	31-40 tahun	SMA	Menikah	3-4 tahun
200	Perempuan	>40 tahun	D3	Menikah	3-4 tahun
201	Perempuan	21-30 tahun	SMA	Lajang	<1 tahun
202	Laki-laki	21-30 tahun	SMA	Menikah	<1 tahun

Lampiran 9. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stress_Kerja	202	31,00	66,00	46,4010	5,35158
Konflik_Kerja	202	22,00	46,00	33,0396	4,76392
Kinerja_Karyawan	202	11,00	27,00	20,0545	3,15945
Valid N (listwise)	202				

Lampiran 10. Perhitungan Kategorisasi

Stress_Kerja			
Mi		=	46,40
Sdi		=	5,35
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 51,75$	
Sedang	:	$41,05 \leq X < 51,75$	
Rendah	:	$X < 41,05$	

Konflik_Kerja			
Mi		=	33,04
Sdi		=	4,76
Tinggi	: $X \geq M + SD$		
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	: $X < M - SD$		
Kategori		Skor	
Tinggi	:	$X \geq 37,80$	
Sedang	:	$28,28 \leq X < 37,80$	
Rendah	:	$X < 28,28$	

Kinerja_Karyawan				
Mi		=	20,05	
Sdi		=	3,16	
Tinggi	:	$X \geq M + SD$		
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$		
Rendah	:	$X < M - SD$		
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	23,21
Sedang	:	16,90	\leq	X < 23,21
Rendah	:	X	$<$	16,90

Lampiran 11. Data Uji Kategorisasi

No	Stress_Kerja	KTG	Konflik_Kerja	KTG	Kinerja_Karyawan	KTG
1	48	Sedang	30	Sedang	18	Sedang
2	45	Sedang	41	Tinggi	21	Sedang
3	43	Sedang	36	Sedang	21	Sedang
4	46	Sedang	38	Tinggi	20	Sedang
5	41	Sedang	32	Sedang	21	Sedang
6	36	Rendah	30	Sedang	19	Sedang
7	42	Sedang	40	Tinggi	21	Sedang
8	61	Tinggi	41	Tinggi	11	Rendah
9	47	Sedang	33	Sedang	20	Sedang
10	59	Tinggi	42	Tinggi	15	Rendah
11	40	Rendah	36	Sedang	20	Sedang
12	51	Sedang	35	Sedang	17	Sedang
13	54	Tinggi	32	Sedang	17	Sedang
14	56	Tinggi	38	Tinggi	15	Rendah
15	41	Sedang	35	Sedang	19	Sedang
16	44	Sedang	34	Sedang	20	Sedang
17	47	Sedang	35	Sedang	19	Sedang
18	43	Sedang	40	Tinggi	20	Sedang
19	49	Sedang	32	Sedang	18	Sedang
20	54	Tinggi	43	Tinggi	15	Rendah
21	52	Tinggi	42	Tinggi	16	Rendah
22	45	Sedang	36	Sedang	17	Sedang
23	44	Sedang	36	Sedang	19	Sedang
24	51	Sedang	36	Sedang	22	Sedang
25	46	Sedang	32	Sedang	18	Sedang
26	50	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
27	49	Sedang	40	Tinggi	20	Sedang
28	47	Sedang	33	Sedang	22	Sedang
29	46	Sedang	28	Rendah	23	Sedang
30	45	Sedang	35	Sedang	19	Sedang
31	49	Sedang	36	Sedang	22	Sedang
32	40	Rendah	30	Sedang	20	Sedang
33	50	Sedang	34	Sedang	18	Sedang
34	52	Tinggi	35	Sedang	18	Sedang
35	39	Rendah	38	Tinggi	18	Sedang
36	48	Sedang	36	Sedang	18	Sedang
37	44	Sedang	30	Sedang	23	Sedang
38	43	Sedang	31	Sedang	20	Sedang

