



**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLUB GOLF  
BOGOR RAYA**

**SKRIPSI**

Diajukan oleh :

Vira Hareva Ermasari

021117332

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PAKUAN  
BOGOR  
FEBRUARI 2022**

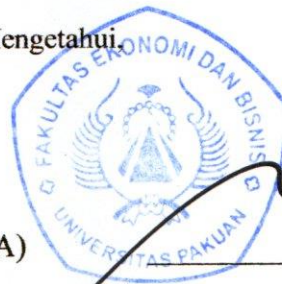
**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
KLUB GOLF BOGOR RAYA**

Skripsi

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen Program  
Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan  
Bogor

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
(Dr. Hendro Sasongko, Ak., MM., CA)



Ketua Program Studi  
(Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA)

**PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI  
KLUB GOLF BOGOR RAYA**

Skripsi

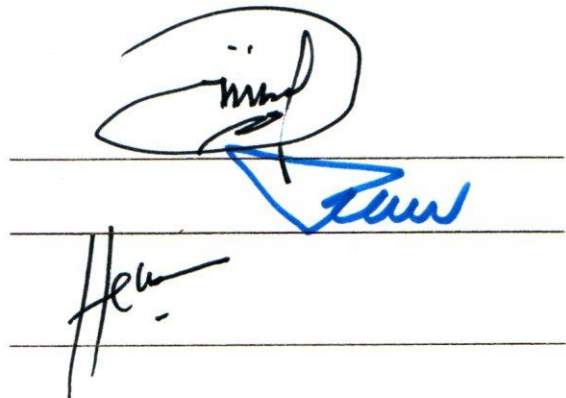
Telah disidangkan dan dinyatakan lulus  
Pada hari Jumat, Tanggal 04 Februari 2022

Menyetujui,

Ketua Penguji Sidang  
(Ketut Sunarta, Ak., MM, CA, PIA)

Ketua Komisi Pembimbing  
(Dr. Wonny Ahmad Ridwan. SE..MM)

Anggota Komisi Pembimbing  
(Dr. Herman, SE., MM., CPHCM)



The image shows three horizontal lines representing signature lines. The top line has a black handwritten signature. The middle line has a blue handwritten signature. The bottom line has a black handwritten signature.

**LAMPIRAN KEPUTUSAN REKTOR UNIVERSITAS PAKUAN**

**Nomor : /KEP/REK/I/2022**  
**Tentang : PERNYATAAN MENGENAI SKRIPSI DAN SUMBER**  
**INFORMASI SERTA PELIMPAHAN KEKAYAAN**  
**INTELEKTUAL DI UNIVERSITAS PAKUAN**

---

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Vira Hareva Ermasari  
NPM : 021117332  
Judul Skripsi/Tesis Desertasi : Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klub Golf Bogor Raya

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi di atas adalah benar karya saya dengan arahan dari komisi pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi manapun.

Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir Skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta dari karya tulis saya kepada Universitas Pakuan.

Bogor, Februari 2022



Vira Hareva Ermasari  
021117332

**© Hak Cipta milik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan, 2022**

**Hak Cipta dilindungi Undang-undang**

*Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah, dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan yang wajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

*Dilarang mengumumkan dan atau memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis dalam bentuk apapun tanpa seizing Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.*

## ABSTRAK

VIRA HAREVA ERMASARI. 021117332. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Klub Golf Bogor Raya. Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor. Dibawah bimbingan ketua komisi pembimbing WONNY AHMAD RIDWAN dan anggota komisi pembimbing HERMAN. 2022.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah dengan meminimalkan konflik dan stres yang terjadi serta memotivasi karyawan untuk terus mencapai kinerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui pengaruh secara simultan konflik kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. 1) Kondisi konflik kerja Pramugolf Klub Golf Bogor Raya diketahui total skor rata-rata adalah 48%. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja karyawan berada pada kategori sedang, 2) Kondisi stres kerja di Klub Golf Bogor Raya diketahui total skor rata-rata adalah 49%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan berada pada kategori sedang, 3) Kondisi motivasi kerja di Klub Golf Bogor Raya diketahui total skor rata-rata adalah 78%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan berada pada kategori sangat baik. 4) Penilaian kinerja di Klub Golf Bogor Raya yang dinilai oleh atasan langsung berada pada kategori sangat tinggi yaitu 85.39 dan berada pada rentang  $> 81$ . 5) Terdapat pengaruh dan tidak signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. 6) Terdapat pengaruh dan tidak signifikan stress kerja terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. 7) Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. 8) Terdapat pengaruh konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.

*Kata Kunci: Konflik Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Stress Kerja*

## **PRAKATA**

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah senantiasa penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA DI KLUB GOLF BOGOR RAYA guna menyelesaikan Pendidikan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan Bisnis di Universitas Pakuan.

Banyak hambatan dalam proses pembuatan skripsi ini yang disebabkan kendala-kendala baik internal maupun eksternal. Namun meskipun demikian penulis dapat melalui serangkaian proses tersebut dengan bantuan Do'a, dukungan, bimbingan, arahan dan motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada Orang Tua yang tiada henti memberikan doa, semangat dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Bibin Rubini, M. Pd. Selaku Rektor Universitas Pakuan.
3. Bapak Dr. Hendro Sasongko, Ak., M.M., C.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
4. Bapak Prof. Dr. Yohanes Indrayono, Ak., MM., CA., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
5. Bapak Doni Wihartika.SP., MM, selaku Asisten Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pakuan.
6. Bapak Dr. Wonny Ahmad Ridwan, SE., MM., selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberi arahan, membimbing dan memberikan waktu dan pikirannya bagi penulis sampai terselesaikannya skripsi ini.
7. Bapak Dr. Herman, SE., MM. selaku Anggota Komisi Pembimbing yang juga telah membantu dan memberi masukan dalam bentuk bimbingan terhadap penulis.
8. Bapak dan Ibu Dosen yang saya hormati, yang telah berjasa dalam memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis selama perkuliahan.
9. Bapak Sigit Purnomo selaku General Manajer Klub Golf Bogor Raya yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melakukan Riset di Klub Golf Bogor Raya
10. Bapak Bentar selaku HRD di Klub Golf Bogor Raya yang telah memberikan informasi terkait penelitian guna melengkapi data dalam penelitian.

11. Kepada Muhamad Fahrizal yang telah memberikan dukungan dan semangat dengan sabar dan sepenuh hati.
12. Saudara dan Sahabat penyusun yaitu : Tri Andika, Vivi, Pipit, dan semua teman – teman kelas Manajemen Ekstensi angkatan 2017 dan semua pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan dan jauh dari kesempurnaan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna mengurangi kesalahan dalam skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat membantu dan memberikan manfaat kepada pembaca terutama penulis.

Bogor, Desember 2021

Penulis



## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	viii
PRAKATA.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1    Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2    Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah .....	7
1.2.1    Identifikasi Masalah .....	7
1.2.2    Perumusan Masalah .....	7
1.3.1    Maksud Penelitian.....	7
1.3.2    Tujuan Penelitian .....	8
1.4    Kegunaan Penelitian.....	8
1.4.1    Kegunaan Praktis .....	8
1.4.2    Kegunaan Akademis .....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.2 Teori dan Konsep Kinerja Karyawan.....	9
2.3 Teori dan Konsep Konflik Kerja.....	10
2.4 Teori dan Konsep Stres Kerja.....	12
2.5 Teori dan Konsep Motivasi Kerja .....	12
2.6 Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran.....	14
2.6.1    Penelitian Sebelumnya.....	14
2.6.2    Kerangka Pemikiran.....	17
2.7 Hipotesis Penelitian.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1 Jenis Penelitian .....	22
3.2 Objek dan Lokasi Penelitian.....	22

3.3 Jenis dan Sumber Data Penelitian .....	22
3.4. Operasionalisasi Variabel.....	23
3.5. Metode Penarikan Sampel.....	26
3.6. Metode Pengumpulan Data .....	26
3.7 Metode Pengolahan Analisis .....	27
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1. Profil Perusahaan Klub Golf Bogor Raya .....	31
4.2. Analisis Deskriptif.....	32
4.3. Uji Asumsi Klasik .....	62
4.4. Regresi Linier Berganda.....	65
4.5. Uji T .....	66
4.6. Uji F.....	67
4.7. Koefisien Determinasi .....	67
4.8. Pembahasan .....	68
<b>BAB V SIMPULAN</b>	
5.1. Simpulan .....	72
5.1. Saran.....	72
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Standar Nilai Kerja Pramugolf.....	3
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	14
Tabel 3.1	Oprasionalisasi Variabel .....	23
Tabel 3.2	Skala Likert .....	28
Tabel 3.3	Hasil Analisis Tingkat Kinerja.....	30
Tabel 4.1.	Merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antar karyawan .....	32
Tabel 4.2.	merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja.....	33
Tabel 4.3.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan .....	34
Tabel 4.4.	Saya merasakan antar saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan.....	34
Tabel 4.5.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan ..	35
Tabel 4.6.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan .....	36
Tabel 4.7.	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan .....	36
Tabel 4.8.	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya.....	37
Tabel 4.9.	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya.....	37
Tabel 4.10.	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya.....	38
Tabel 4.11	Total Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Disiplin Kerja.....	39
Tabel 4.12.	Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya .....	40
Tabel 4.13.	Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya .....	40
Tabel 4.14.	Pekerjaan saya beresiko tinggi .....	41
Tabel 4.15.	Saya merasa tidak didukung oleh keluarga .....	41
Tabel 4.16.	Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya.....	42
Tabel 4.17.	Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja.....	42
Tabel 4.18.	Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan .....	43
Tabel 4.19.	Kantor saya terlalu ramai .....	44
Tabel 4.20.	Saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang .	44
Tabel 4.21.	Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik .....	45
Tabel 4.22.	Keluarga saya ingin agar saya menghabiskan lebih banyak waktu di rumah ..	46
Tabel 4.23	Total Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Stres.....	46
Tabel 4.24.	Saya cenderung mencoba agar orang lain dapat menerima ide saya .....	47

Tabel 4.25. Saya suka melakukan rancangan kerja untuk lebih berprestasi .....	48
Tabel 4.26. Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan kerja.....	48
Tabel 4.27. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan	49
Tabel 4.28. Saya ingin mencapai bonus kerja yang baik .....	49
Tabel 4.29. Saya lebih suka memberikan pengarahan kepada orang lain .....	50
Tabel 4.30. Saya dapat mempengaruhi orang lain .....	51
Tabel 4.31. Saya suka menjadi pemimpin dalam kelompok saya bekerja .....	51
Tabel 4.32. Saya suka mendapatkan peluang untuk kenaikan pangkat.....	52
Tabel 4.33. Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kinerja .....	52
Tabel 4.34. Saya menyukai pekerjaan yang lebih memberikan jaminan fisik .....	53
Tabel 4.35. Saya dapat mengawal orang lain yang ada dalam kelompok kerja saya.....	54
Tabel 4.36. Saya menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan .....	54
Tabel 4.37. Saya merasa puas karena memperoleh asuransi kesehatan .....	55
Tabel 4.38. Saya lebih suka menitikberatkan keselamatan fisik dalam bekerja .....	55
Tabel 4.39. Saya suka berbincang dengan rekan kerja semasa istirahat .....	56
Tabel 4.40. Saya menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja.....	57
Tabel 4.41. Saya menyukai kerjasama untuk membina hubungan dengan orang lain.....	57
Tabel 4.42. Saya suka menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan .....	58
Tabel 4.43. Saya cenderung membuat kerjasama yang sangat baik dikelompok saya .....	59
Tabel 4.44 Total Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Motivasi Kerja .....	59
Tabel 4.45 Hasil Kinerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya .....	61
Tabel 4.46. Hasil Uji Normalitas.....	63
Tabel 4.47. Hasil Uji Multikolinearitas.....	64
Tabel 4.48 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	65
Tabel 4.49 Hasil Uji t .....	66
Tabel 4.50 Hasil Uji F .....	67
Tabel 4.51 Hasil Uji Determinasi.....	67

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Performa Karyawan .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Gambar 1.2	Caddy Excelent Januari – Mei 2020 .....	4
Gambar 1.3	Peningkatan Performa Januari – Mei 2020.....	5
Gambar 1.4	Jumlah Karyawan Januari – Mei 2020.....	5
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4.1.	Struktur Organiasasi.....	32
Gambar 4.2.	Scatterplot Heteroskedastisitas .....	64

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan yang berprestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan. Selain itu dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Jika sumber daya manusia individu dalam perusahaan berjalan efektif, maka perusahaan juga berjalan efektif. Dengan kata lain, kelangsungan hidup suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah konflik kerja yang timbul karena komunikasi antar karyawan tidak berjalan dengan lancar sehingga sering menimbulkan kesalahpahaman. Terkadang berkomunikasi dengan nada yang berbeda atau sedikit bernada tinggi dapat diartikan berbeda oleh orang lain, sehingga timbul kesalahpahaman. Rasa cemburu dan tidak suka di antara karyawan juga merupakan masalah yang belum mendapat perhatian khusus oleh manajemen, padahal hal tersebut justru yang melatarbelakangi konflik.

Menurut Rivai, dkk (2013) konflik adalah hubungan antarmanusia (intrapersonal atau interpersonal) antara satu pihak dengan pihak lainnya dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul dari perbedaan minat, emosi atau psikologi dan nilai. Konflik dapat menjadi energi yang kuat jika dapat dikelola dengan baik sehingga dapat menjadi motivasi, jika konflik tidak dapat dikendalikan yang berakibat pada kinerja organisasi yang rendah. Penyebab konflik di setiap organisasi sangat bervariasi, tergantung pada bagaimana individu menafsirkan, mempersepsikan, dan menanggapi.

Penanganan situasi konflik pada karyawan yang tidak tepat dan bijak dapat berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman. Tidak berhenti pada situasi itu saja tetapi dapat terus menjadi beban bagi para karyawan itu sendiri. Kemampuan karyawan dalam menghadapi konflik / tekanan tentunya tidak sama. Hal ini akan sangat berbahaya bagi karyawan yang memiliki ketahanan terhadap masalah / tekanan rendah karena sedang dalam keadaan tidak beruntung sehingga mengalami stress.

Sasono (2014) mengungkapkan bahwa stres berdampak positif dan negatif. Dampak positif dari stres pada level rendah hingga sedang adalah fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif dari tingkat stres yang tinggi adalah penurunan kinerja pegawai secara drastis.

Stres kerja merupakan aspek penting bagi perusahaan, terutama terkait dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus mempunyai kinerja, kinerja yang baik / tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya jika kinerja

menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu mendapat perhatian antara lain dengan cara melakukan kajian terkait stres kerja.

Ada banyak cara mencapai kinerja yang baik,. Salah satunya adalah dengan meminimalkan konflik dan stres yang terjadi serta memotivasi karyawan untuk terus mencapai kinerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan. Motivasi merupakan salah satu cara agar kinerja karyawan baik, logikanya tingkat kinerja karyawan menjadi semakin tinggi karena karyawan dengan kinerja yang baik akan tetap dipertahankan oleh perusahaan karena memberikan kontribusi yang positif pula bagi perusahaan. Sedangkan jika karyawan memiliki kinerja yang buruk, maka dikhawatirkan kinerja perusahaan akan menurun.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat berpengaruh besar terhadap kinerja dan merupakan pijakan awal kajian teori dibandingkan dengan fenomena organisasi pendidikan, dalam hal ini bimbingan belajar ditunjuk sebagai tempat penelitian. Buhler (2017) menyatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa besar usaha yang akan dicurahkan untuk pekerjaan tersebut. Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat menentukan untuk tercapainya suatu tujuan, kemudian manusia harus mampu menumbuhkan motivasi untuk bekerja setinggi-tingginya bagi karyawan di perusahaan.

Dalam memotivasi karyawan harus menggunakan cara yang benar agar karyawan merasa termotivasi. Karena jika tidak, mereka akan merasa tidak berkeinginan untuk bekerja dan akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Seseorang yang memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu akan melakukan sesuatu dengan sepenuh hati.

Salah satu perusahaan yang berada di bogor dan sangat menitikberatkan performa perusahaan pada performa karyawan adalah Klub Golf Bogor Raya. Klub Golf Bogor Raya atau juga disebut Bogor Golf Club merupakan salah satu badan usaha yang bergerak dibidang Olahraga dan Entertain. Dibangun di atas lahan seluas 72 hektar dan berlokasi tepat ditengah kota Bogor, Jawa Barat. Lapangan 18 hole yang terbentang sejauh 6320 meter dari tee championship ini dirancang oleh desainer asal Australia, Graham V. Marsh. Dibuka pertamakali pada tahun 1997, Klub Golf Bogor Raya beberapa kali menerima penghargaan yang prestis dan menjadikan sebagai perusahaan ini yang terbesar di areanya.

Klub Golf Bogor Raya merupakan perusahaan yang mengutamakan pelayanan (*service*) sebagai daya tarik pemain golf. Para pecinta golf akan rela membayar berapapun untuk menikmati permainan dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan tentunya dengan pelayanan yang sangat baik, maka dengan itu Kinerja Pramugolf sangat diutamakan untuk mempertahankan eksistensi Klub Golf Bogor Raya.

Istilah pramugolf sama dengan caddy berasal dari bahasa Skotlandia, *caddie* yang kemungkinan diambil dari bahasa Prancis *le cadet* yang artinya anak lelaki, atau anak paling kecil dalam keluarga. Sebagai tangan kanan pegolf ketika bermain di lapangan, pramugolf juga harus bisa membaca situasi lapangan seperti keadaan cuaca hingga arah angin. Pramugolf yang baik akan bekerja sesuai dengan SOP.