39	55	Tinggi	41	Tinggi	15	Rendah
40	44	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
41	47	Sedang	32	Sedang	20	Sedang
42	40	Rendah	33	Sedang	22	Sedang
43	54	Tinggi	39	Tinggi	16	Rendah
44	46	Sedang	34	Sedang	20	Sedang
45	46	Sedang	37	Sedang	21	Sedang
46	43	Sedang	34	Sedang	21	Sedang
47	42	Sedang	38	Tinggi	22	Sedang
48	40	Rendah	24	Rendah	24	Tinggi
49	44	Sedang	29	Sedang	25	Tinggi
50	41	Sedang	33	Sedang	23	Sedang
51	43	Sedang	35	Sedang	23	Sedang
52	46	Sedang	27	Rendah	19	Sedang
53	49	Sedang	36	Sedang	18	Sedang
54	48	Sedang	34	Sedang	22	Sedang
55	48	Sedang	27	Rendah	24	Tinggi
56	44	Sedang	28	Rendah	24	Tinggi
57	47	Sedang	35	Sedang	22	Sedang
58	42	Sedang	34	Sedang	20	Sedang
59	53	Tinggi	36	Sedang	20	Sedang
60	43	Sedang	36	Sedang	20	Sedang
61	44	Sedang	32	Sedang	19	Sedang
62	55	Tinggi	34	Sedang	18	Sedang
63	47	Sedang	33	Sedang	22	Sedang
64	43	Sedang	29	Sedang	25	Tinggi
65	48	Sedang	31	Sedang	19	Sedang
66	44	Sedang	30	Sedang	21	Sedang
67	43	Sedang	35	Sedang	21	Sedang
68	50	Sedang	30	Sedang	21	Sedang
69	32	Rendah	22	Rendah	27	Tinggi
70	50	Sedang	38	Tinggi	22	Sedang
71	42	Sedang	36	Sedang	22	Sedang
72	34	Rendah	29	Sedang	26	Tinggi
73	43	Sedang	34	Sedang	20	Sedang
74	47	Sedang	37	Sedang	22	Sedang
75	46	Sedang	32	Sedang	23	Sedang
76	44	Sedang	23	Rendah	24	Tinggi
77	44	Sedang	26	Rendah	24	Tinggi
78	42	Sedang	36	Sedang	21	Sedang
79	45	Sedang	36	Sedang	18	Sedang

80	43	Sedang	30	Sedang	20	Sedang
81	48	Sedang	33	Sedang	19	Sedang
82	38	Rendah	25	Rendah	27	Tinggi
83	43	Sedang	30	Sedang	23	Sedang
84	52	Tinggi	33	Sedang	22	Sedang
85	44	Sedang	28	Rendah	19	Sedang
86	53	Tinggi	36	Sedang	16	Rendah
87	45	Sedang	29	Sedang	24	Tinggi
88	56	Tinggi	26	Rendah	21	Sedang
89	54	Tinggi	43	Tinggi	14	Rendah
90	45	Sedang	25	Rendah	22	Sedang
91	46	Sedang	31	Sedang	21	Sedang
92	41	Sedang	38	Tinggi	23	Sedang
93	48	Sedang	34	Sedang	21	Sedang
94	44	Sedang	33	Sedang	22	Sedang
95	50	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
96	51	Sedang	39	Tinggi	18	Sedang
97	54	Tinggi	34	Sedang	23	Sedang
98	44	Sedang	32	Sedang	23	Sedang
99	60	Tinggi	43	Tinggi	11	Rendah
100	44	Sedang	34	Sedang	18	Sedang
101	45	Sedang	34	Sedang	21	Sedang
102	61	Tinggi	40	Tinggi	13	Rendah
103	47	Sedang	32	Sedang	22	Sedang
104	47	Sedang	24	Rendah	21	Sedang
105	41	Sedang	35	Sedang	23	Sedang
106	48	Sedang	33	Sedang	21	Sedang
107	49	Sedang	30	Sedang	22	Sedang
108	59	Tinggi	38	Tinggi	15	Rendah
109	51	Sedang	36	Sedang	15	Rendah
110	55	Tinggi	35	Sedang	18	Sedang
111	56	Tinggi	40	Tinggi	14	Rendah
112	44	Sedang	31	Sedang	17	Sedang
113	57	Tinggi	46	Tinggi	12	Rendah
114	49	Sedang	38	Tinggi	17	Sedang
115	48	Sedang	32	Sedang	18	Sedang
116	45	Sedang	32	Sedang	22	Sedang
117	48	Sedang	29	Sedang	18	Sedang
118	44	Sedang	35	Sedang	20	Sedang
119	54	Tinggi	39	Tinggi	17	Sedang
120	41	Sedang	32	Sedang	20	Sedang

121	49	Sedang	35	Sedang	16	Rendah
122	54	Tinggi	30	Sedang	21	Sedang
123	49	Sedang	33	Sedang	19	Sedang
124	49	Sedang	36	Sedang	22	Sedang
125	44	Sedang	28	Rendah	24	Tinggi
126	42	Sedang	23	Rendah	25	Tinggi
127	47	Sedang	34	Sedang	23	Sedang
128	47	Sedang	32	Sedang	23	Sedang
129	44	Sedang	34	Sedang	19	Sedang
130	50	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
131	43	Sedang	34	Sedang	22	Sedang
132	48	Sedang	25	Rendah	24	Tinggi
133	44	Sedang	28	Rendah	24	Tinggi
134	45	Sedang	32	Sedang	22	Sedang
135	43	Sedang	30	Sedang	20	Sedang
136	41	Sedang	39	Tinggi	20	Sedang
137	41	Sedang	36	Sedang	20	Sedang
138	45	Sedang	29	Sedang	19	Sedang
139	41	Sedang	29	Sedang	18	Sedang
140	40	Rendah	35	Sedang	22	Sedang
141	39	Rendah	27	Rendah	25	Tinggi
142	44	Sedang	33	Sedang	19	Sedang
143	50	Sedang	41	Tinggi	21	Sedang
144	42	Sedang	32	Sedang	21	Sedang
145	43	Sedang	34	Sedang	21	Sedang
146	36	Rendah	23	Rendah	27	Tinggi
147	45	Sedang	33	Sedang	22	Sedang
148	55	Tinggi	35	Sedang	22	Sedang
149	38	Rendah	29	Sedang	26	Tinggi
150	42	Sedang	31	Sedang	20	Sedang
151	48	Sedang	34	Sedang	22	Sedang
152	43	Sedang	36	Sedang	23	Sedang
153	46	Sedang	27	Rendah	24	Tinggi
154	43	Sedang	24	Rendah	24	Tinggi
155	42	Sedang	35	Sedang	21	Sedang
156	51	Sedang	32	Sedang	18	Sedang
157	43	Sedang	25	Rendah	20	Sedang
158	43	Sedang	29	Sedang	19	Sedang
159	31	Rendah	22	Rendah	27	Tinggi
160	44	Sedang	30	Sedang	23	Sedang
161	48	Sedang	31	Sedang	22	Sedang

162	43	Sedang	34	Sedang	19	Sedang
163	46	Sedang	37	Sedang	16	Rendah
164	42	Sedang	29	Sedang	24	Tinggi
165	47	Sedang	31	Sedang	21	Sedang
166	50	Sedang	38	Tinggi	17	Sedang
167	50	Sedang	36	Sedang	16	Rendah
168	52	Tinggi	45	Tinggi	15	Rendah
169	53	Tinggi	41	Tinggi	14	Rendah
170	43	Sedang	27	Rendah	18	Sedang
171	58	Tinggi	39	Tinggi	14	Rendah
172	47	Sedang	28	Rendah	18	Sedang
173	66	Tinggi	43	Tinggi	13	Rendah
174	53	Tinggi	40	Tinggi	15	Rendah
175	47	Sedang	34	Sedang	16	Rendah
176	45	Sedang	32	Sedang	16	Rendah
177	44	Sedang	28	Rendah	18	Sedang
178	47	Sedang	33	Sedang	17	Sedang
179	51	Sedang	33	Sedang	16	Rendah
180	53	Tinggi	40	Tinggi	15	Rendah
181	45	Sedang	33	Sedang	17	Sedang
182	51	Sedang	35	Sedang	15	Rendah
183	51	Sedang	32	Sedang	22	Sedang
184	50	Sedang	28	Rendah	24	Tinggi
185	39	Rendah	24	Rendah	25	Tinggi
186	42	Sedang	28	Rendah	23	Sedang
187	46	Sedang	24	Rendah	23	Sedang
188	43	Sedang	29	Sedang	19	Sedang
189	43	Sedang	37	Sedang	18	Sedang
190	46	Sedang	25	Rendah	22	Sedang
191	41	Sedang	28	Rendah	24	Tinggi
192	42	Sedang	28	Rendah	24	Tinggi
193	47	Sedang	31	Sedang	22	Sedang
194	40	Rendah	34	Sedang	20	Sedang
195	48	Sedang	36	Sedang	20	Sedang
196	36	Rendah	30	Sedang	20	Sedang
197	49	Sedang	32	Sedang	19	Sedang
198	47	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
199	47	Sedang	28	Rendah	22	Sedang
200	39	Rendah	30	Sedang	25	Tinggi
201	49	Sedang	25	Rendah	19	Sedang
202	46	Sedang	30	Sedang	21	Sedang