Konflik kerja yang terjadi antara pramugolf dengan atasan pun seringkali membuat penurunan kinerja terhadap pramugolf, hal ini terjadi karena intensitas

turun nya pramugolf untuk *service* ke lapangan terhadap pemain masih dikendalikan oleh atasan sehingga beberapa pramugolf bekerja dibawah tekanan karena merasa ketidakadilan yang dilakukan oleh atasan. Karyawan yang bekerja dengan rasa tidak nyaman akan bekerja tidak maksimal dan membuat kinerja nya menurun, hal ini sangat disayangkan dan bisa merugikan Klub Golf Bogor Raya sebagai perusahaan yang mengutamakan pelayanan.

Klub Golf Bogor Raya melakukan penilaian kinerja setiap hari namun hasil rekap penilaian diumumkan setiap sebulan sekali, secara berkala dan terus menerus. Penilaian kinerja dilakukan oleh *player* (pemain) dan direkap oleh staff HRD. Penilaian ini bertujuan untuk memberikan informasi mengenai kualitas pramugolf yang sedang menjalankan tugas di lapangan. Memberikan daya dorong kepada pramugolf untuk meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Menjadi tolak ukur dalam menentukan kelanjutan kerjasama antara perusahaan dengan pramugolf. Tetapi masih ada saja pramugolf yang bertugas dengan seadanya tanpa memiliki rasa ingin meningkatkan kemampuannya, sehingga kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan standar yang diterapkan dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Seluruh pramugolf di Klub Golf Bogor Raya tanpa terkecuali akan dinilai kinerjanya, dan penilaian dilakukan setiap hari tetapi untuk pembuatan hardcopy dilakukan pada akhir bulan dari aplikasi penilaian Pramugolf/Caddy lalu diserahkan kepada Caddy Master dalam menentukan "Pramugolf Of The Month".

Perusahaan mempunyai masalah dalam hal sumber daya manusia khususnya pramugolf, dimana hasil penilaian kinerja belum mencapai target perusahaan selama tahun 2020, yang dimana target perusahaan untuk penilaian Pramugolf itu 100% Penilaian yang diberikan Pemain ialah Excellent dalam sebulan atau paling minimal nya 98%.

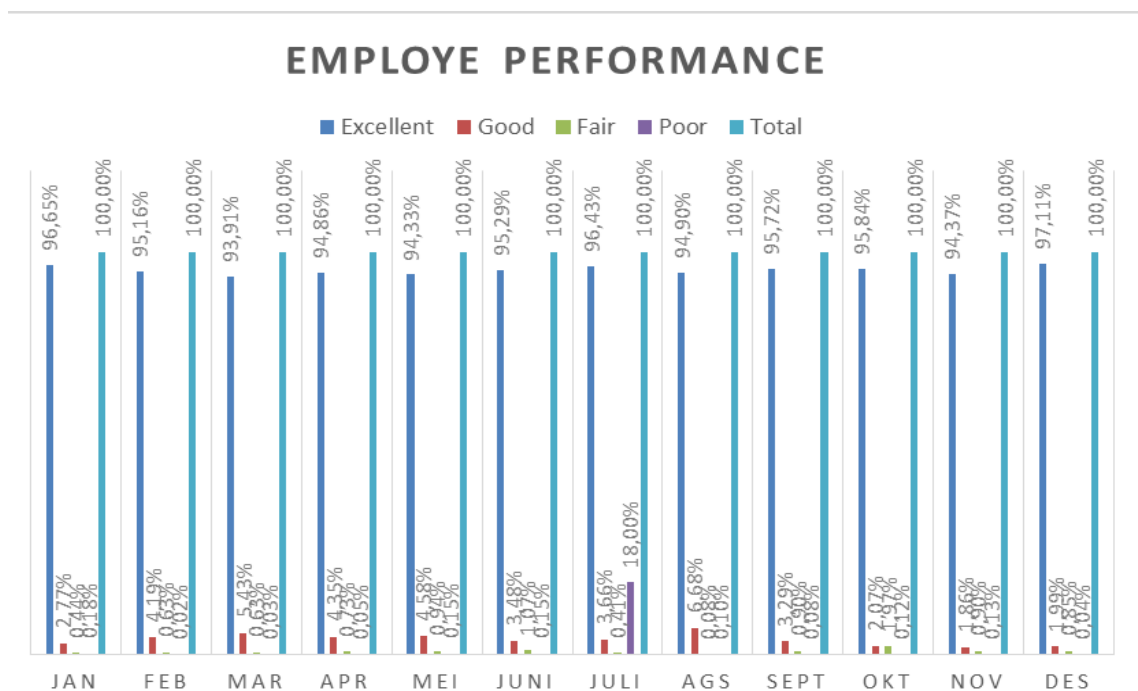
Tabel 1. Standar Nilai Kerja Pramugolf

Interval	Kategori
90-100	Excellent
80-89	Good
60-79	Average
<50	Poor

(Sumber : Data Sekunder HRD Klub Golf Bogor Raya 2020)



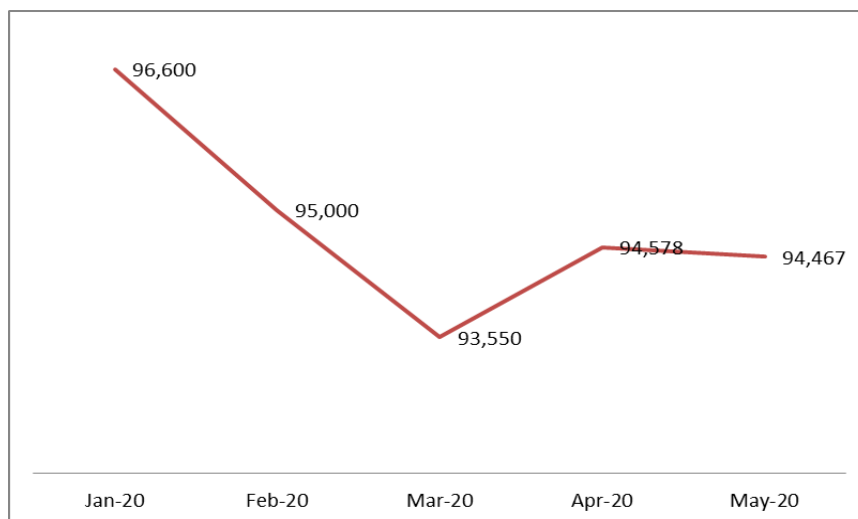
**Grafik 1.1 Performa Karyawan**



(Sumber : Data Sekunder HRD Klub Golf Bogor Raya 2020)

Berdasarkan grafik diatas selama bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Desember 2020 dapat dilihat bahwa Penilaian Kerja Pramugof selama tahun 2020 belum mencapai target perusahaan yang dimana perusahaan menginginkan penilaian kinerja pramugolf berada pada interval tertinggi yaitu Excellent.

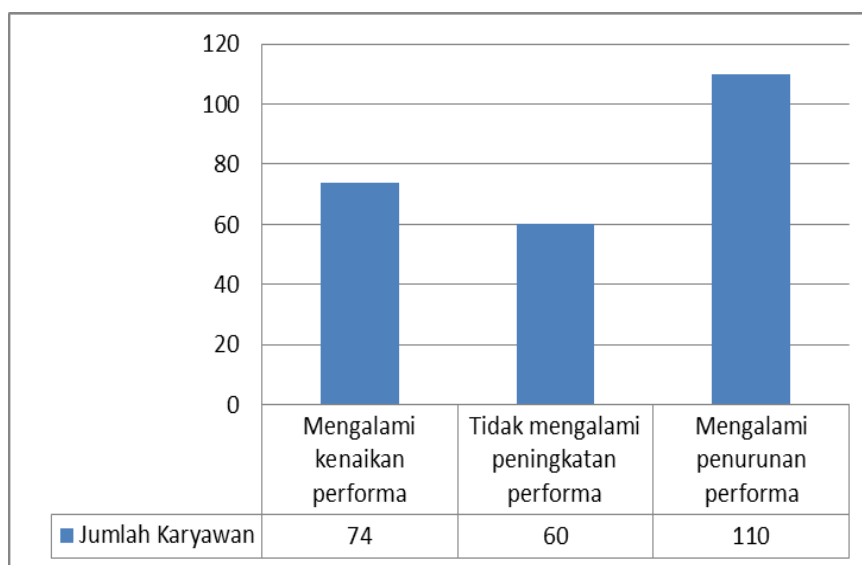
Selain itu, berdasarkan data penilaian kinerja dari bulan Januari 2020 hingga Mei 2020, juga ditunjukkan bahwa terjadi penurunan rata rata performa yang dialami oleh pramugolf. Data tersebut dapat ditunjukkan melalui grafik berikut :



(Sumber : Data Sekunder HRD Klub Golf Bogor Raya 2020)

**Gambar 1.2 Caddy Excelent Januari – Mei 2020**

Berdasarkan data diatas ditunjukkan bahwa terjadi penurunan nilai rata-rata yang cukup signifikan pada periode Januari 2020 hingga Maret 2020, Pada April 2020 sempat terjadi peningkatan namun nilai rata-rata performa kembali turun pada Mei 2020. Hal ini juga didukung dengan data yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan tidak mengalami kenaikan performa, bahkan mengalami penurunan performa pada periode Januari hingga Mei 2020.

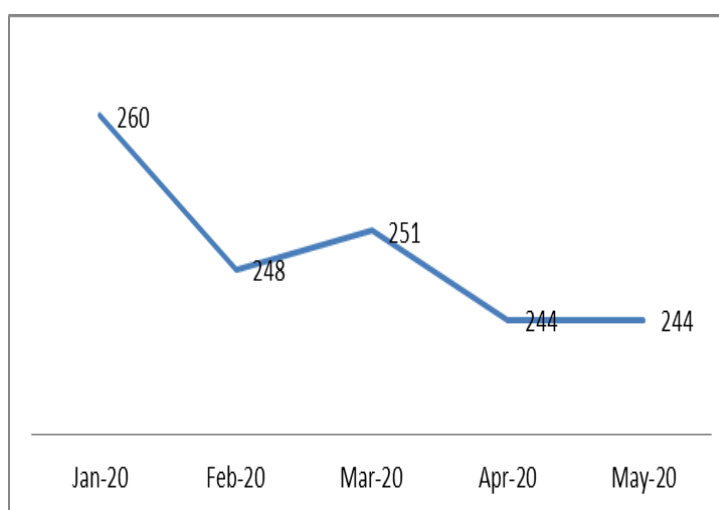


(Sumber : Data Sekunder HRD Klub Golf Bogor Raya 2020)

**Gambar 1.3 Peningkatan Performa Januari – Mei 2020**

Pada lain sisi, perusahaan juga mengalami perputaran karyawan yang cukup cepat. Pengurangan karyawan terus terjadi pada periode yang sama dan dapat ditunjukkan dalam grafik sebagai berikut :

**Gambar 1.4 Jumlah Karyawan Januari – Mei 2020**



(Sumber : Data Sekunder HRD Klub Golf Bogor Raya 2020)

Hal ini sangat mungkin disebabkan oleh salah satu peraturan yang diterapkan oleh perusahaan yang tidak tepat juga dapat memperhampat kinerja karyawan. Perusahaan klub golf Bogor raya membuat peraturan yang dianggap membuat karyawan terbebani yang dimana setiap Pramugolf ditargetkan harus mengumpulkan bekas puntung rokok minimal 5 puntung rokok yang ada di lapangan, hal ini dilakukan oleh perusahaan untuk menjaga kelestarian dan kebersihan di lapangan tetapi dengan keadaan bahaya pandemic seperti sekarang ini membuat karyawan merasa terbebani karena droplet yang ada pada puntung rokok itu sangat berbahaya bagi kesehatan pramugolf itu sendiri, selain itu target yang ditetapkan sangat membebani pramugolf karena pada saat di lapangan setiap hari nya tidak selalu ada bekas puntung rokok dan tidak semua pemain merokok, peraturan yang dibebankan kepada setiap karyawan juga dapat membuat stress karyawan. Karyawan yang bekerja tidak merasakan kenyamanan dan terbebani akan cenderung untuk tidak bisa mengembangkan segala potensi yang dimiliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Realisasi pencapaian ini sebenarnya dapat ditingkatkan apabila pramugolf memiliki kinerja yang tinggi, karena salah satu untuk meningkatkan kinerja pramugolf adalah dengan meminimalisir konflik dan stres yang terjadi serta memotivasi karyawan untuk terus mencapai kinerja yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Masalah konflik kerja pada pramugolf Golf Bogor Raya yakni karena adanya perbedaan karakter antar caddy dan sikap iri hati dengan sesamanya. Hal ini terlihat dari adanya sikap egois para pramugolf. Pramugolf di sana merasa bahwa konflik ini sering terjadi karena adanya kesalahpahaman dalam berkomunikasi, adanya pramugolf yang memerintah pramugolf lainnya selain perintah dari pimpinannya, serta terkadang ada pimpinan yang terlalu mengistimewakan salah satu pramugolf sehingga menimbulkan kecemburuan atau iri pada pegawai lainnya serta menimbulkan konflik pribadi yang dibawa dalam pekerjaannya.

Penanganan situasi konflik pada pramugolf yang tidak tepat dan bijak dapat berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman. Tidak berhenti pada situasi itu saja tetapi dapat terus menjadi beban bagi para pramugolf itu sendiri. Kemampuan pramugolf dalam menghadapi konflik / tekanan tentunya tidak sama. Hal ini akan sangat berbahaya bagi pramugolf yang memiliki ketahanan terhadap masalah / tekanan rendah karena sedang dalam keadaan tidak beruntung sehingga mengalami stress.

Masalah stres kerja pada pramugolf yakni beban kerja yang berlebih dengan waktu yang terbatas, hal ini dilihat dari meningkatnya target yang ditetapkan oleh klub golf bogor raya ditambah lagi jika ada kelalaian kerja dari pramugolf yang mengakibatkan pekerjaan terhambat. Selain itu, pramugolf di sana merasa lelah dan tidak konsen ketika menumpuknya tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang mendesak.

Berdasarkan hal tersebut, sangat penting bagi perusahaan Klub Golf Bogor Raya untuk terus mempertahankan eksistensinya. Salah satu caranya adalah dengan terus menjaga kualitas dan performa dari karyawan. Mengelola stress kerja, konflik antar karyawan serta motivasi. Oleh karena itu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES

## KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLUB GOLF BOGOR RAYA”

### **1.2 Identifikasi Masalah dan Perumusan Masalah**

#### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

1. Kinerja Pramugof selama tahun 2020 belum mencapai target perusahaan berada pada interval tertinggi yaitu Excellent
2. terjadi penurunan rata rata performa yang dialami oleh pramugolf. terjadi penurunan nilai rata-rata yang cukup signifikan pada periode Januari 2020 hingga Maret 2020
3. Pramugolf Bogor raya terbebani dengan mengumpulkan 5 bekas puntung rokok yang ada di lapangan
4. Sering terjadi kesalahpahaman dalam berkomunikasi, adanya pramugolf yang memerintah pramugolf lainnya selain perintah dari pimpinannya, serta terkadang ada pimpinan yang terlalu mengistimewakan salah satu pramugolf sehingga menimbulkan kecemburuan atau iri pada pegawai lainnya
5. Bertambahnya stress kerja karena beban kerja yang berlebih dengan waktu yang terbatas.

#### **1.2.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kondisi konflik kerja di Klub Golf Bogor Raya?
2. Bagaimana kondisi stres Kerja di Klub Golf Bogor Raya?
3. Bagaimana kondisi motivasi kerja di Klub Golf Bogor Raya?
4. Bagaimana kondisi kinerja di Klub Golf Bogor Raya?
5. Apakah terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya?
6. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya?
7. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya?
8. Apakah terdapat pengaruh secara simultan konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat pengaruh antara variabel variabel stress kerja, motivasi kerja, dan konflik kerja terhadap performa karyawan di Klub Golf Bogor Raya.

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Dari latar belakang dan rumusan masalah tersebut diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui kondisi konflik kerja di Klub Golf Bogor Raya
2. Mengetahui kondisi stres Kerja di Klub Golf Bogor Raya
3. Mengetahui kondisi motivasi kerja di Klub Golf Bogor Raya
4. Mengetahui kondisi kinerja di Klub Golf Bogor Raya
5. Mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya.
6. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya.
7. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya.
8. Mengetahui pengaruh secara simultan konflik kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini tidak hanya memberikan manfaat yang dapat dirasakan oleh peneliti saja tetapi memberikan manfaat kepada elemen atau pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini baik secara langsung. Inilah manfaat dari penelitian tersebut:

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya, sehingga nantinya dapat dimanfaatkan oleh pemilik kebijakan dalam hal ini perusahaan pimpinan dalam upaya peningkatan kualitas kinerja karyawan. Serta dapat menambah pengetahuan bagi peneliti dan berbagai pihak untuk melakukan penelitian selanjutnya.

#### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan baik bagi akademisi maupun masyarakat luas tentang pengaruh konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya dengan topik terkait.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori dan Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Handoko (2014), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mangkunegara (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

#### **2.2. Teori dan Konsep Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara, (2016) kinerja sumber daya manusia adalah hasil pekerjaan atau output kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dan dihasilkan dalam jangka waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (*desempenho*) juga memiliki arti yang lebih luas tidak hanya menyatakan sebagai pekerjaan, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah proses melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan itu.

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Secara terminologi, kinerja berasal dari kata kinerja (*performance*). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Indikator penilaian kinerja menunjukkan tingkat yang diharapkan dari kinerja, dan merupakan pembandingan kinerja (*benchmark*), dengan acuan/indikator yang dapat diukur, dipahami dengan jelas, dan bermanfaat bagi karyawan dan organisasi (Mathis dan Jackson, 2011). Disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kemampuan untuk mencapai kebutuhan pekerjaan, dimana suatu target pekerjaan dapat diselesaikan secara tepat

waktu atau tidak melebihi batas waktu yang telah ditentukan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral dan etika perusahaan. Kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan.

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2016), adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja.  
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja.  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab.  
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama.  
Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif.  
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan.

### **2.3. Teori dan Konsep Konflik Kerja**

Secara etimologis, konflik (konflik) berasal dari bahasa latin *configere* yang artinya saling memukul. Menurut Antony (2015) konflik adalah tindakan salah satu pihak yang mengakibatkan terjadinya pemblokiran, penghalangan, atau campur tangan pihak lain yang dapat terjadi antar kelompok orang atau dalam hubungan interpersonal. Secara umum konflik adalah ketidakcocokan beberapa bentuk interaksi. Menurut Robbin (2016), konflik adalah suatu proses yang dimulai ketika suatu pihak menganggap pihak lain secara negatif mempengaruhi atau akan mempengaruhi sesuatu / seseorang yang menjadi perhatian pertama.

Menurut Hasibuan (2017), konflik adalah persaingan tidak sehat yang dilandasi oleh ambisi dan sikap emosional dalam menang. Menurut Rivai (2013), konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus berbagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja

dan atau karena fakta bahwa mereka memiliki status, tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda.

Menurut Mangkunegara (2016) konflik kerja merupakan kontradiksi yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang karyawan terhadap dirinya sendiri, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan dalam pekerjaannya. Konflik merupakan proses interaktif yang mewujudkan dalam hal-hal seperti ketidaksesuaian, ketidaksepakatan, atau ketidakteraturan baik intra individu maupun interentitas sosial seperti individu, kelompok, organisasi atau perusahaan. Dengan demikian terjadinya konflik melalui proses yang dimulai dari “asumsi” seseorang kepada orang lain, yang kemudian menjadi masalah.

Ada beberapa jenis konflik yang harus dikenali (Winardi, 2015), antara lain:

a. Konflik Fungsional

Adalah segala jenis konflik yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja, contoh: Departemen dan departemen Pemasaran dalam suatu perusahaan sedang mengalami konflik, tentang bagaimana menghasilkan produk yang lebih baik, tanpa kenaikan biaya yang signifikan.

b. Konflik Disfungsional

Yakni jenis konflik yang terjadi karena sesuatu atau seseorang yang tidak bekerja sebagaimana mestinya, sehingga akan menghambat atau menghambat kinerja pihak tersebut. organisasi. Contoh: sentimen atau ketidaksenangan individu, sehingga satu sama lain menghalangi atau menjatuhkan satu sama lain, masing-masing ingin menemukan kemenangannya sendiri.

c. Konflik Tugas

Merupakan konflik atas isi dan tujuan dari pekerjaan, dengan kata lain konflik yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Contoh: konflik antara bagian penjualan dan keuangan, untuk meningkatkan volume penjualan maka bagian penjualan melakukan penjualan secara kredit, tetapi bagian keuangan harus menjaga tingkat likuiditas, maka penjualan secara kredit harus dibatasi.

d. Konflik Relasi

Konflik yang terjadi berdasarkan hubungan interpersonal (interpersonal). Contoh: Ketidaksenangan bawahan terhadap atasannya (secara pribadi) akan menyebabkan ketidakkonsistenan dan menghambat penyelesaian tugas.

e. Proses Konflik

Yakni pertentangan bagaimana cara melakukan pekerjaan, hal ini bisa terjadi jika tidak ada aturan tentang pembagian tugas dan wewenang masing-masing orang atau bagian. Konflik akan terjadi tentang siapa dan apa yang harus dilakukan.



## 2.4. Teori dan Konsep Stres Kerja

Siagian (2014), beranggapan bahwa stress merupakan kondisi dimana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan disekitarnya.

Keenan dan Newton (dalam Ruslina, 2017) mengemukakan stres kerja adalah perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran dan beban kerja yang berlebihan, sehingga kondisi tersebut dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk bekerja. Sedangkan menurut Smet (dalam Wijanarko, 2016) juga berpendapat bahwa setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain.

Stres kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stres kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka Luthans (dalam Cahyono, dan Koentjoro, 2015). Menurut Siagian (dalam Fatikhin, dkk, 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi yang dialami seorang pekerja. Apabila stres yang timbul tidak diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Afandi indikator stres kerja (2018) yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instandi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, kekuatan dan kecemasan

## 2.5. Teori dan Konsep Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Menurut Hasibuan (2017) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan

yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak dan melakukan pekerjaannya.

Anoraga (2016) menyatakan ada beberapa motif individu dalam bekerja, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Motif Majemuk

Dalam pekerjaan yang sebenarnya, individu tidak hanya memiliki tujuan, tetapi beberapa tujuan yang sejalan. Misalnya seorang karyawan yang bekerja keras, dalam hal ini tidak hanya ingin dipromosikan, tapi juga ingin diakui atau dipuji, mendapat upah tinggi dan sebagainya.

#### 2. Motif Berubah

Motif seseorang sering berubah. Hal ini dikarenakan keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Misalnya, seorang karyawan pada suatu waktu menginginkan gaji yang tinggi, sementara yang lain menginginkan kepemimpinan yang baik atau kondisi kerja yang menyenangkan.

#### 3. Perbedaan Motif

Dua orang yang melakukan pekerjaan tersebut ternyata memiliki motif yang berbeda. Misalnya, dua karyawan yang bekerja di mesin yang sama dan di ruang yang sama, motivasinya mungkin berbeda.

#### 4. Motif Bawah Sadar Individu

Banyak perilaku manusia yang tidak disadari oleh pelakunya, sehingga beberapa dorongan yang muncul karena kondisi yang kurang menguntungkan kemudian ditekan secara sadar. Jadi, jika ada dorongan internal yang kuat, individu tersebut tidak dapat memahami motifnya sendiri.

Sedangkan menurut Suwatno (2016), Indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan dasar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi dan intelektual.
3. Kebutuhan sosial, yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

## 2.6. Penelitian Sebelumnya dan Kerangka Pemikiran

### 2.6.1. Penelitian Sebelumnya

Table 2.1 Penelitian Sebelumnya

No.	Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
1.	Achmad Fadhil Yuniadi Mayowan (2018) Jurnal Administras i Bisnis (JAB), Universitas Brawijaya, Vol. 54 No. 1 Januari 2018 Malang, Indonesia	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera	X1: Motivasi Kerja	- Fisiologis - Keamanan - Sosial - Penghargaan - Aktualisasi diri	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh psotitif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. kepuasan kerja berpengaruh psotitif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi
			X2: Kepuasaan Kerja	- Kesetiaan - Kemampuan - Kejujuran - Kreativitas - Kepemimpinan - Tingkat Gaji - Kompensasi tidak langsung - Lingkungan kerja	
			Y: Kinerja Karyawan	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas - KemandiriaN	

No.	Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
					Putera Kota Malang.
2.	Cokorda & I Made Arta (2016) E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12 Bali, Indonesia	Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bpd Bali Cabang Ubud	X1: Stres Kerja  X2: Motivasi Kerja  Y: Kinerja Karyawan	- Inisiatif - Komunikasi - Kualitas - kehadiran dan ketepatan waktu - kemampuan  - tuntunan peran - tuntunan pribadi - tuntunan tugas  - Fisiologis dan Kebutuhan fisik - Keamanan - Sosial - Penghargaan - Aktualisasi diri	Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali. Sedangkan Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank BPD Bali
3.	Wahyu & Bambang Swasto Sunuharyo (2018) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brawijaya, Vol. 55 No. 1 Malang, Indonesia	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)	X1: Konflik Kerja  X2: Stres Kerja	- Konflik yang terjadi antara individu dengan individu - Konflik yang terjadi antarindividu dengan kelompok lebih - Konflik antar kelompok  - Kesalahan dalam melaksanakan tugas - Bosan terhadap lingkungan	Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

No.	Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
				pekerjaan - Absen tanpa keterangan	
			Y: Prestasi Kerja Karyaswan	- Kualitas (mutu) - Kuantitas (jumlah) - Ketepatan waktu	
4.	Ferdian, Djamhur & M. Djudi Mukzam (2017) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brawijaya. Vol. 47 No.1 Juni 2017 Malang, Indonesia	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)	X : Konflik Kerja	- Konflik yang terjadi antara individu dengan individu - Konflik yang terjadi antarindividu dengan kelompok lebih - Konflik antar kelompok	Berdasarkan hasil penelitian yang mengindikasikan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
			X2 : Stres Kerja	- Fisiologis - Psikologis - Perilaku	
			Y : Kinerja Karyawan	- KUALITAS - Ketepatan waktu untuk mengerjakan - Kuantitas - Kehadiran - Kemampuan	
5.	Lanny S, Agusta & Lucky O.H Dotulong (2017) Jurnal EMBA, Universitas Sam Ratulangi Vol.5 No.2	Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)	X1 : Konflik Kerja	- Konflik yang terjadi antara individu dengan individu - Konflik yang terjadi antarindividu dengan kelompok	Hasil penelitian mengidentifikasi bahwa ambiguitas peran merupakan prediktor utama stresor organisasi yang berpengaruh

No.	Penulis	Judul	Variabel	Indikator	Hasil
	September 2017, Hal.3038-3047 Manado, Indonesia	Kantor Cabang Manado Sarapung		lebih - Konflik antar kelompok	buruk terhadap kinerja akademisi
			X2 : Stres Kerja	- Inisiatif - Komunikasi - Kualitas - Kehadiran dan ketepatan waktu - Kemampuan	
			Y : Kinerja Karyawan	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektivitas	

## 2.6.2 Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan

Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Jika tingkat konflik meningkat maka kinerja akan menurun pada tingkat yang optimal, sebaliknya jika tingkat konflik rendah maka tingkat kinerja akan meningkat pada tingkat optimal. Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Jika tingkat konflik meningkat maka kinerja akan menurun pada tingkat yang optimal, sebaliknya jika tingkat konflik rendah maka tingkat kinerja akan meningkat pada tingkat optimal.

Menurut Hasibuan (2017), konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan akan mengganggu stabilitas organisasi.

Pada hakikatnya konflik tidak bisa dihindari tetapi bisa diminimalkan agar konflik tidak mengarah keperpecahan, permusuhan bahkan mengakibatkan suatu organisasi mengalami kerugian. Tetapi, jika konflik dapat diolah dengan baik maka suatu organisasi memperoleh keuntungan yang maksimal seperti menciptakan persaingan yang sehat antara karyawan.

Hal ini sesuai penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mamahit (2016) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2. Pengaruh Stress Kerja terhadap kinerja karyawan**

Salah satu penyebab stres kerja yang ada dalam perusahaan adalah beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan terlalu tinggi, hal tersebut dapat menimbulkan dampak positif maupun negatif bergantung kepada kondisi pada setiap karyawan. Menurut Robbins (2016) menempatkan tuntutan yang tidak dapat dicapai atau kendala pada seseorang, yang mengakibatkan kinerja mejadi lebih rendah.

Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami suatu tekanan mental ataupun fisik yang tidak dapat menyeimbangi dengan tuntutan perusahaan. Stres perlu sedini mungkin diatasi oleh perusahaan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat segera dihindari. Orang-orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatan kronis. Menurut Munandar (2016) mengatakan bahwa stress yang timbul karena ketidakjelasan peran akhirnya mengarah kepada ketidakpuasan pekerjaan seperti kurang memiliki kepercayaan diri, depresi, motivasi rendah untuk bekerja dan kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin kuat stress kerja pada karyawan, maka akan memberikan pengaruh negatif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauhmana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya. Hampir setiap kondisi pekerjaan yang kurang baik bisa menjadi sumber stres pada karyawan. Hanya perbedaan pada setiap karyawan adalah cara mengatasi stres tersebut. Jika karyawan tidak dapat mengatasi stres tersebut dengan baik maka akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut yang pada akhirnya memperlambat perusahaan untuk mencapai tujuan

Penelitian yang dilakukan oleh Amrianah (2019) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian oleh Julvia (2016) stres kerja terhadap kinerja karyawan signifikan berpengaruh negatif, yang artinya bila tingkat stres dikurangi maka kinerja akan meningkat.

## **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan**

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja di sebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja. Menurut Munandar (2016) ada pengaruh positif antara motivasi dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Maka, pemberian motivasi bagi karyawan itu sangat penting diberikan oleh atasan. Motivasi kerja merupakan salah satu bagian dari sumber daya manusia. Pimpinan seharusnya mencoba memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi salah satunya dengan memberikan imbalan. Perilaku dapat didorong atau dikurangi dengan cara memberikan sarana berupa imbalan atau hukuman. Ketika pemberian imbalan dikaitkan dengan kinerja, pemberian itu berlaku sebagai reinforcement positif.

Dalam hal ini Motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan Klub Golf Bogor Raya. Apresiasi atau penghargaan dari pemimpin terhadap karyawannya cukup menjadi pengaruh. Situasi dan kondisi menjelaskan bahwa kebanyakan karyawan yang merasa mendapat apresiasi atau penghargaan oleh pemimpin, akan bekerja lebih teliti dan lebih giat. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang mendapat perhatian dari pemimpin, maka kinerja mereka akan terlihat lebih bersantai-santai dan seenaknya sendiri.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yatipai (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado”. Yang menyatakan hasil produk moment yaitu sebesar 0,685 yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 46,5% terhadap kinerja karyawan

#### **4. Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan**

Menurut Rivai (2013) konflik adalah pertentangan dalam hubungan kemanusiaan (intrapersonal atau interpersonal) antara satu pihak dengan pihak lain dalam mencapai suatu tujuan, yang timbul akibat adanya perbedaan kepentingan, emosi atau psikologi dan nilai konflik dapat menjadi energi yang kuat apabila dapat dikelola dengan baik sehingga dapat dijadikan motivasi, jika konflik tidak dapat dikendalikan mengakibatkan kinerja organisasi rendah. Penyebab terjadinya konflik pada setiap organisasi sangat bervariasi, bergantung pada cara-cara individu menafsirkan, mempersepsi, dan memberikan tanggapan.

Selain konflik, stres juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan tujuan organisasi. Stres menjadi salah satu masalah yang paling sering dihadapi oleh setiap individu dalam menyelesaikan pekerjaan. Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai suatu respon dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dengan kesibukan dan beban kerja semakin bertambah. Stres dan konflik adalah hal yang umum yang terjadi dalam sebuah organisasi, yang perlu diperhatikan adalah pimpinan memberikan dorongan untuk menentukan kemauan yang berupa pemberian motivasi kepada karyawan agar konflik dan stres kerja yang dialami dapat diatasi karena karyawan sudah termotivasi dan berpengaruh terhadap semangat kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai (Puspitasari, 2018).

Disisi lain, untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan maka perlu dilakukan dengan cara motivasi karyawan untuk memenuhi target yang telah ditetapkan. Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan suatu rangkaian yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, tindakan, dan menghasilkan keputusan. Motivasi kepada karyawan dapat berupa gaji yang sesuai dengan kuantitas dari pekerjaannya, perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan yang berupa jaminan kesehatan dapat mendorong dan meningkatkan semangat kerja. Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia

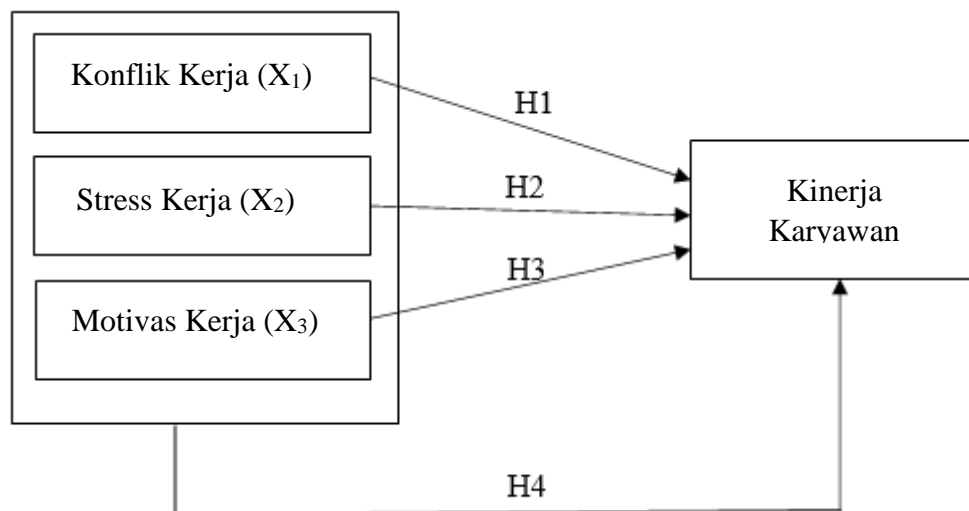


dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Puspitasari, 2018).

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2018) yang menyimpulkan Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, peneliti dapat mendeskripsikan kerangka teori sebagai berikut:

Gambar 1.1 Konstelasi Penelitian



## 2.7. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian, dan rumusan masalah penelitian tersebut telah diungkapkan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Sedangkan menurut Arikunto (2016) hipotesis merupakan jawaban sementara atas masalah penelitian, hingga dibuktikan melalui data yang dikumpulkan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehingga hipotesis dapat juga dikemukakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian dan tidak terdapat jawaban empiris.

Berdasarkan landasan teori di atas, dapat disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub>: Konflik Kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya
2. H<sub>2</sub>: Stres Kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap terhadap kinerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya

3. H<sub>3</sub>: Motivasi Kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya
4. H<sub>4</sub>: Motivasi Kerja, Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh kuat dan positif terhadap kinerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini mempunyai tingkatan tertinggi dibandingkan dengan deskriptif dan komparatif karena dengan penelitian ini dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sugiyono, 2016).

#### **3.2. Objek, Unit Analisis dan Lokasi Penelitian**

##### 3.2.1. Objek penelitian

Obyek penelitiannya adalah Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja yaitu sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian terhadap keempat variabel dan memilih lokasi pada Klub Golf Bogor Raya.

##### 3.2.2. Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini berupa *individual*, yaitu sumber data yang unit analisisnya berasal dari respon individu/orang dalam suatu kelompok/organisasi.

##### 3.2.3. Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini merupakan perusahaan Klub Golf Bogor Raya. Sedangkan lokasi penelitiannya terletak di Kota Bogor Indonesia.

#### **3.3. Jenis dan Sumber Data Penelitian**

Sumber data yang akan digunakan adalah data primer dan data sekunder. Menurut Arikunto (2016) data primer ialah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer di dapat dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini didapatkan dari pengalaman yang dirasakan sendiri oleh peneliti sebagai salah satu bagian dari perusahaan, juga serta kuesioner yang akan disebarakan secara langsung melalui formulir online kepada pegawai lainnya di Klub Golf Bogor Raya.

Sedangkan Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Arikunto,

2016). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya.

### 3.4. Operasionalisasi Variabel

Berikut ini adalah tabel operasionalisasi variabel dalam penelitian :

Table 3.1 Oprasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran	Skala
Konflik Kerja	Konflik kerja merupakan kontradiksi yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang karyawan terhadap dirinya sendiri, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan dalam pekerjaannya	Konflik fungsional	Perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	Ordinal
			Kewenangan untuk melaksanakan tanggung jawab	Ordinal
			menyelesaikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan	Ordinal
		Konflik Disfungsional	Atasan kurang adil kepada karyawan	Ordinal
			Melanggar aturan atau kebijakan demi menjalankan tugas	Ordinal
			Menerima tugas tanpa dukungan pekerjaan atau bantuan	Ordinal
		Konflik Tugas	Komunikasi yang terjalin antara pegawai terjalin kurang baik	Ordinal
			Memiliki perbedaan tujuan dalam hasil yang ingin dicapai	Ordinal
			Mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan	Ordinal
		Konflik Relasi	Ketidaksamaan antara tujuan yang hendak dicapai perusahaan dengan tujuan yang ingin dicapai karyawan	Ordinal
			tetap bekerja meskipun bertentangan dengan tugas yang diberikan atasan	Ordinal
			Terjadinya percekocokan atau perdebatan (kontroversi) antar	Ordinal

			pramugolf	
		Proses Konflik	Perbedaan visi antar kelompok	Ordinal
			Terdapat saling ketergantungan antar unit	Ordinal
			Memahami wewenang untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan	Ordinal
Stres Kerja	Stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi yang dialami karyawan dalam pekerjaannya.	Perilaku Pribadi	Kurang yakin dengan kualitas pekerjaan	Ordinal
			Memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan	Ordinal
			Pekerjaan saya beresiko tinggi	Ordinal
		Dukungan Sosial	Tidak didukung oleh keluarga	Ordinal
			Rekan kerja yang kurang mendukung	Ordinal
		Konflik Peran	Bertentangan dengan rekan kerja	Ordinal
			Terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan	Ordinal
		Lingkungan Buruk	Kantor saya terlalu ramai	Ordinal
		Beban Kerja	Pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang	Ordinal
			Keterampilan dan kemampuan tidak digunakan dengan baik	Ordinal
		Situasi Rumah dan Pekerjaan	Menghabiskan lebih banyak waktu di rumah	Ordinal
		Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik dalam pekerjaan	Kebutuhan akan prestasi
melakukan rancangan kerja untuk lebih berprestasi	Ordinal			
menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan kerja	Ordinal			
menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan	Ordinal			
ingin mencapai	Ordinal			

			bonus kerja yang baik	
		Kebutuhan akan kekuasaan	Memberikan pengarahan kepada orang lain	Ordinal
			Dapat mempengaruhi orang lain	Ordinal
			Menjadi pemimpin dalam kelompok bekerja	Ordinal
			Mendapatkan peluang untuk kenaikan pangkat	Ordinal
			Suka pekerjaan yang bertumpu pada kinerja	Ordinal
			Menyukai pekerjaan yang lebih memberikan jaminan fisik	Ordinal
			Mengawal orang lain yang ada dalam kelompok kerja	Ordinal
			Menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan	Ordinal
			Merasa puas karena memperoleh asuransi kesehatan	Ordinal
			Lebih suka menitikberatkan keselamatan fisik dalam bekerja	Ordinal
			Kebutuhan akan afiliasi	Suka berbincang dengan rekan kerja
		Kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja		Ordinal
		Menyukai kerjasama untuk membina hubungan dengan orang lain		Ordinal
		Menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan		Ordinal
		Membuat kerjasama yang sangat baik dikelompok		Ordinal
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan merupakan penilaian yang telah ditentukan oleh Club Golf Bogor Raya	Penilaian Kinerja Klub Golf Bogor Raya	Hasil Penilaian Kinerja yang telah dilakukan manajemen Klub Golf Bogor Raya	Ordinal

### 3.5. Metode Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atau objek subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dikaji dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pramugolf Klub Golf Bogor Raya yang berjumlah 128 pramugolf. Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi, sebagian atau proksi populasi yang akurat (Sugiyono, 2016). Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total atau seluruh anggota populasi.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan teknik *purposive sampling*. Sugiyono (2016) menjelaskan *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu.

Adapun pertimbangan tersebut sebagai berikut:

1. Pramugolf yang sudah bekerja selama 1 tahun
2. Pramugolf bersedia menjadi responden

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dengan tingkat kelonggaran ketidakteelitian ( $e_2$ ) sebesar 10%. Rumus penentuan jumlah sampel berdasarkan rumus Slovin adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

n : Ukuran sampel

N : Ukuran Populasi

$e_2$  : Kelonggaran ketidakteelitian karena pengambilan sampel yang dapat ditolerir, ketidakteelitian yang digunakan sebesar 10%.

Perhitungan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{128}{1 + (128 \cdot 0.1^2)}$$

$$n = \frac{128}{1 + (128 \cdot 0.01)}$$

$$n = \frac{128}{1 + 1.28}$$

$$n = \frac{128}{2.28}$$

$$n = 56.14$$

Jumlah sampel dalam penelitian sebanyak 56 responden.

### 3.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun pengumpulan data primer dilakukan dengan cara:

## 1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang disampaikan kepada responden yang sudah dibuat secara tertulis. Dimana peneliti membagikan kuesioner kepada Pramugolf Klub Golf Bogor Raya yang bersangkutan.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner, data yang masuk akan diolah kemudian dilakukan pengukuran data dengan pembobotan. Untuk menganalisis data, penulis menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada Pramugolf Klub Golf Bogor Raya sebagai bahan penelitian. Dalam hal ini data kuesioner menggunakan Skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Data primer yang diambil adalah data konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja menggunakan questioner yang sudah diuji oleh ahli, sehingga dalam penelitian ini tidak dilakukan uji validitas dan realibilitas kuesioner.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu berupa dokumen-dokumen atau literatur-literatur dari buku, internet, surat kabar, jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder dilakukan dengan mengambil atau menggunakannya sebagian/seluruhnya dari sekumpulan data yang telah dicatat atau dilaporkan. Data sekunder yang digunakan adalah nilai kinerja Pramugolf Klub Golf Bogor Raya yang diambil dari data kepegawaian.

### 3.7. Metode Pengolahan Analisis

Seluruh pengolahan data dalam penelitian ini digunakan menggunakan bantuan perangkat lunak pengolah data SPSS versi 25. Berikut ini merupakan analisis yang akan digunakan dalam penelitian

#### 3.7.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif antara lain adalah penyajian data melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, pictogram, perhitungan modus, median, mean (pengukuran tendensi sentral), perhitungan desil, persentil, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, perhitungan persentase.

Data yang diperoleh dari responden adalah data kualitatif, kemudian untuk keperluan analisis kuantitatif, maka ditentukan skor yang dimodifikasi menjadi tabel dibawah ini:



Tabel 3.2 Skala Likert

Pilihan	Skala
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

- a. Untuk jawaban (a) dengan kriteria sangat setuju diberi skor 5
- b. Untuk jawaban (b) dengan kriteria setuju diberi skor 4
- c. Untuk jawaban (c) dengan kriteria kurang setuju diberi skor 3
- d. Untuk jawaban (d) dengan kriteria tidak setuju diberi skor 2
- e. Untuk jawaban (e) dengan kriteria sangat tidak setuju diberi skor 1

Total dari nilai jawaban setiap butir pertanyaan kemudian dibuatkan rentang skala untuk mengetahui tanggapan total responden dengan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{SkorTotal Hasil Jawaban Responden}}{\text{SkorTertinggi Responden}} \times 100$$

Setelah diketahui tanggapan total responden, maka langkah selanjutnya adalah menghitung nilai rata-rata indeks konflik kerja, stress kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya.

### 3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan *software SPSS Versi 25*. Untuk menguji apakah persamaan garis regresi yang diperoleh linier dan dapat dipergunakan untuk melakukan peramalan, maka harus dilakukan uji asumsi klasik yaitu:

#### 1. Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah data berdistribusi normal atau tidak yang dipergunakan adalah uji *kolmogorov-smirnov*. Penentuan normal atau tidaknya suatu distribusi data ditentukan berdasarkan taraf signifikan hasil hitung. Jika nilai taraf signifikan diatas 0,05 maka data diinterpretasikan dinyatakan terdistribusi normal dan sebaliknya, jika taraf signifikansi hasil hitung dibawah 0,05 maka diinterpretasikan bahwa data tidak berdistribusi secara normal sehingga pengujian tidak dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya (Ghozali, 2016).

#### 2. Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2016) multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna, uji multikolinieritas dilakukan dengan nilai *variance inflation faktor* (VIF). Model dinyatakan bebas dari gangguan multikolinieritas jika mempunyai nilai toleransi lebih dari 0,10.

#### 3. Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Menurut Priyatno (2016) untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi. Jika pola titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi.

Syarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

### 3.7.3. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda adalah sebuah teknik ketergantungan. Variabel akan dibagi menjadi variabel dependen/terikat (Y) dan variabel independen/bebas (X), dengan tujuan untuk mengestimasi dan memprediksi rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui (Ghozali, 2016). Analisis ini menunjukkan bahwa variabel dependen akan terpengaruh (bergantung) pada lebih dari satu variabel independen. Pengujian dilakukan dengan persamaan regresi linier berganda, dengan rumus (Sugiyono, 2016:188). Fungsi untuk model ini diatur seperti yang terlihat di bawah ini:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = *Employee Performance*
- $\alpha$  = Konstanta
- $\beta_1$ - $\beta_3$  = Koefisien Regresi
- X1 = Konflik Kerja
- X2 = Stress Kerja
- X3 = Motivasi Kerja
- e = Error term

### 3.7.4. Uji T (Signifikansi Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah setiap variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen dapat menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen secara signifikan. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan sejauh mana pengaruh suatu variabel penjelas / independen (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan taraf signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria dalam tes ini adalah:

1. Jika p-value (sig.) > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika p-value (sig.) < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen.

### 3.7.5. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh timbal balik terhadap variabel dependen (Ferdinand, 2014). Pengujian ini digunakan untuk mengetahui model regresi fit of goodness atau tidak. Pengujian dilakukan dengan membandingkan antara tingkat signifikan F dari hasil pengujian dengan nilai signifikan yang digunakan dalam penelitian ini. Tingkat signifikan yang digunakan adalah 5%. Kriteria pengujiannya adalah:

1. Jika tingkat signifikansi F hitung < signifikansi F-Tabel artinya model yang digunakan *fit of goodness*.

2. Jika taraf signifikan F hitung <signifikansi F-Tabel berarti model yang digunakan tidak *fit of goodness*.

Adapun penilaian kategori kinerja karyawan disajikan pada tabel di bawah ini

Tabel 3.3 Hasil Analisis Tingkat Kinerja

No	Tingkat Kinerja	Rentang
1	Sangat Tinggi	> 81
2	Tinggi	66-80
3	Sedang	51-55
4	Rendah	41-50
5	Sangat Rendah	< 40

Sumber: Pedoman Penilaian Klub Golf Bogor Raya

### 3.7.6. Uji Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linear digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. Secara sederhana koefisien determinasi dihitung dengan mengkuadratkan Koefisien Korelasi (R). Semisalkan, jika nilai R adalah sebesar 0,80 maka koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar  $0,80 \times 0,80 = 0,64$ . Berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya adalah sebesar 64,0%. Berarti terdapat 36% (100%-64%) varians variabel terikat yang dijelaskan oleh faktor lain. Berdasarkan interpretasi tersebut, maka tampak bahwa nilai R Square adalah antara 0 sampai dengan 1

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

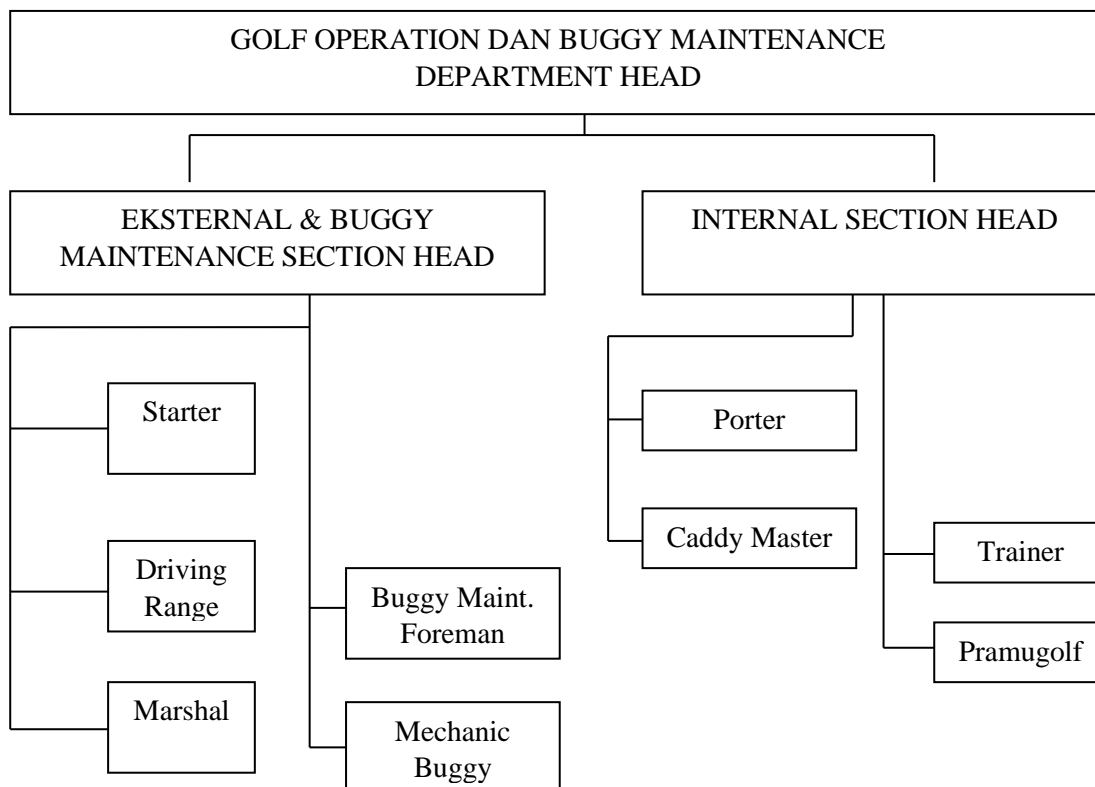
#### **4.1. Profil Perusahaan Klub Golf Bogor Raya**

Klub Golf Bogor Raya atau juga disebut Bogor Golf Club dibangun di atas lahan seluas 72 hektar dan berlokasi tepat ditengah kota Bogor, Jawa Barat. Lapangan 18 hole yang terbentang sejauh 6320 meter dari tee championship ini dirancang oleh desainer asal Australia, Graham V. Marsh. Dibuka pertamakali pada tahun 1997, Klub Golf Bogor Raya beroperasi setiap hari, mulai Senin hingga Minggu pukul 05:00 pagi hingga 07:00 malam. Untuk mencapai lapangan ini dibutuhkan waktu 30 menit berkendara dari Jakarta melalui tol Jagorawi.

Klub Golf Bogor Raya mengkombinasikan kenikmatan dan tantangan bermain golf yang khas dengan kekayaan alam dan panorama yang menakjubkan. Ada banyak hole yang memikat di Klub Golf Bogor Raya dan cocok untuk pegolf dengan semua level kemampuan. Para pegolf pemukul jauh dimanjakan dengan area fairway yang luas, namun dibutuhkan akurasi saat melakukan approach shot karena lapangan ini juga memiliki banyak bunker di sisi green-nya. Hole 18 par 4 menjadi hole tersulit di Klub Golf Bogor Raya. Teeing ground-nya terletak di belakang “jurang” sementara fairway tidak terlalu lebar dengan kiri kanannya terdapat rintangan air menyamping. Second shot menanjak sehingga perhatikan informasi jarak yang benar.

Klub Golf Bogor Raya memiliki fasilitas lengkap. Clubhouse-nya berkesan elegan dan mewah dengan ruang locker yang dihiasi artifak bergaya Jawa dan perabotan gaya kolonial. Fasilitas lain di ruang locker adalah sauna dan pijat. Driving range yang terdiri atas 20 bay dibuka dari pukul 6:00 pagi hingga 17:00 sore. Driving range ini menggunakan rumput alami, bukan mat, untuk memberikan nuansa yang lebih riil. Klub Golf Bogor Raya juga menyediakan klinik golf bersama salah seorang pegolf profesional Indonesia. Bagi pegolf yang ingin bersantap, restoran Tondano dan Terrace menyediakan beragam jenis masakan, mulai dari masakan Nusantara, Korea, Cina, Jepang, dan Barat. Klub Golf Bogor Raya menyediakan ruang pertemuan dan gathering perusahaan dengan kapasitas 20-60 orang . Selain itu terdapat pula Paviliun VIP yang menjadi salah satu fasilitas unggulan di Klub Golf Bogor Raya. Pavilliun dilengkapi dengan lounge dan ruang dining, plus ruang locker, televisi dan layanan personal lainnya. Selain itu, paviliun ini memberi akses langsung menuju lapangan golf.

Berikut struktur organisasi Klub Golf Bogor Raya



Gambar 4.1.  
Struktur organisasi Klub Golf Bogor Raya

## 4.2. Analisis Deskriptif

### 4.2.1. Kondisi Konflik Kerja

Untuk pengukuran variabel konflik kerja digunakan pendapat responden dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dari Ria Puspita Sari (2015), antara lain:

1. Merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antara karyawan dan rekan kerja.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.1. Merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antar karyawan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	5	9	20
Kurang Setuju (KS)	3	27	48	81
Setuju (SS)	2	12	21	24
Sangat Setuju (SST)	1	12	21	12
<b>Total</b>		56	100	137

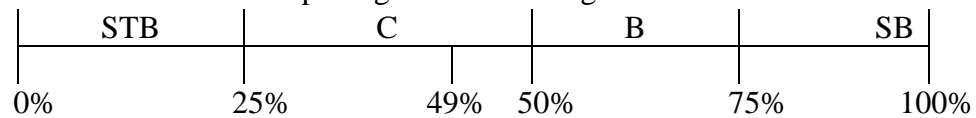
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{137}{5 \times 46} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan merasakan terjadinya percetakan atau perdebatan (kontroversi) antara saya dan rekan kerja menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

2. Merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.2. Merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	2	4	8
Kurang Setuju (KS)	3	33	59	99
Setuju (SS)	2	8	14	16
Sangat Setuju (SST)	1	13	23	13
<b>Total</b>		56	100	136

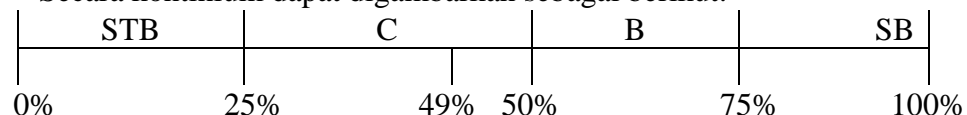
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{136}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

3. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.3. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	5	9	20
Kurang Setuju (KS)	3	25	45	75
Setuju (SS)	2	17	30	34
Sangat Setuju (SST)	1	9	16	9
<b>Total</b>		56	100	138

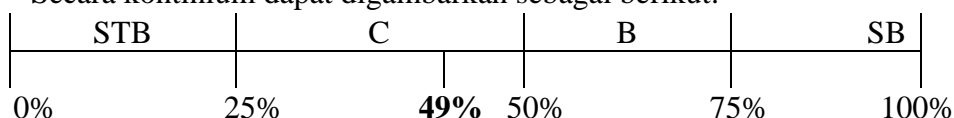
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{138}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

4. Saya merasakan antar saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.4. Saya merasakan antar saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	4	7	16
Kurang Setuju (KS)	3	26	46	78
Setuju (SS)	2	18	32	36
Sangat Setuju (SST)	1	8	14	8
<b>Total</b>		56	100	138

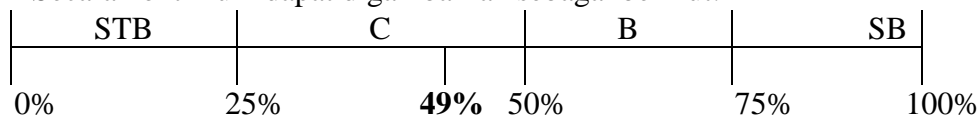
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{138}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

5. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.5. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	4	7	16
Kurang Setuju (KS)	3	24	43	72
Setuju (SS)	2	20	36	40
Sangat Setuju (SST)	1	8	14	8
<b>Total</b>		56	100	136

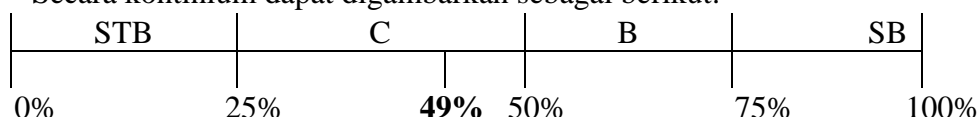
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{136}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

6. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:



Tabel 4.6. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	2	4	8
Kurang Setuju (KS)	3	31	55	93
Setuju (SS)	2	12	21	24
Sangat Setuju (SST)	1	11	20	11
<b>Total</b>		56	100	136

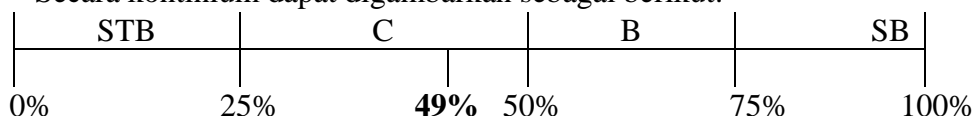
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{136}{5 \times 46} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

7. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.7. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	3	5	12
Kurang Setuju (KS)	3	24	43	72
Setuju (SS)	2	25	45	50
Sangat Setuju (SST)	1	4	7	4
<b>Total</b>		56	100	138

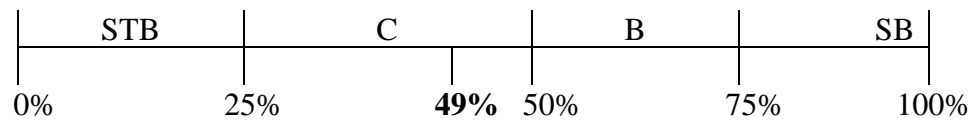
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{138}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah baik.

8. Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya  
Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.8. Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	0	0	0
Kurang Setuju (KS)	3	30	54	90
Setuju (SS)	2	14	25	28
Sangat Setuju (SST)	1	12	21	12
<b>Total</b>		56	100	130

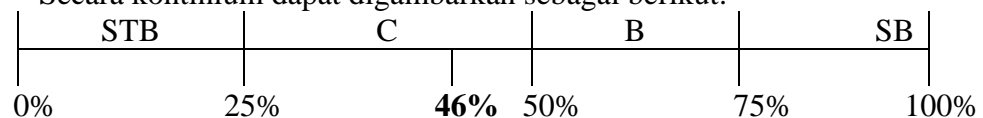
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{130}{5 \times 56} \times 100\% = 46\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

9. Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya  
Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.9. Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	1	2	4
Kurang Setuju (KS)	3	30	54	90
Setuju (SS)	2	14	25	28
Sangat Setuju (SST)	1	11	20	11
<b>Total</b>		56	100	133

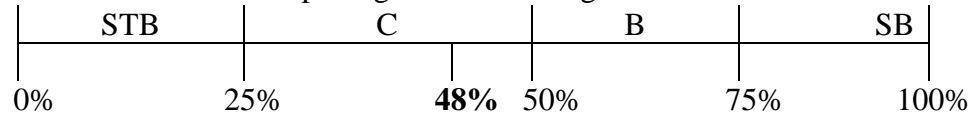
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{133}{5 \times 56} \times 100\% = 48\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya menunjukkan 48% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

10. Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.10. Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	1	2	4
Kurang Setuju (KS)	3	30	54	90
Setuju (SS)	2	14	25	28
Sangat Setuju (SST)	1	11	20	11
<b>Total</b>		56	100	133

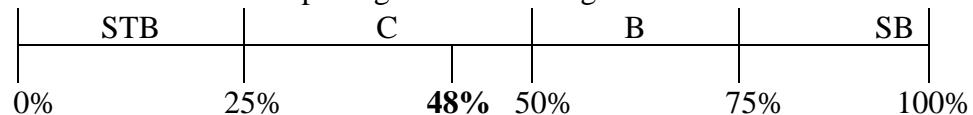
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{133}{5 \times 56} \times 100\% = 48\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa lelah secara mental menunjukkan 46% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

Tabel 4.11 Total Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Konflik

Instrumen Pertanyaan	Total Skor	Rata-rata Skor
1. Saya merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) antara saya dan rekan kerja	49%	48%
2. Saya merasakan terjadinya ketegangan karena masalah pribadi antara saya dan rekan kerja	49%	
3. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai visi yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan	49%	
4. Saya merasakan antar saya dan rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan	49%	
5. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan penyebab atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	49%	
6. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan	49%	
7. Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan	49%	
8. Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara saya dan rekan kerja saya	46%	
9. Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya	48%	
10. Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya	48%	
Rata-rata		48%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja, total skor rata-rata setelah dihitung adalah 48% sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja karyawan pada kategori cukup.

#### 4.2.2. Kondisi Stres Kerja

Untuk pengukuran variabel stres kerja digunakan pendapat responden dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dari I Gede Putro Wibowo, 2014, antara lain:

1. Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya.

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.12. Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	12	21	60
Tidak Setuju (TS)	4	7	13	28
Kurang Setuju (KS)	3	8	14	24
Setuju (SS)	2	15	27	30
Sangat Setuju (SST)	1	14	25	14
<b>Total</b>		56	100	156

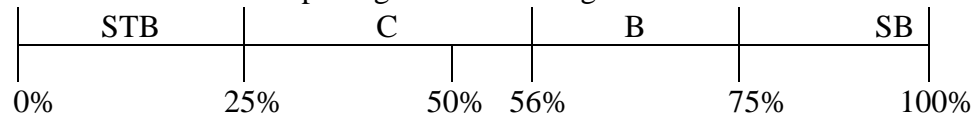
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{156}{5 \times 56} \times 100\% = 56\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya menunjukkan 56% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

## 2. Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.13. Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	4	7	16
Kurang Setuju (KS)	3	27	48	81
Setuju (SS)	2	14	25	28
Sangat Setuju (SST)	1	11	20	11
<b>Total</b>		56	100	136

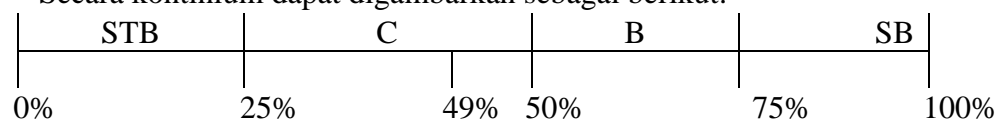
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{136}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

3. Pekerjaan saya beresiko tinggi

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.14. Pekerjaan saya beresiko tinggi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	6	11	24
Kurang Setuju (KS)	3	21	38	63
Setuju (SS)	2	21	38	42
Sangat Setuju (SST)	1	8	14	8
<b>Total</b>		56	100	137

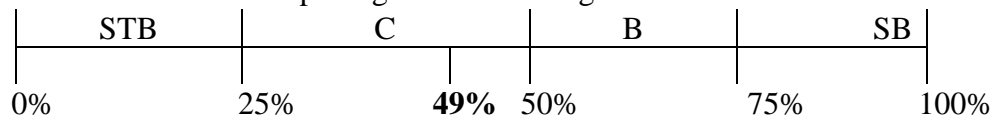
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{137}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Pekerjaan saya beresiko tinggi menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

4. Saya merasa tidak didukung oleh keluarga

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.15. Saya merasa tidak didukung oleh keluarga

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	6	11	24
Kurang Setuju (KS)	3	17	30	51
Setuju (SS)	2	24	43	48
Sangat Setuju (SST)	1	9	16	9
<b>Total</b>		56	100	132

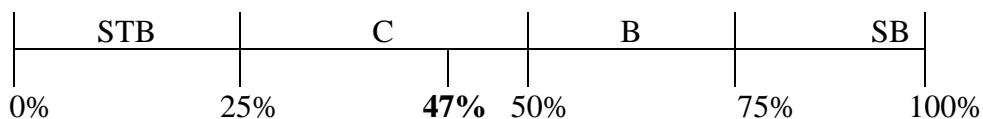
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{132}{5 \times 56} \times 100\% = 47\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa tidak didukung oleh keluarga menunjukkan 47% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

5. Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.16. Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	5	9	20
Kurang Setuju (KS)	3	18	32	54
Setuju (SS)	2	17	30	34
Sangat Setuju (SST)	1	16	29	16
<b>Total</b>		56	100	124

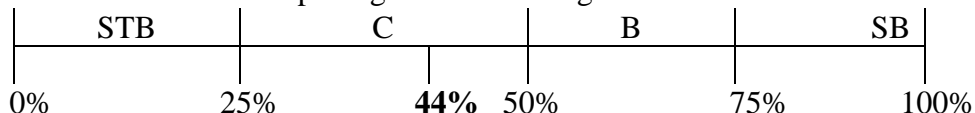
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{124}{5 \times 56} \times 100\% = 44\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

6. Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.17. Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	3	5	12
Kurang Setuju (KS)	3	30	54	90
Setuju (SS)	2	12	21	24
Sangat Setuju (SST)	1	11	20	11
<b>Total</b>		56	100	137

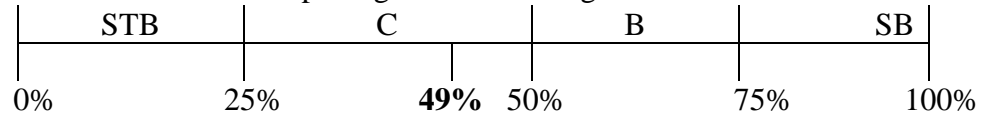
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{137}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

7. Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.18. Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	7	13	28
Kurang Setuju (KS)	3	20	36	60
Setuju (SS)	2	20	36	40
Sangat Setuju (SST)	1	9	16	9
<b>Total</b>		56	100	137

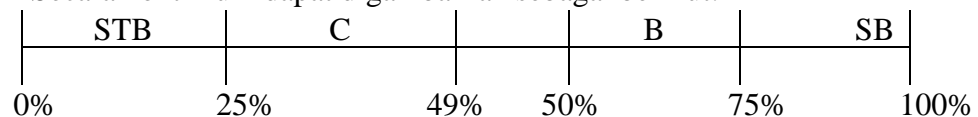
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{137}{5 \times 56} \times 100\% = 49\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah baik.

8. Kantor saya terlalu ramai

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:



Tabel 4.19. Kantor saya terlalu ramai

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	4	7	16
Kurang Setuju (KS)	3	26	46	78
Setuju (SS)	2	15	27	30
Sangat Setuju (SST)	1	11	20	11
<b>Total</b>		56	100	135

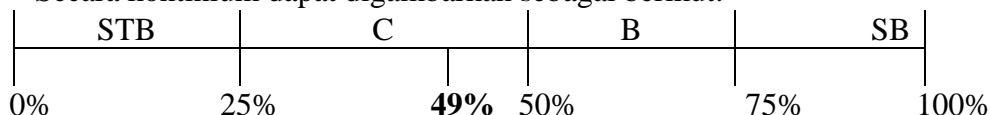
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{135}{5 \times 56} \times 100\% = 48\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Kantor saya terlalu ramai menunjukkan 49% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

9. Saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.20. Saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	5	9	20
Kurang Setuju (KS)	3	19	34	57
Setuju (SS)	2	20	36	40
Sangat Setuju (SST)	1	12	21	12
<b>Total</b>		56	100	129

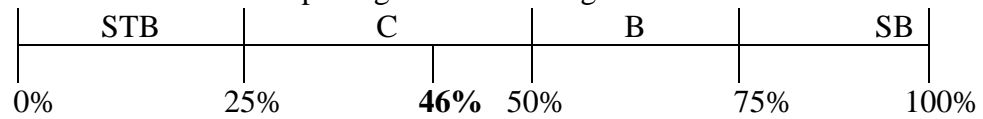
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{129}{5 \times 56} \times 100\% = 46\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang menunjukkan 46% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

10. Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.21. Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	3	5	12
Kurang Setuju (KS)	3	26	46	78
Setuju (SS)	2	14	25	28
Sangat Setuju (SST)	1	13	23	13
<b>Total</b>		56	100	131

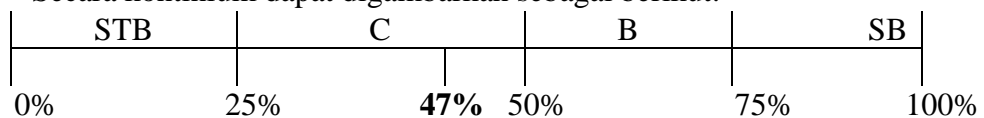
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{131}{5 \times 56} \times 100\% = 47\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik menunjukkan 47% atau memiliki penilaian pada daerah cukup.

11. Keluarga saya ingin agar saya menghabiskan lebih banyak waktu di rumah

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.22. Keluarga saya ingin agar saya menghabiskan lebih banyak waktu di rumah

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	5	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	4	3	5	12
Kurang Setuju (KS)	3	33	59	99
Setuju (SS)	2	8	14	16
Sangat Setuju (SST)	1	12	21	12
<b>Total</b>		56	100	139

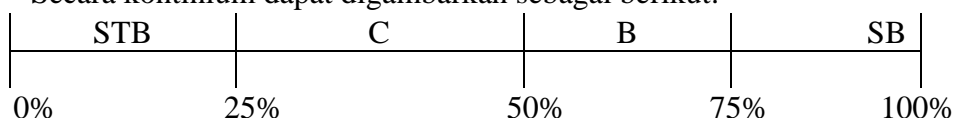
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{139}{5 \times 56} \times 100\% = 50\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Keluarga saya ingin agar saya menghabiskan lebih banyak waktu di rumah menunjukkan 50% atau memiliki penilaian pada daerah baik.

Tabel 4.23 Total Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Stress Kerja

Instrumen Pertanyaan	Total Skor	Rata-rata Skor
1. Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya	56%	49%
2. Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya	49%	
3. Pekerjaan saya beresiko tinggi	49%	
4. Saya merasa tidak didukung oleh keluarga	47%	
5. Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya	44%	
6. Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja	49%	
7. Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan	49%	
8. Kantor saya terlalu ramai	48%	
9. Saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang	46%	

Instrumen Pertanyaan	Total Skor	Rata-rata Skor
10. Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik	47%	
11. Keluarga saya ingin agar saya menghabiskan lebih banyak waktu di rumah	50%	
Rata-rata		49%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, total skor rata-rata setelah dihitung adalah 49% sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada kategori cukup.

#### 4.2.3. Kondisi Motivasi Kerja

Untuk pengukuran variabel konflik kerja digunakan pendapat responden dengan menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dari Arif Arwanto, 2013, antara lain:

1. Saya cenderung mencoba agar orang lain dapat menerima ide saya

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.24. Saya cenderung mencoba agar orang lain dapat menerima ide saya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	3	5	6
Kurang Setuju (KS)	3	13	23	39
Setuju (SS)	4	23	41	92
Sangat Setuju (SST)	5	17	30	85
<b>Total</b>		56	100	222

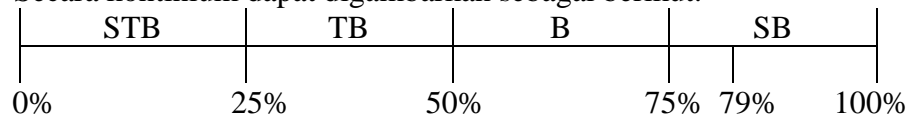
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{222}{5 \times 56} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya cenderung mencoba agar orang lain dapat menerima ide saya menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

2. Saya suka melakukan rancangan kerja untuk lebih berprestasi

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.25. Saya suka melakukan rancangan kerja untuk lebih berprestasi

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	4	7	8
Kurang Setuju (KS)	3	20	36	60
Setuju (SS)	4	13	23	52
Sangat Setuju (SST)	5	19	34	95
<b>Total</b>		56	100	215

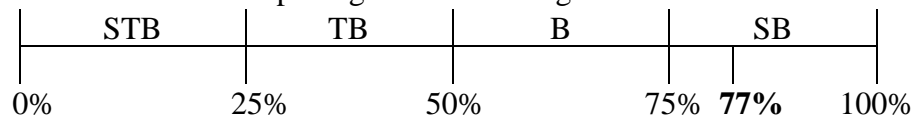
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{215}{5 \times 56} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya suka melakukan rancangan kerja untuk lebih berprestasi menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

3. Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan kerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.26. Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	5	9	10
Kurang Setuju (KS)	3	17	30	51
Setuju (SS)	4	23	41	92
Sangat Setuju (SST)	5	11	20	55
<b>Total</b>		56	100	208

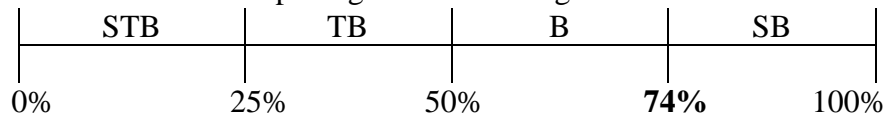
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{208}{5 \times 56} \times 100\% = 74\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan kerja menunjukkan 74% atau memiliki penilaian pada daerah baik.

4. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.27. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	3	5	6
Kurang Setuju (KS)	3	16	29	48
Setuju (SS)	4	24	43	96
Sangat Setuju (SST)	5	13	23	65
<b>Total</b>		56	100	215

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{215}{5 \times 56} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

5. Saya ingin mencapai bonus kerja yang baik

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.28. Saya ingin mencapai bonus kerja yang baik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Kurang Setuju (KS)	3	22	39	66
Setuju (SS)	4	18	32	72
Sangat Setuju (SST)	5	16	29	80
<b>Total</b>		56	100	218

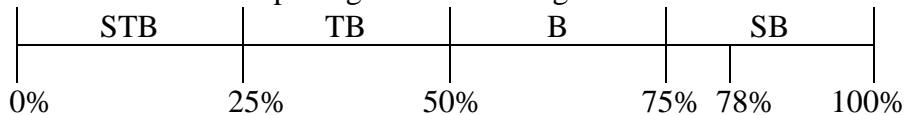
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{218}{5 \times 56} \times 100\% = 78\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya ingin mencapai bonus kerja yang baik menunjukkan 78% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

6. Saya lebih suka memberikan pengarahan kepada orang lain

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.29. Saya lebih suka memberikan pengarahan kepada orang lain

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Kurang Setuju (KS)	3	11	20	33
Setuju (SS)	4	23	41	92
Sangat Setuju (SST)	5	22	39	110
<b>Total</b>		56	100	235

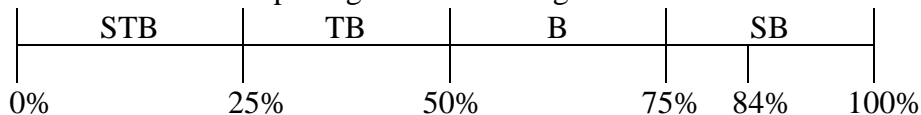
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{235}{5 \times 56} \times 100\% = 84\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya lebih suka memberikan pengarahan kepada orang lain menunjukkan 84% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

7. Saya dapat mempengaruhi orang lain

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.30. Saya dapat mempengaruhi orang lain

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	4
Kurang Setuju (KS)	3	16	29	48
Setuju (SS)	4	21	38	84
Sangat Setuju (SST)	5	17	30	85
<b>Total</b>		56	100	221

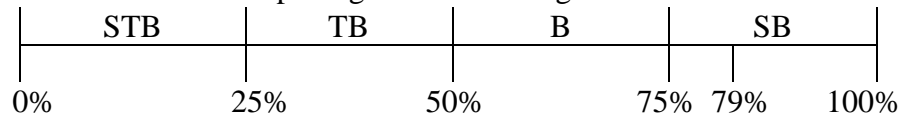
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{221}{5 \times 56} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya dapat mempengaruhi orang lain menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

8. Saya suka menjadi pemimpin dalam kelompok saya bekerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.31. Saya suka menjadi pemimpin dalam kelompok saya bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	4
Kurang Setuju (KS)	3	15	27	45
Setuju (SS)	4	24	43	96
Sangat Setuju (SST)	5	15	27	75
<b>Total</b>		56	100	220

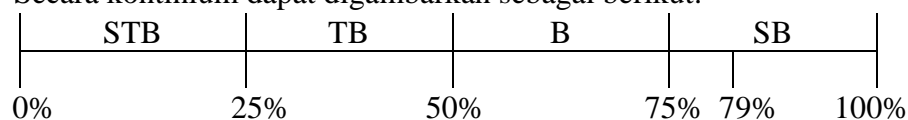
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{220}{5 \times 56} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:





Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya suka menjadi pemimpin dalam kelompok saya bekerja menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

9. Saya suka mendapatkan peluang untuk kenaikan pangkat

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.32. Saya suka mendapatkan peluang untuk kenaikan pangkat

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Kurang Setuju (KS)	3	22	39	66
Setuju (SS)	4	17	30	68
Sangat Setuju (SST)	5	17	30	85
<b>Total</b>		56	100	219

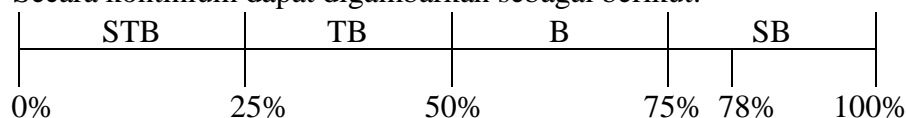
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{219}{5 \times 56} \times 100\% = 78\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya suka mendapatkan peluang untuk kenaikan pangkat menunjukkan 78% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

10. Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kinerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.33. Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kinerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	1	2	2
Kurang Setuju (KS)	3	9	16	27
Setuju (SS)	4	23	41	92
Sangat Setuju (SST)	5	23	41	115
<b>Total</b>		56	100	236

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{236}{5 \times 56} \times 100\% = 84\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kinerja menunjukkan 84% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

11. Saya menyukai pekerjaan yang lebih memberikan jaminan fisik

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.34. Saya menyukai pekerjaan yang lebih memberikan jaminan fisik

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Kurang Setuju (KS)	3	16	29	48
Setuju (SS)	4	22	39	88
Sangat Setuju (SST)	5	18	32	90
<b>Total</b>		56	100	226

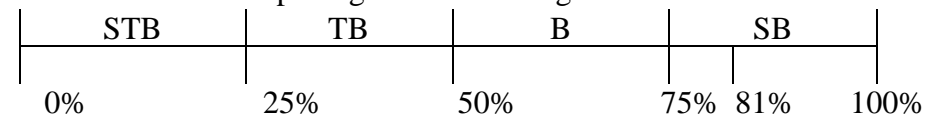
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{226}{5 \times 56} \times 100\% = 81\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menyukai pekerjaan yang lebih memberikan jaminan fisik menunjukkan 81% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

12. Saya dapat mengawal orang lain yang ada dalam kelompok kerja saya

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.35. Saya dapat mengawal orang lain yang ada dalam kelompok kerja saya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Kurang Setuju (KS)	3	19	34	57
Setuju (SS)	4	27	48	108
Sangat Setuju (SST)	5	10	18	50
<b>Total</b>		56	100	215

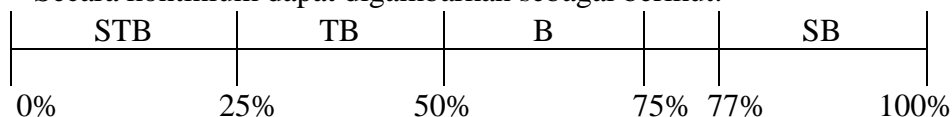
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{215}{5 \times 56} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya dapat mengawal orang lain yang ada dalam kelompok kerja saya menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah baik.

13. Saya menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.36. Saya menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	0	0	0
Kurang Setuju (KS)	3	19	34	57
Setuju (SS)	4	27	48	108
Sangat Setuju (SST)	5	10	18	50
<b>Total</b>		56	100	215

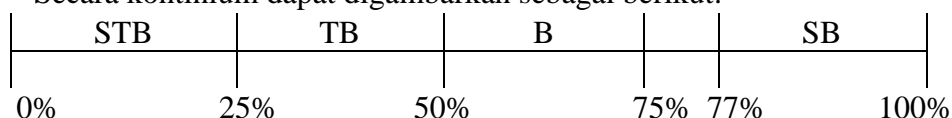
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{215}{5 \times 56} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

14. Saya merasa puas karena memperoleh asuransi kesehatan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.37. Saya merasa puas karena memperoleh asuransi kesehatan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	5	9	10
Kurang Setuju (KS)	3	13	23	39
Setuju (SS)	4	22	39	88
Sangat Setuju (SST)	5	16	29	80
<b>Total</b>		56	100	217

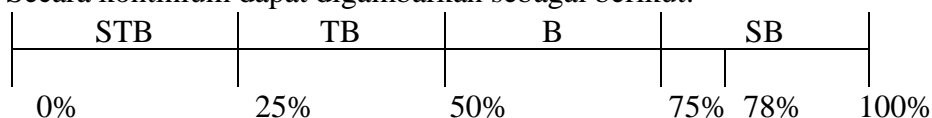
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{217}{5 \times 56} \times 100\% = 78\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya merasa puas karena memperoleh asuransi kesehatan menunjukkan 78% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

15. Saya lebih suka menitikberatkan keselamatan fisik dalam bekerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.38. Saya lebih suka menitikberatkan keselamatan fisik dalam bekerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	4
Kurang Setuju (KS)	3	25	45	75
Setuju (SS)	4	14	25	56
Sangat Setuju (SST)	5	15	27	75
<b>Total</b>		56	100	210

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{210}{5 \times 56} \times 100\% = 75\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya lebih suka menitikberatkan keselamatan fisik dalam bekerja menunjukkan 75% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

16. Saya suka berbincang dengan rekan kerja semasa istirahat

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.39. Saya suka berbincang dengan rekan kerja semasa istirahat

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	4	7	8
Kurang Setuju (KS)	3	16	29	48
Setuju (SS)	4	21	38	84
Sangat Setuju (SST)	5	15	27	75
<b>Total</b>		<b>56</b>	<b>100</b>	<b>215</b>

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{215}{5 \times 56} \times 100\% = 77\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya suka berbincang dengan rekan kerja semasa istirahat menunjukkan 77% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

17. Saya menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.40. Saya menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	4
Kurang Setuju (KS)	3	23	41	69
Setuju (SS)	4	15	27	60
Sangat Setuju (SST)	5	16	29	80
<b>Total</b>		56	100	213

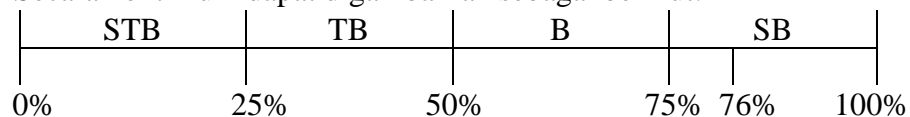
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{213}{5 \times 56} \times 100\% = 76\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja menunjukkan 76% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

18. Saya menyukai kerjasama untuk membina hubungan dengan orang lain

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.41. Saya menyukai kerjasama untuk membina hubungan dengan orang lain

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	4
Kurang Setuju (KS)	3	15	27	45
Setuju (SS)	4	26	46	104
Sangat Setuju (SST)	5	13	23	65
<b>Total</b>		56	100	218

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{218}{5 \times 56} \times 100\% = 78\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya menyukai kerjasama untuk membina hubungan dengan orang lain menunjukkan 78% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

19. Saya suka menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.42. Saya suka menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	4
Kurang Setuju (KS)	3	18	32	54
Setuju (SS)	4	18	32	72
Sangat Setuju (SST)	5	18	32	90
<b>Total</b>		56	100	220

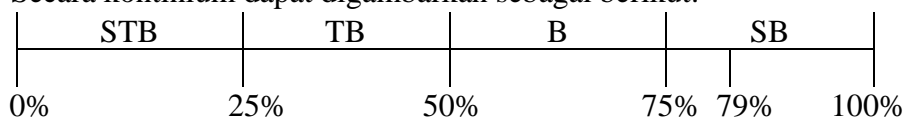
Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{220}{5 \times 56} \times 100\% = 79\%$$

Secara kontinuum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya suka menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan menunjukkan 79% atau memiliki penilaian pada daerah sangat baik.

20. Saya cenderung membuat kerjasama yang sangat baik di kelompok saya

Berikut adalah tanggapan dari responden yang disajikan dalam tabel:

Tabel 4.43. Saya cenderung membuat kerjasama yang sangat baik di kelompok saya

Jawaban Responden	Bobot	Jumlah	%	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	0	0	0
Tidak Setuju (TS)	2	2	4	4
Kurang Setuju (KS)	3	27	48	81
Setuju (SS)	4	12	21	48
Sangat Setuju (SST)	5	15	27	75
<b>Total</b>		56	100	208

Sumber : Data Primer, diolah tahun 2021

Sehingga dapat dirumuskan tingkat persetujuannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{\text{Jumlah skor yang diperoleh dari penelitian}}{\text{Jumlah skor ideal untuk keseluruhan item}} \times 100\%$$

$$\text{Tingkat Persetujuan} = \frac{208}{5 \times 56} \times 100\% = 74\%$$

Secara kontinum dapat digambarkan sebagai berikut:



Berdasarkan tanggapan responden mengenai pernyataan Saya cenderung membuat kerjasama yang sangat baik dikelompok saya menunjukkan 74% atau memiliki penilaian pada daerah baik.

Tabel 4.44 Total Jawaban Responden terhadap Indikator Variabel Motivasi Kerja

Instrumen Pertanyaan	Total Skor	Rata-rata Skor
1. Saya cenderung mencoba agar orang lain dapat menerima ide saya	79%	78%
2. Saya suka melakukan rancangan kerja untuk lebih berprestasi	77%	
3. Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan kerja	74%	
4. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan	77%	
5. Saya ingin mencapai bonus kerja yang baik	78%	
6. Saya lebih suka memberikan pengarahan kepada orang lain	84%	
7. Saya dapat mempengaruhi orang lain	79%	
8. Saya suka menjadi pemimpin dalam kelompok saya bekerja	79%	
9. Saya suka mendapatkan peluang untuk kenaikan	78%	



Instrumen Pertanyaan	Total Skor	Rata-rata Skor
pangkat		
10. Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kinerja	84%	
11. Saya menyukai pekerjaan yang lebih memberikan jaminan fisik	81%	
12. Saya dapat mengawal orang lain yang ada dalam kelompok kerja saya	77%	
13. Saya menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan	77%	
14. Saya merasa puas karena memperoleh asuransi kesehatan	78%	
15. Saya lebih suka menitikberatkan keselamatan fisik dalam bekerja	75%	
16. Saya suka berbincang dengan rekan kerja semasa istirahat	77%	
17. Saya menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja	76%	
18. Saya menyukai kerjasama untuk membina hubungan dengan orang lain	78%	
19. Saya suka menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan	79%	
20. Saya cenderung membuat kerjasama yang sangat baik dikelompok saya	74%	
Rata-rata		78%

(Sumber: Data Primer, diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja, total skor rata-rata setelah dihitung adalah 78% sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada kategori sangat tinggi.

#### 4.2.4. Kondisi Kinerja Karyawan

Untuk pengukuran variabel kinerja karyawan digunakan data hasil penilaian kinerja karyawan yang dilakukan Klub Golf Bogor Raya.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya

Tabel 4.45  
Hasil Kinerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya

No	Nilai
1	87
2	92
3	85
4	87
5	86
6	92
7	82
8	84
9	84
10	86
11	82
12	90
13	82
14	92
15	84
16	82
17	83
18	84
19	74
20	86
21	87
22	89
23	87
24	87
25	82
26	82
27	83
28	94
29	86
30	86
31	87
32	88
33	89
34	96
35	97
36	82
37	83

No	Nilai
38	85
39	85
40	86
41	88
42	93
43	85
44	86
45	87
46	88
47	68
48	81
49	82
50	83
51	84
52	80
53	82
54	75
55	83
56	92
Rata-rata	85.39

Dari data Tabel 4.45, terlihat rata rata tingkat kinerja karyawan adalah 85,39 yang berarti rata-rata tingkat kinerja berada pada tingkat sangat tinggi berada pada rentang interval  $> 81$ .

#### 4.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan dengan tujuan untuk memperoleh model regresi dengan estimasi yang tepat dan tidak bias. Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program statistik. Uji asumsi klasik pada penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Asumsi klasik yang harus dipenuhi oleh model regresi itu sendiri adalah residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas yang artinya antara variabel independen dalam model regresi tidak memiliki korelasi atau hubungan secara sempurna ataupun mendekati sempurna, tidak adanya heteroskedastisitas atau model regresi adalah homoskedastisitas yang artinya *variance* variabel independen dari satu pengamatan ke pengamatan lain adalah konstan atau sama dan tidak adanya autokorelasi (non-autokorelasi) yang artinya kesalahan pengganggu dalam model regresi tidak saling berkorelasi.

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Data yang terdistribusi secara normal berarti data akan mengikuti bentuk distribusi

normal. Distribusi normal data dengan bentuk distribusi normal dimana data memusat pada nilai rata-rata dan median.

Untuk mengetahui bentuk distribusi data dapat menggunakan grafik distribusi dan analisis statistik. Dalam penelitian ini menggunakan kedua cara tersebut. Analisis statistik merupakan cara yang dianggap lebih valid dengan menggunakan keruncingan kurva untuk mengetahui bentuk distribusi data. Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *Kolmogrov-Smirnov* (K-S). jika hasil *Kolmogrov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan diatas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 (Sign. > 0,05). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.46.

**Tabel 4.46.**  
**Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.19130109
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.077
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2022)

Berdasarkan tabel 4.46 diatas dapat diketahui bahwa besarnya nilai signifikan untuk data konflik kerja ( $X_1$ ), stress kerja ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ), sebesar 0,200. Maka, dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dimana data memiliki asymp. Sign. (2-tailed) yaitu 0,200 lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ) maka nilai residual dari nilai uji tersebut telah normal.

## 2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya, *variance inflation factor* (VIF). Apabila nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* lebih kecil dari 0.01 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10. Jadi nilai VIF lebih tinggi dari 0,1 atau VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas (Santoso, 2016). Hasil uji multikolonieritas dilihat pada Tabel 4.47.

**Tabel 4.47.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.180	6.632		5.154	.000		
Konflik Kerja	.479	.150	.317	1.200	.002	.778	1.286
Stres Kerja	.358	.146	.258	1.447	.017	.778	1.286
Motivasi Kerja	.256	.074	.330	3.462	.001	.778	1.286

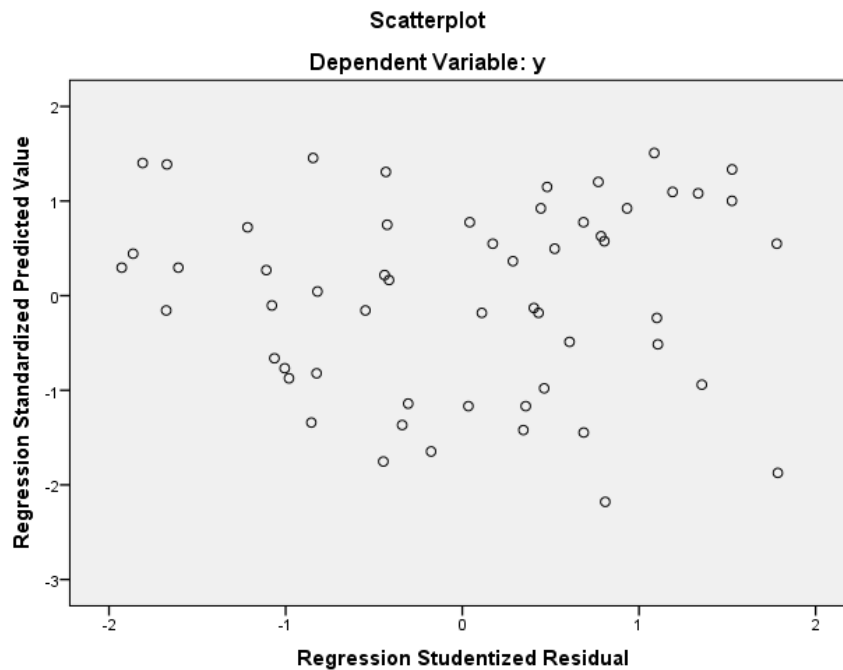
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 25, 2021)

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, nilai *tolerance* untuk variabel konflik kerja sebesar 0,778, nilai *tolerance* untuk variabel stress kerja sebesar 0.778, nilai *tolerance* untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.778 sehingga nilai *tolerance* ketiga variabel independen diatas lebih dari 0,10 dan nilai VIF variabel konflik kerja sebesar 1,286, nilai VIF untuk variabel stress kerja sebesar 1.286, nilai VIF untuk variabel motivasi kerja sebesar 1.286, dimana nilai VIF ketiga variabel tersebut kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen di atas tidak terjadi masalah multikolinearitas pada model regresi.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diperlukan dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat masalah heteroskedastisitas atau tidak mengenai data yang digunakan. Berikut merupakan grafik yang menjelaskan ada tidaknya masalah heteroskedastisitas dalam penelitian.



**Gambar 4.2.**  
**Scatterplot Heteroskedastisitas.**

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan SPSS 25. dapat diketahui bahwa plot atau titik-titik menyebar secara merata baik di atas garis nol, serta tidak menumpuk di satu titik sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji statistik ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas pada data penelitian.

#### 4.4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu metode analisa yang digunakan untuk menentukan ketetapan prediksi dari pengaruh yang terjadi antara variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.48  
Hasil Uji Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.180	6.632		5.154	.000
Konflik Kerja	.479	.150	.317	1.200	.002
Stres Kerja	.358	.146	.258	1.447	.017
Motivasi Kerja	.256	.074	.330	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Pengolahan SPSS

Dari hasil perhitungan SPSS 25, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 34.180 + 0.479X_1 + 0.358X_2 + 0.256X_3 + e$$

Nilai 0.479 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel konflik kerja, yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari konflik kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.479 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin rendah konflik kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai 0.358 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja, yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar 0.358 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin rendah stres kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Nilai 0.256 merupakan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja, yang artinya setiap peningkatan 1 (satu) satuan dari motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.256 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya konstan atau tidak berubah, artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Nilai konstanta ( $\alpha$ ) bernilai positif sebesar 34.180, artinya dapat dinyatakan bahwa kontribusi variabel di luar model regresi yang diteliti dalam penelitian ini memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan sebesar 34.180 satuan dan  $e$  adalah variabel pengganggu.

#### 4.5. Uji T

Pengujian regresi secara parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dengan membandingkan nilai probabilitas (*p-value*) dari variabel dengan tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 0,05. jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Kemudian membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan nilai  $t_{tabel}$ . Dengan sampel responden 56 orang, maka perhitungannya adalah  $df = n-k$ , yaitu  $df = 56-4 = 52$ , maka dalam  $t_{tabel}$  nilai yang diketahui sebesar 2.007 dengan tingkat signifikansi 0,005.

Berikut hasil uji t secara parsial:

Tabel 4.49  
Hasil Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.180	6.632		5.154	.000
Konflik Kerja	.479	.150	.317	1.200	.002
Stres Kerja	.358	.146	.258	1.447	.017
Motivasi Kerja	.256	.074	.330	3.462	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

##### 4.5.1. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya

Nilai sig untuk pengaruh konflik kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,002 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $1.200 < 2.007$  sehingga dapat disimpulkan konflik kerja ( $X_1$ ) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah konflik kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan.

##### 4.5.2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya

Nilai sig untuk pengaruh stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,017 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $1.447 < 2.007$  sehingga dapat disimpulkan stres kerja ( $X_2$ ) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah stress kerja, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya semakin tinggi stres kerja, semakin rendah kinerja karyawan.

##### 4.5.3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Klub Golf Bogor Raya

Nilai sig untuk pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah  $0,001 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3.462 > 2.007$  sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja ( $X_3$ ) berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin

meningkat kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja, semakin rendah juga kinerja karyawan.

#### 4.6. Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Setelah mendapatkan nilai  $F_{hitung}$ , kemudian dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, dengan kriteria  $H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Adapun rancangan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta = 0$  (tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ ) tidak terdapat pengaruh antara variabel konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

$H_a: \beta \neq 0$  (tidak ada pengaruh  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ ) tidak terdapat pengaruh antara variabel konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Sudah diketahui sebelumnya jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 56 responden, maka cara perhitungannya adalah  $df_1 = k-1$ , yaitu  $df=4-1=3$ . dan  $df_2 = n - k = 56-4 = 52$ . Dari hasil perhitungan tersebut, maka diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2,78 dengan tingkat signifikansinya ( $\alpha$ ) sebesar 0,05. Berikut adalah hasil dari uji F:

Tabel 4.50 Hasil Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1063.655	3	354.552	20.036	.000 <sup>b</sup>
Residual	1238.683	70	17.695		
Total	2302.338	73			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Pengolahan SPSS

Berdasarkan pengujian pengaruh variabel konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan uji F maka didapatkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $20.036 > 2.78$  dengan signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ini ( $H_a$ ) diterima. Dari penjelasan tersebut menunjukkan bahwa secara simultan variabel independen dari penelitian ini yaitu konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### 4.7. Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui sejauh mana varian variabel mempengaruhi dan seberapa besar kontribusi konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dihitung terhadap koefisien. Setelah dilakukan pengujian maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.51

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 <sup>a</sup>	.462	.439	4.20660

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2



Persentase pengaruh variabel konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.439 atau 43,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif sebesar 43,9%, sedangkan sisanya sebesar 56,1% (100%-43,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak peneliti teliti.

#### **4.8. Pembahasan**

##### **4.8.1. Kondisi Konflik Kerja Pramugolf Klub Golf Bogor Raya**

Kondisi konflik kerja pada pramugolf pada kategori sedang. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi tidak terlalu tinggi. Konflik yang terjadi dalam hal ini mengenai adanya ketidakharmonisan antara karyawan dengan karyawan lainnya, perbedaan sikap pribadi, dan sikap ketidakpuasan atas pekerjaan rekan kerja.

Konflik yang terjadi mampu diatasi oleh pihak manajemen. Jika konflik kerja yang terlalu rendah maka kinerja karyawan menghadapi stagnasi.

##### **4.8.2. Kondisi Stress Kerja Pramugolf Klub Golf Bogor Raya**

Setiap manusia pasti memiliki masalah dalam hidupnya, terlebih manusia yang bekerja, salah satu masalah dalam kerja adalah stres. Stres itu harus diatasi, baik oleh orang itu sendiri ataupun melalui bantuan orang lain. Tujuan yang dicapai perusahaan tidak akan terlepas dari peran dan adil setiap karyawan yang menjadi penggerak kehidupan organisasi, sehingga sudah selayaknya peran dari pemimpin para manajer perusahaan untuk dapat memahami kondisi para karyawannya, apabila karyawan terdapat beban masalah yang dapat menghambat kinerja perusahaan.

Stres kerja merupakan keadaan dimana karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang dapat berpengaruh terhadap kinerjanya di dalam perusahaan dan membuat ketidakseimbangan hubungan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya. Permasalahan yang sering muncul dalam hal stres kerja pada Pramugolf Klub Golf Bogor Raya adalah beban kerja yang sangat tinggi dengan target dan standar kinerja yang telah ditentukan pihak Klub Golf Bogor Raya kepada para karyawannya, adanya pekerjaan ganda yang menyebabkan seorang karyawan mempunyai beban yang lebih tinggi dibandingkan karyawan lainnya dan dalam hal bekerja persaingan sangat ketat untuk mencapai prestasi kerja.

##### **4.8.3. Kondisi Motivasi Kerja Pramugolf Klub Golf Bogor Raya**

Hasil rata rata tingkat motivasi kerja karyawan adalah 78% yang berarti rata-rata tingkat motivasi kerja berada pada tingkat sangat tinggi. Motivasi merupakan timbulnya perilaku yang mengarah pada tujuan tertentu dengan penuh komitmen sampai tercapainya tujuan dimaksud. Beberapa metode motivasi karyawan yang diberikan oleh Klub Golf Bogor Raya adalah :

###### **1. Metode Langsung (*Direct Motivation*)**

Metode langsung yang diberikan yaitu dengan memberikan pujian kepada karyawan yang dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Pujian tersebut diberikan kepada karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan giat dalam bekerja, datang dan pulang sesuai jam kerja yang telah ditetapkan.

## 2. Metode Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Metode tidak langsung yang diberikan yaitu dengan memberikan fasilitas yang baik guna menunjang kelancaran kinerja karyawan. Seperti kondisi ruang kerja yang nyaman dan bersih. Serta fasilitas kantor yang lengkap.

### **4.8.4. Kondisi Kinerja Pramugolf Klub Golf Bogor Raya**

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan karena kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya dan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sistem penilaiannya yang ada di Klub Golf Bogor Raya yaitu yang pertama sistem yang dilihat dari hasil kerjanya atau perkerjaannya, yang kedua kedisiplinan serta tata tertib maupun aturan-aturan yang ada di Klub Golf Bogor Raya ini.

Penilaian kinerja dilakukan ada yang perbulan, yaitu setiap akhir bulan dievaluasi termasuk kepada penilaian tetap dan rutin setiap bulannya. Terus ada yang pertahun, dievaluasi kinerja karyawan setiap akhir tahun. Adapun kalau untuk yang kontrak itu dilakukan penilaian kinerja karyawannya pertiga bulan sekali dan satu tahun sekali. tiga bulan di sini yaitu dilihat apabila kinerjanya bagus maka nanti akan kita kontak naik menjadi satu tahun, begitu dilihat kinerjanya lebih bagus dan mengalami peningkatan maka karyawan kontrak tersebut akan diangkat menjadi karyawan tetap pada Klub Golf Bogor Raya ini.

### **4.8.5. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Klub Golf Bogor Raya. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih kecil dari ttabel, ( $1.200 < 2.007$ ) atau dalam hal ini ( $0.002 < 0.05$ ), berarti variabel konflik berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya.

Konflik kerja menurut Zainal (2016) merupakan persoalan yang tidak dapat dihindarkan. Konflik tersebut pasti terjadi, apalagi dalam suatu organisasi yang sudah besar dimana persoalan akan terus ada. Akibat positif dari konflik kerja misalnya meningkatnya produktivitas kerja karena masing-masing individu berusaha untuk memberikan yang terbaik, sedangkan akibat negatifnya dari konflik kerja adalah biasanya akan timbul stress kerja karena masing-masing individu merasa tidak nyaman dengan kondisi yang ada dan pihak yang terlibat saling mencari kebenarannya sendiri.

Dalam buku Robbins (2016), mengatakan bahwa terdapat pandangan interaksionis atas konflik, yang mengatakan bahwa beberapa konflik sangat diperlukan oleh kelompok untuk meningkatkan kinerjanya. Pandangan interaksionis atas konflik mendorong konflik atas dasar bahwa kerja sama kelompok yang harmonis, damai, dan tenang rentang untuk menjadi statis, acuh tak acuh, dan tidak responsif terhadap kebutuhan untuk perubahan dan inovasi. Kontribusi utama dari pandangan ini adalah memahami bahwa level konflik yang minimal dapat membantu

menjaga suatu kelompok menjadi bersemangat, kritis terhadap diri sendiri, dan kreatif. Dalam pandangan interaksionis ini, disebut sebagai konflik fungsional.

Penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016). Hasil per-hitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara parsial diketahui variabel Konflik Kerja memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado

#### **4.8.6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa stress berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Klub Golf Bogor Raya. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih kecil dari ttabel, ( $1.447 < 2.007$ ) atau dalam hal ini ( $0.017 < 0.05$ ), berarti variabel Stres berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya.

Menurut Hasibuan (2017) Prestasi kerja (kinerja) karyawan yang stres pada umumnya akan menurun karena mereka mengalami ketegangan pikiran dan berperilaku aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Triatna (2015:139), menyatakan bahwa “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.”

Veithzal (2016) Stress kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Julvia (2016) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.8.7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output SPSS, hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, ( $3.462 > 2.007$ ) atau dalam hal ini ( $0.001 < 0.05$ ), berarti variabel Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya.

Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan kinerja yang terbaik. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan ke depan. Karyawan akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dengan kinerja, semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Motivasi kerja merupakan konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan dan mengarahkan perilaku. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Suharto dan Yamit, 2016).

Seorang manajer yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial menjadi lebih tinggi. Apabila motivasi seseorang karyawan terhadap pekerjaannya rendah maka akan mempengaruhi kinerja karyawannya yang menjadi rendah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap hubungan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Wibowo (2018) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja seorang karyawan, semakin meningkat pula kinerja karyawannya.

#### **4.8.8. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan output SPSS uji F, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Klub Golf Bogor Raya. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, ( $20.036 > 1.993$  atau dalam hal ini ( $0.000 < 0.05$ ), berarti variabel konflik kerja, stres kerja dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Klub Golf Bogor Raya.

Sari (2015) mengemukakan pendapat “Apabila konflik terlalu rendah, kinerja karyawan cenderung akan rendah karena karyawan merasa tidak ada daya bersaing, bila konflik mengalami kenaikan dimana manajer mampu mengelola pada hal yang positif, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan. Sedangkan stres kerja dalam tingkat sedang dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi stres kerja tingkat tinggi dan rendah dapat menurunkan kinerja karyawan tersebut. Meningkatnya kinerja karyawan dan menurunnya kinerja akan tergantung bagaimana karyawan itu memberlakukannya. Konflik dan stres kerja yang banyak dialami oleh karyawan dalam organisasi berdampak pada kinerja karyawan karena karyawan menjadi tidak fokus dalam bekerja secara maksimal yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ikhwanushalihin (2016) dengan judul “Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja karyawan”, Secara bersama-sama stres dan konflik berpengaruh signifikan, ini berarti stres dan konflik masih memberikan peran yang mempengaruhi kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1. Simpulan

Dari hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian tentang “pengaruh konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klub Golf Bogor Raya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kondisi konflik kerja Pramugolf Klub Golf Bogor Raya diketahui total skor rata-rata adalah 48%. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja karyawan berada pada kategori sedang.
2. Kondisi stres kerja di Klub Golf Bogor Raya diketahui total skor rata-rata adalah 49%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan berada pada kategori sedang.
3. Kondisi motivasi kerja di Klub Golf Bogor Raya diketahui total skor rata-rata adalah 78%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan berada pada kategori sangat baik.
4. Penilaian kinerja di Klub Golf Bogor Raya yang dinilai oleh atasan langsung berada pada kategori sangat tinggi yaitu 85.39 dan berada pada rentang  $> 81$ .
5. Terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai sig  $0,002 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $1.200 < 2.007$  sehingga dapat disimpulkan konflik kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
6. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai sig  $0,017 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $1.447 < 2.007$  sehingga dapat disimpulkan stres kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
7. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai sig  $0,001 < 0,05$ , dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $3.462 > 2.007$  sehingga dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.
8. Terdapat pengaruh konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya. Hal ini ditunjukkan dengan Nilai sig  $0,000 < 0,05$ , dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $20.036 > 2.78$  sehingga dapat disimpulkan konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Klub Golf Bogor Raya.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat penulis maka selanjutnya penulis memberikan saran-saran yang dapat berguna mengenai pengaruh konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pramugolf Klub Golf Bogor Raya, diantaranya:

1. Hasil penelitian uji determinasi menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel bebas yaitu konflik kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja hanya sebesar 43,9%, perlu penambahan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kompensasi sehingga kontribusi variabel independen terhadap dependen secara maksimal 100 persen.
2. Diharapkan perusahaan selalu berusaha memberikan kebebasan bagi karyawan dalam beraktivitas di perusahaan sehingga pramugolf memiliki keinginan untuk bekerja secara maksimal di perusahaan dan berusaha menciptakan keharmonisan hubungan kerja antar pramugolf. .

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Concept dan Indikator: Human Resources and Management*. Yogyakarta: DEEPULISH
- Amrianah, Herlina. (2019). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Bank Sulselbar Cabang Barru. *Meraja Journal*. Vol. 2, No. 1, Februari 2019
- Anoraga, Pandji. (2016). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Anthony, Robert N, Govindarajan, Vijay, (2012). *Management Control System*, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Pendekatan Suatu Penelitian Praktek*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Buhler, Patricia. (2017). *Alpha tech Yourself Management Skills*. Jakarta: Prenada.
- Cahyono, E. W. dan Kentjoro (2015). Pelatihan gratitude (bersyukur) untuk penurunan stres kerja pegawai di PT. X. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*
- Chukwuma, E.M., & Obiefuna, O. (2014). Effect of Motivation on Employee Productivity : A Study of Manufacturing Companies in Nnewi. *Journal of Managerial Studies and Research* 2 (7).
- Cokorda & I Made Arta (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 12 Bali, Indonesia
- Dewi CIAS, Wibawa IMA. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bank BPD Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5(12):7583-7606.
- Fadhil A, Mayowan Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 54(1).
- Fatikhin F, Hamid D, Mukzam MD. (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 47(1)
- Ferdian, Djamhur & M. Djudi Mukzam (2017). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Universitas Brawijaya. Vol. 47 No.1 Juni 2017 Malang, Indonesia
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.

- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFPE, Yogyakarta
- Hasibuan, M S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Julvia, Cristine. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Vol. 16, NO. 1, Januari - Juni 2016*
- Lanny S, Agusta & Lucky O.H Dotulong (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA, Universitas Sam Ratulangi Vol.5 No.2 September 2017, Hal.3038-3047 Manado, Indonesia*
- Luthans, F. (2016). *Perilaku organisasi*. Edisi 10. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, A.P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mamahit. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol 4 ,No.3, Edisi Khusus SDM 2016: 335-350*
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2011). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mayowan, Achmad Fadhil Yuniadi (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brawijaya, Vol. 54 No. 1 Januari 2018 Malang, Indonesia*
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pamela, A.O., & Oloko (2015). Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County. *Journal of Human Resource Studies 5 (2)*
- Priyatno, Duwi. (2016). *SPSS 25 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Puspitasari, A. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware. Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis Vol. 1, No. 1 (2018): June, pp. 27-34. Economic Faculty, Universitas Muhammadiyah Ponorogo*
- Rivai, Veithzal; Sofyan Basir; Sarwono Sudarto; Arifiandy Permata Veithzal. (2013). *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan dari Teori ke Praktik*, edisi 1, cetakan 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Deddy M. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada



- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruslina. (2017). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja pada Wanita Bekerja. Skripsi. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sasono, Eko. (2016). *Mengelola Stres Kerja*. Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III. No.2
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Sunuharyo, Nurrohmah WL, BS. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.55(1).
- Suwatno. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Theodora Yatipai. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis 2015*
- Wahyu & Bambang Swasto Sunuharyo (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Universitas Brawijaya, Vol. 55 No. 1 Malang, Indonesia*
- Wijanarko, Jarot. (2016). *Ayah Ibu Baik Parenting Era Digital*. Tangsel : Keluarga Indonesia Bahagia
- Winardi, (2015), *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Worang LS, Repi AL, Dotulong LOH. (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*. Vol.5(2):3038-3047.
- Yousefi. (2019). The Impact of Organizational Stressors on Job Performance among Academic Staff. *International Journal of Instruction*.

## LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/ ibu responden.

Dalam rangka memenuhi tugas Akhir/ Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pakuan, saya Vira Hareva Ermasari 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.

Bogor, November 2021

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 5 alternatif jawaban dengan memberikan tanda cawang (  $\surd$  ) 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.

### KONFLIK KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasakan terjadinya percecokan atau perdebatan (kontrovesi) 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 antar 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 saya					
9	Saya merasakan terjadinya perselisihan pribadi antara saya dan rekan kerja saya					
10	Saya merasa lelah secara mental dengan pekerjaan saya					

Sumber: Ria Puspita Sari. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. E-Jurnal Universitas Negeri Yogyakarta

### STRES KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	SS	SS
1	<b>Perilaku Pribadi</b> Saya kurang yakin dengan kualitas pekerjaan saya					
2	Saya memiliki banyak tanggung jawab dalam pekerjaan saya					
3	Pekerjaan saya beresiko tinggi					
4	<b>Dukungan Sosial</b> Saya merasa tidak didukung oleh keluarga					
5	Saya memiliki rekan kerja yang kurang mendukung saya					
6	<b>Konflik Peran</b> Keyakinan saya sering bertentangan dengan rekan kerja					
7	Saya sering terjebak di antara tuntutan yang bertentangan dengan atasan					
8	<b>Lingkungan Buruk</b> Kantor saya terlalu ramai					
9	<b>Beban Kerja</b> Saya sering menemukan pekerjaan yang membosankan dan berulang-ulang.					
10	Saya merasa keterampilan dan kemampuan saya tidak digunakan dengan baik					
11	<b>Situasi Rumah dan Pekerjaan</b> Keluarga saya ingin agar saya menghabiskan lebih banyak waktu di rumah					

Sumber: I Gede Putro Wibowo, 2014. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Karyawan. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana

### KUESIONER MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	STS	TS	KS	SS	SS
1	Saya cenderung mencoba agar orang lain dapat menerima ide saya					
2	Saya suka melakukan rancangan kerja untuk lebih berprestasi					
3	Saya menyukai pekerjaan yang memberikan tantangan untuk pengembangan kerja					
4	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan					
5	Saya ingin mencapai bonus kerja yang baik					
6	Kebutuhan akan kekuasaan Saya lebih suka memberikan pengarahan kepada orang lain					
7	Saya dapat mempengaruhi orang lain					
8	Saya suka menjadi pemimpin dalam kelompok saya bekerja					
9	Saya suka mendapatkan peluang untuk kenaikan pangkat					
10	Saya suka pekerjaan yang bertumpu pada kinerja					
11	Saya menyukai pekerjaan yang lebih memberikan jaminan fisik					
12	Saya dapat mengawal orang lain yang ada dalam kelompok kerja saya					
13	Saya menyukai pekerjaan yang memberikan jaminan masa depan					
14	Saya merasa puas karena memperoleh asuransi kesehatan					
15	Saya lebih suka menitikberatkan keselamatan fisik dalam bekerja					
16	Kebutuhan akan afiliasi Saya suka berbincang dengan rekan kerja semasa istirahat					
17	Saya menganggap bahwa kerja sama dengan orang lain akan mendorong keberhasilan kerja					
18	Saya menyukai kerjasama untuk membina hubungan dengan orang lain					
19	Saya suka menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan					
20	Saya cenderung membuat kerjasama yang sangat baik dikelompok saya					

Sumber: Arif Arwanto, 2013. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai CV intang Putra Djokdja di Sleman Yogyakarta. E-Jurnal Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Tabulasi hasil Penelitian Variabel Konflik Kerja

No	Pernyataan										Jumlah
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	
1	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	29
2	1	1	3	1	3	4	3	2	3	1	22
3	3	1	3	3	3	2	3	3	1	1	23
4	3	3	1	2	2	2	3	1	1	3	21
5	1	1	2	3	4	3	3	1	3	1	22
6	1	3	4	2	2	3	3	3	3	1	25
7	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	25
8	3	3	3	1	3	4	2	3	3	3	28
9	3	3	3	3	4	3	3	1	3	2	28
10	3	2	3	2	2	3	3	1	3	2	24
11	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	27
12	4	3	1	1	1	1	1	3	1	3	19
13	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29
14	2	1	2	1	2	2	3	2	3	1	19
15	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	26
16	2	3	1	3	2	3	4	3	4	3	28
17	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	29
18	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	29
19	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	28
20	3	1	1	4	4	3	2	3	3	3	27
21	3	1	2	4	3	4	3	2	2	2	26
22	3	3	3	2	3	1	3	3	1	2	24
23	4	3	4	2	1	3	2	1	1	2	23
24	3	3	4	1	1	3	3	3	3	3	27
25	1	2	3	2	3	3	3	3	1	3	24
26	2	3	2	3	1	3	2	3	3	3	25
27	2	3	3	2	3	1	3	1	3	1	22
28	1	3	1	3	1	3	2	3	3	3	23
29	3	3	3	3	2	2	1	1	3	2	23
30	1	3	3	1	3	2	1	1	3	3	21
31	3	3	2	3	3	3	1	2	2	3	25
32	3	3	2	3	3	3	3	2	1	3	26
33	2	3	1	3	2	3	3	2	3	3	25
34	3	1	3	2	2	3	1	2	3	2	22
35	3	3	3	1	3	1	3	3	3	4	27
36	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	27
37	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	27
38	1	3	3	2	1	3	1	3	2	4	23

39	1	2	2	3	1	1	3	1	2	3	19
40	3	4	1	3	4	2	1	3	1	1	23
41	3	3	3	4	3	3	3	1	2	3	28
42	2	2	2	2	2	3	1	3	3	3	23
43	2	3	1	2	4	4	3	3	3	1	26
44	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	24
45	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	25
46	3	3	2	1	3	2	3	1	2	3	23
47	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	26
48	3	1	2	3	3	3	3	3	2	2	25
49	2	2	2	2	2	4	2	1	2	3	22
50	2	2	2	3	3	3	2	3	1	3	24
51	2	3	4	4	1	3	3	2	2	3	27
52	3	4	3	2	2	3	2	3	3	2	27
53	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
54	3	2	3	2	2	3	1	3	3	1	23
55	1	3	2	2	3	3	4	3	3	1	25
56	1	1	2	2	4	3	4	2	1	1	21



Tabulasi Hasil Penelitian Variabel Stres Kerja

No	Item Pernyataan											Jumlah
	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	
1	3	4	4	4	2	1	1	1	2	2	3	44
2	1	2	3	1	3	3	1	4	2	1	1	44
3	4	4	2	4	2	4	1	3	2	3	3	45
4	1	3	2	1	4	3	1	1	4	1	3	43
5	4	4	1	3	4	3	3	3	3	1	3	41
6	5	3	4	1	1	3	2	3	3	1	3	42
7	2	3	3	4	2	1	3	1	1	4	3	34
8	2	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	35
9	3	1	3	2	2	1	3	1	4	3	3	40
10	1	2	3	1	4	3	4	4	3	3	3	40
11	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	30
12	4	2	2	4	2	1	4	2	3	1	3	44
13	1	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	40
14	2	2	4	3	2	3	3	4	4	4	3	41
15	2	1	2	4	2	3	3	4	4	3	3	38
16	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	33
17	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	33
18	1	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	33
19	1	3	2	3	3	3	4	1	2	1	4	32
20	2	1	1	2	4	3	2	4	1	1	1	41
21	4	2	2	3	3	4	1	4	4	2	4	43
22	5	4	3	1	1	1	2	4	3	1	4	44
23	1	1	4	1	2	3	2	1	3	1	3	45
24	5	2	2	3	1	3	2	1	2	1	3	42
25	1	1	3	1	2	3	2	1	2	2	3	36
26	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	32
27	4	2	4	4	1	3	1	3	3	3	3	40
28	5	2	2	3	1	1	2	3	4	3	3	45
29	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	1	44
30	2	3	4	4	3	2	4	1	3	3	3	39
31	2	3	2	1	1	3	4	2	1	1	3	41
32	1	3	1	1	2	3	2	2	4	1	1	41
33	2	3	1	1	2	3	2	4	3	2	3	43
34	1	1	3	3	2	1	2	3	1	3	3	43
35	5	3	2	2	3	1	3	3	2	3	3	38
36	1	1	3	2	1	1	2	2	2	1	3	31
37	1	1	2	3	4	1	4	2	3	3	3	38
38	2	3	2	3	1	3	2	3	1	1	3	42

39	5	3	2	2	1	1	2	1	1	3	1	41
40	2	1	1	3	1	3	4	3	1	3	3	36
41	2	3	3	4	2	3	2	1	1	1	1	41
42	5	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	44
43	2	1	1	4	1	3	3	1	2	1	3	37
44	3	3	3	4	3	2	4	3	2	2	2	38
45	5	3	2	2	1	1	1	3	2	1	3	42
46	1	2	3	1	3	1	3	1	3	3	1	40
47	2	2	3	2	1	1	4	1	3	2	3	33
48	3	4	3	1	2	3	3	3	3	4	3	37
49	4	4	2	4	2	2	2	3	3	2	3	36
50	1	3	3	3	1	3	2	2	3	4	3	34
51	5	1	1	2	2	3	2	2	3	2	3	38
52	5	4	3	2	3	3	1	2	3	3	2	34
53	4	3	3	3	1	1	1	1	3	2	3	38
54	5	2	1	3	2	2	2	4	2	4	2	38
55	5	1	2	4	3	1	4	2	3	1	3	36
56	3	2	3	1	3	1	4	3	2	2	3	36

Tabulasi Kuesioner Penelitian Variabel Motivasi Kerja

No	Item Pernyataan																				Jml
	1	2	3	4	5	7	8	9	10	11	12	13	14	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	3	4	4	4	80
2	5	5	3	5	4	5	4	5	3	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	85
3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	5	78
4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	3	84
5	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	4	3	5	81
6	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	5	78
7	4	4	4	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	76
8	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	2	4	5	4	3	83
9	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	4	3	5	69
10	4	2	4	5	3	4	5	3	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3	3	5	76
11	3	5	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	75
12	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	3	89
13	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	5	5	3	72
14	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	4	5	4	4	5	5	91
15	3	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	5	5	80
16	2	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	77
17	3	3	2	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	5	3	3	71
18	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	75
19	2	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	71
20	3	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	2	4	5	3	4	83
21	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	4	87
22	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	87
23	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	5	5	5	4	72
24	4	4	4	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	4	3	3	81
25	5	2	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	3	69
26	4	3	4	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	69
27	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	5	5	3	5	76
28	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	90
29	3	3	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	2	4	3	5	5	3	2	73
30	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	5	3	3	3	73
31	4	5	2	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	85
32	4	3	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	3	4	5	3	81
33	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	90
34	5	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	91
35	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	3	4	84
36	4	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	3	3	4	3	4	82
37	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	5	3	71
38	5	3	3	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	5	73

39	5	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	5	2	2	3	68
40	3	3	3	3	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	69
41	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	3	85
42	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	92
43	3	5	4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	5	3	4	80
44	3	3	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	2	4	3	4	4	5	80
45	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	85
46	3	3	3	4	3	4	5	3	3	4	5	3	3	2	4	3	2	4	3	3	67
47	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	68
48	4	5	4	3	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	3	3	4	3	4	5	83
49	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	69
50	2	5	5	4	3	5	3	3	3	5	3	3	3	5	3	2	5	3	4	3	72
51	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	3	4	4	3	2	3	67
52	5	4	5	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	74
53	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	5	3	4	3	74
54	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	78
55	5	4	2	4	3	3	5	4	3	3	5	4	4	3	3	4	2	3	3	3	70
56	3	2	3	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	2	5	3	77

## Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai
1	87
2	92
3	85
4	87
5	86
6	92
7	82
8	84
9	84
10	86
11	82
12	90
13	82
14	92
15	84
16	82
17	83
18	84
19	74
20	86
21	87
22	89
23	87
24	87
25	82
26	82
27	83
28	94
29	86
30	86
31	87
32	88
33	89
34	96
35	97
36	82
37	83
38	85

39	85
40	86
41	88
42	93
43	85
44	86
45	87
46	88
47	68
48	81
49	82
50	83
51	84
52	80
53	82
54	75
55	83
56	92