Lampiran 12. Hasil Uji Karakteristik Responden

Frequencies

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	151	74,8	74,8	74,8
	Perempuan	51	25,2	25,2	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<21 tahun	9	4,5	4,5	4,5
	21-30 tahun	115	56,9	56,9	61,4
	31-40 tahun	67	33,2	33,2	94,6
	>40 tahun	11	5,4	5,4	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	121	59,9	59,9	59,9
	D3	68	33,7	33,7	93,6
	S1	13	6,4	6,4	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Status_Pernikahan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	56	27,7	27,7	27,7
	Menikah	146	72,3	72,3	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	35	17,3	17,3	17,3
	1-2 tahun	52	25,7	25,7	43,1
	3-4 tahun	115	56,9	56,9	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Lampiran 13. Hasil Uji Kategorisasi

Frequencies

Stress_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	31	15,3	15,3	15,3
	Sedang	153	75,7	75,7	91,1
	Rendah	18	8,9	8,9	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Konflik_Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	34	16,8	16,8	16,8
	Sedang	133	65,8	65,8	82,7
	Rendah	35	17,3	17,3	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	27	13,4	13,4	13,4
	Sedang	147	72,8	72,8	86,1
	Rendah	28	13,9	13,9	100,0
	Total	202	100,0	100,0	

Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress_Kerja	Konflik_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		202	202	202
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46,4010	33,0396	20,0545
	Std. Deviation	5,35158	4,76392	3,15945
Most Extreme Differences	Absolute	,089	,079	,088
	Positive	,089	,079	,056
	Negative	-,067	-,067	-,088
Kolmogorov-Smirnov Z		1,266	1,123	1,250
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081	,160	,088

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 15. Hasil Uji Linearitas

Kinerja_Karyawan * Stress_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Stress_Kerja	Between Groups	(Combined)	1039,496	28	37,125	6,642	,000
		Linearity	867,293	1	867,293	155,177	,000
		Deviation from Linearity	172,203	27	6,378	1,141	,299
	Within Groups		966,905	173	5,589		
Total			2006,401	201			

Kinerja_Karyawan * Konflik_Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Konflik_Kerja	Between Groups	(Combined)	955,256	23	41,533	7,033	,000
		Linearity	856,328	1	856,328	145,010	,000
		Deviation from Linearity	98,928	22	4,497	,761	,769
	Within Groups		1051,145	178	5,905		
Total			2006,401	201			

Lampiran16. Hasil Uji Multikolinearitas

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik_Kerja ^a Stress_Kerja	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,561	,557	2,10368

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Stress_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1125,734	2	562,867	127,188	,000 ^a
	Residual	880,667	199	4,425		
	Total	2006,401	201			

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Stress_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	41,184	1,358		30,331	,000		
	Stress_Kerja	-,255	,033	-,432	-7,802	,000	,718	1,393
	Konflik_Kerja	-,281	,037	-,424	-7,642	,000	,718	1,393

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 17. Hasil Analisis Uji Heterokedastisitas

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik_Kerja, Stress_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: abs_res

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,072 ^a	,005	-,005	1,15901

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Stress_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,396	2	,698	,520	,596 ^a
	Residual	267,318	199	1,343		
	Total	268,714	201			

a. Predictors: (Constant), Konflik_Kerja, Stress_Kerja

b. Dependent Variable: abs_res

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,861	,748		2,488	,014
	Stress_Kerja	,012	,018	,055	,663	,508
	Konflik_Kerja	-,020	,020	-,084	-1,008	,314

a. Dependent Variable: abs_res

Lampiran 18. Hasil Uji Regresi Berganda (1)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_a Pernikahan, Pendidikan	.	Enter
2	Stress_Kerja ^a	.	Enter
3	Konflik_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,797 ^a	,635	,625	1,93420	,635	68,062	5	196	,000
2	,840 ^b	,706	,697	1,74042	,071	47,076	1	195	,000
3	,855 ^c	,730	,721	1,66953	,025	17,910	1	194	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan, Stress_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan, Stress_Kerja, Konflik_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273,138	5	254,628	68,062	,000 ^a
	Residual	733,263	196	3,741		
	Total	2006,401	201			
2	Regression	1415,735	6	235,956	77,898	,000 ^b
	Residual	590,666	195	3,029		
	Total	2006,401	201			
3	Regression	1465,657	7	209,380	75,118	,000 ^c
	Residual	540,744	194	2,787		
	Total	2006,401	201			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan, Stress_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan, Stress_Kerja, Konflik_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,854	,880		7,788	,000
	Jenis_Kelamin	1,940	,365	,267	5,316	,000
	Umur	1,072	,226	,225	4,744	,000
	Pendidikan	,770	,271	,150	2,840	,005
	Status_Pernikahan	2,117	,339	,301	6,245	,000
	Lama_Bekerja	,745	,172	,227	4,338	,000
2	(Constant)	18,751	1,906		9,837	,000
	Jenis_Kelamin	1,782	,329	,246	5,413	,000
	Umur	,918	,205	,193	4,488	,000
	Pendidikan	,543	,246	,106	2,206	,029
	Status_Pernikahan	1,475	,319	,209	4,622	,000
	Lama_Bekerja	,518	,158	,158	3,275	,001
3	(Constant)	22,785	2,062		11,049	,000
	Jenis_Kelamin	1,383	,330	,191	4,195	,000
	Umur	,863	,197	,181	4,389	,000
	Pendidikan	,490	,236	,095	2,072	,040
	Status_Pernikahan	1,261	,310	,179	4,065	,000
	Lama_Bekerja	,468	,152	,143	3,076	,002
	Stress_Kerja	-,152	,028	-,258	-5,389	,000
	Konflik_Kerja	-,137	,032	-,207	-4,232	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Lampiran 19. Hasil Uji Regresi Berganda (2)

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan	.	Enter
2	Konflik_Kerja ^a	.	Enter
3	Stress_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,797 ^a	,635	,625	1,93420	,635	68,062	5	196	,000
2	,831 ^b	,690	,681	1,78554	,056	34,996	1	195	,000
3	,855 ^c	,730	,721	1,66953	,040	29,041	1	194	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan, Konflik_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan, Konflik_Kerja, Stress_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1273,138	5	254,628	68,062	,000 ^a
	Residual	733,263	196	3,741		
	Total	2006,401	201			
2	Regression	1384,711	6	230,785	72,388	,000 ^b
	Residual	621,690	195	3,188		
	Total	2006,401	201			
3	Regression	1465,657	7	209,380	75,118	,000 ^c
	Residual	540,744	194	2,787		
	Total	2006,401	201			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan, Konflik_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Umur, Jenis_Kelamin, Status_Pernikahan, Pendidikan, Konflik_Kerja, Stress_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,854	,880		7,788	,000
	Jenis_Kelamin	1,940	,365	,267	5,316	,000
	Umur	1,072	,226	,225	4,744	,000
	Pendidikan	,770	,271	,150	2,840	,005
	Status_Pernikahan	2,117	,339	,301	6,245	,000
	Lama_Bekerja	,745	,172	,227	4,338	,000
2	(Constant)	15,977	1,743		9,166	,000
	Jenis_Kelamin	1,330	,352	,183	3,775	,000
	Umur	,950	,210	,199	4,531	,000
	Pendidikan	,629	,251	,123	2,505	,013
	Status_Pernikahan	1,630	,324	,231	5,038	,000
	Lama_Bekerja	,609	,160	,186	3,803	,000
3	(Constant)	22,785	2,062		11,049	,000
	Jenis_Kelamin	1,383	,330	,191	4,195	,000
	Umur	,863	,197	,181	4,389	,000
	Pendidikan	,490	,236	,095	2,072	,040
	Status_Pernikahan	1,261	,310	,179	4,065	,000
	Lama_Bekerja	,468	,152	,143	3,076	,002
	Konflik_Kerja	-,137	,032	-,207	-4,232	,000
	Stress_Kerja	-,152	,028	-,258	-5,389	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan