

**PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN PUSKESMAS
RANDUDONGKAL: STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

LAPORAN SKRIPSI



Oleh:

Nama : Yasmin Karimah

Nama Dosen : Dra. Suhartini, M.Si

Nama Dosen Pengganti : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA

Program Studi : Manajemen

Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar sarjana disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 5 November 2023



Yasmin Karimah

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN PUSKESMAS RANDUDONGKAL: STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Nama : Yasmin Karimah
Nim : 19311348
Nama Dosen : Dra. Suhartini, M.Si
Nama Dosen Pengganti : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 7 November 2023
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing Pengganti



Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.



BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim,

Pada Semester Ganjil 2023/2024, hari Senin, tanggal 04 Desember 2023, Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII telah menyelenggarakan Ujian Tugas Akhir yang disusun oleh:

Nama : Yasmin Karimah
No. Mahasiswa : 19311348
Judul Tugas Akhir : Manajemen Sumber Daya Manusia_19311348
Pembimbing : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Berdasarkan hasil evaluasi Tim Dosen Penguji Tugas Akhir, maka Tugas Akhir tersebut dinyatakan:

Lulus Ujian Tugas Akhir

Nilai : B+

Referensi : Layak ditampilkan di Perpustakaan

Tim Penguji:

Ketua Tim : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Anggota Tim : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Yogyakarta, 04 Januari 2024

Ketua Program Studi Manajemen,



Abdur Rafik, SE., M.Sc.
NIK. 133110105

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

**TUGAS AKHIR BERJUDUL
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA_19311348**

Disusun oleh : Yasmin Karimah

Nomor Mahasiswa : 19311348

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus
pada hari, tanggal: Senin, 04 Desember 2023

Penguji/Pembimbing TA : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Penguji : Jaya Addin Linando, S.E., MBA., Dr.rer.soc.oec.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.



BERITA ACARA

PENETAPAN NILAI PUBLIKASI/ DISEMINASI TUGAS AKHIR

Bismillahirrahmannirrahim

Pada Semester **Ganjil Tahun Ajaran 2023/2024** hari, tanggal Rabu, 3 Januari 2024 Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII menetapkan nilai publikasi/diseminasi tugas akhir yang disusun oleh:

Nama : Yasmin Karimah
No. Mahasiswa : 19311348
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Puskesmas
Randudongkal: Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi
Pembimbing : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Telah dipublikasi/didiseminasikan pada :

Jurnal/Konferensi/Media Populer : IJEBAM
Waktu Terbit/Pelaksanaan : 25 Desember 2023
Nomor Penerbitan / Prosiding : -

Berdasarkan hasil evaluasi, maka ditetapkan nilai publikasi/diseminasi Tugas Akhir : **B+**

Mengetahui
Kaprosdi Manajemen S1

Abdur Rafik, S.E., M.Sc.
NIK : 133110105

Menetapkan,
Sekprodi Manajemen S1

Istyakara Muslichah, S.E., MBA.
NIK: 153110102

PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PEREMPUAN PUSKESMAS RANDUDONGKAL: STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Yasmin Karimah

Universitas Islam Indonesia

19311348@students.uii.ac.id

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Puskesmas Randudongkal: Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak jauh dari konflik baik dalam hubungan sosial, politik maupun pengambilan keputusan pribadi, tetapi jika kita dapat memahami dan mengelola. Konflik dapat dijadikan peluang untuk bertumbuh dan sebagai pemahaman. Stres Kerja adalah tantangan pekerja saat ini dalam kehidupan modern yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Stres kerja dapat dijadikan batu loncatan untuk berkembang.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh mediasi Stres Kerja dalam hubungan antara Konflik terhadap Kinerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Diperoleh 34 data sampel dari total 50 kuesioner yang disebarkan. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan alat analisis SPSS dengan menggunakan metode analisis yang meliputi uji t, analisis regresi linear sederhana, dan juga analisis jalur.

Penelitian ini menghasilkan bahwa Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Dan juga menunjukkan bahwa Konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Stres Kerja tidak dapat memediasi dalam hubungan antara Konflik terhadap Kinerja.

Kata Kunci: Konflik, Stres kerja, Kinerja Karyawan

THE IMPACT OF CONFLICT TOWARD PERFORMANCE ON FEMALE EMPLOYEES OF PUSKESMAS RANDUDONGKAL: WORK STRESS AS MEDIATING VARIABEL

Yasmin Karimah

Islamic University of Indonesia

19311348@students.uui.ac.id

ABSTRACT

This research title was the impact of conflict toward job performance with work stress as mediating variabel in female employees Puskesmas Randudongkal. In daily life people not far form conflict either social relation, politics, and personal decision making. But, if we can understand and manage it, conflict can be an opportunity for growth and understanding. Work stress is the challenge of workers on this time and at the modern life that can affect physical and mental well-being. Work stress can be a stepping stone to development.

Purpose of this research is to determine the influence of work stress mediation in conflict on employees performance. The method used is quantitatively and uses questionnaires as data collection methods. 34 sample data from a total of 35 questionnaires were distributed. This research using SPSS, method uses, t test, simple linear regression analysis, and path analysis.

The result of this study show that Conflict has a positive and significant effect on Work Stress. It also show that Conflict has a significant negative effect on employee performance. Work Stress has a significant negative effect on employee performance. Work Stress cannot mediate in the relationship between Conflict and Performance.

Keywords: Employee Performance, Conflict, Work Stress

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji bagi Allah atas segala karunia dan nikmat,rahmat serta hidayah yang telah diberikannya. Tak lupa kami haturkan shalawat serta salam untuknabi Muhammad SAW. Nabi pemimpin yang telah menyelamatkan kami dari zaman jahiliyah menuju zaman Islamiyah yang penuh dengan ilmu pengetahuan yang berlimpah. Dalam pembuatan dan penulisan skripsi ini tidak sedikit terdapat hambatan. Namun Alhamdulillah penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul **“Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Puskesmas Randudongkal: Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi”**.

Dalam menyusun karya ilmiah ini, ada suatu tantangan dan perjuangan saat menulis. Penulis sadar bahwasannya lancarnya menyusun karya ilmiah ini tentunya karena adanya usaha, tawakal, dukungan, bantuan , bimbingan, serta doa berbagai pihak. Maka dari itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. **Allah SWT** atas berlimpah Rahmat, karunia, hidayah-Nya kepada penulis hingga saat ini.
2. **Nabi Muhammad SAW** yang telah menjadi teladan bagi seluruh umat manusia dalam kehidupan sehari-hari sampai akhir nanti.
3. **Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T.,Sc., Ph.D.**, selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. **Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
5. **Bapak Abdur Rofik, S.E., M.Sc.**, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia.
6. **Ibu Dra. Suhartini, M.Si.**, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir Skripsi yang telah memberikan ilmu, bantuan, arahan, motivasi, serta dorongan kepada penulis selama proses penulisan skripsi hingga selesai.
7. **Ibu Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.**, selaku Dosen Pembimbing pengganti untuk bimbingan Tugas Akhir Skripsi pengganti Dosen pembimbing yang telah memberikan ilmu, bantuan, serta arahan kepada penulis selama proses skripsi.
8. Orangtua tercinta Ayahanda **Muhammad** dan Ibunda **Faridah** yang selalu tidak luput mendoakan, memberi arahan, perhatian, serta dukungan baik moral maupun finansial.

9. **Tenaga Kerja Perempuan Puskesmas Randudongkal**, yang telah memberikan kesempatan untuk menjadi objek penelitian.
10. **Teman-teman saya**, Nadia, Cindi, Dinda, Ruma, Fifah yang telah menemani, mendukung, dan membantu penulis selama proses penulisan Skripsi.

Penulis berharap karya ilmiah ini dapat berguna bagi semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT selalu memberikan Rahmat, karunia serta hidayah-Nya kepada semua pihak yang telah banyak membantu langsung dalam penulisan skripsi ini.

Yogyakarta, 2023



Yasmin Karimah

DAFTAR ISI

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
LATAR BELAKANG.....	1
RUMUSAN MASALAH	2
TUJUAN PENELITIAN	2
MANFAAT PENELITIAN.....	2
BAB II.....	4
KAJIAN PUSTAKA.....	4
2.1 Penelitian Terdahulu	4
2.1.1 Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja	4
2.1.2 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan.....	6
2.1.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	14
2.1.4 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja	20
2.2 Landasan Teori.....	24
2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	24
2.2.2 Konflik Kerja.....	25
2.2.3 Stres Kerja	25
2.2.4 Kinerja Karyawan.....	25
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	26
2.3.1 Pengembangan Hipotesis Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja	26
2.3.2 Pengembangan Hipotesis Konflik Terhadap Kinerja Karyawan.....	26

2.3.3 Pengembangan Hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3.4 Pengembangan Hipotesis Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.4 Kerangka Pikir Penelitian	30
2.5 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III	32
METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1 Pendekatan Penelitian	32
3.2 Lokasi Penelitian	32
3.2.1 Profil Organisasi	32
3.3 Identifikasi Variabel Penelitian	33
3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian	34
3.4.1 Kinerja Karyawan (Y).....	34
3.4.2 Konflik (X1).....	35
3.4.3 Stres Kerja (X2)	35
3.5 Sampel Penelitian	36
3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data	37
3.6.1 Jenis Data	37
3.6.2 Teknik Pengambilan Data.....	37
3.7 Uji Instrumen Penelitian	37
3.7.1 Uji Validitas	37
3.7.2 Uji Reliabilitas	38
3.8 Mode Analisis Data	38
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	38
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	39
3.8.3 Uji Hipotesis	40
3.8.4 Analisis Jalur.....	41
BAB IV	42
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	42
4.1.1 Hasil Uji Validitas	42
4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas	47
4.2 Analisis Deskriptif.....	48

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian	48
4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	55
4.3 Uji Asumsi Klasik	64
4.3.1 Uji Heteroskedastisitas	64
4.3.2 Uji Multikolinieritas	65
4.3.3 Uji Normalitas	66
4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	67
4.4 Uji Regresi.....	67
4.4.1 Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yaitu Konflik terhadap Stres Kerja	67
4.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan satu Variabel Independen yaitu Konflik terhadap Kinerja Karyawan.....	69
4.4.3 Pengujian Linear Sederhana dengan menggunakan satu variabel Independen yaitu Stres Kerja terhadap Kinerja.....	70
4.5 Uji Hipotesis.....	72
4.5.1 Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja	72
4.5.2 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan	73
4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.6 Analisis Jalur	75
4.7 Pembahasan	78
4.7.1 Data Deskriptif	78
4.7.2 Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja.....	79
4.7.3 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan	79
4.7.4 Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan	80
4.7.5 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja melalui Stres Kerja.....	81
BAB 5	82
KESIMPULAN DAN SARAN.....	82
5.1 Kesimpulan.....	82
5.2 Saran.....	82
5.3 Keterbatasan Penelitian	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Review Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan.....	5
Tabel 2. 2 Review Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	9
Tabel 2. 3 Review Pengaruh Konflik terhadap Stres kerja	17
Tabel 2. 4 Review Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
Tabel 4.1 Rincian Tabel Perolehan Kuesioner.....	42
Tabel 4.2 Distribusi Pertanyaan berdasarkan Variabel	43
Tabel 4.3 Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Konflik	44
Tabel 4.4 Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan	45
Tabel 4. 5 Hasil Analisis Uji Validitas Stres Kerja.....	46
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4. 7 Kelompok Responden Berdasarkan Usia.....	49
Tabel 4. 8 Kelompok Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	50
Tabel 4. 9 Kelompok Responden Berdasarkan Jabatan	51
Tabel 4. 10 Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja	53
Tabel 4. 11 Rekapitulasi Data Demografis Paling Dominan	54
Tabel 4. 12 Kategori Kelas Interval	55
Tabel 4. 13 Analisis Deskriptif Variabel Konflik	56
Tabel 4. 14 Rekapitulasi Indikator Variabel Konflik.....	57
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Konflik	57
Tabel 4. 16 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja.....	58
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Variabel Stres Kerja	60
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja.....	60
Tabel 4. 19 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	61
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan	62
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4. 22 Rekapitulasi Jawaban Variabel Penelitian	64
Tabel 4. 23 Hasil Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4. 24 Hasil Uji Multikolinearitas	65
Tabel 4. 25 Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4. 26 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik	67
Tabel 4. 27 Hasil Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja	68
Tabel 4. 28 Koefisien Determinasi Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja.....	69
Tabel 4. 29 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Kinerja Karyawan	69
Tabel 4. 30 Koefisien Determinasi Sederhana Konflik terhadap Kinerja.....	70
Tabel 4. 31 Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	70
Tabel 4. 32 Koefisien Determinasi Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	72
Tabel 4. 33 Hasil Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja.....	72
Tabel 4. 34 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Kinerja Karyawan	73
Tabel 4. 35 Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	74

Tabel 4. 36 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja.....	75
Tabel 4. 37 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	76
Tabel 4. 38 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian dan Hipotesis Penelitian	31
Gambar 3. 1 Uji Sobel.....	41
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	49
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	51
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	52
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
Gambar 4. 5 Rekapitulasi Data Demografis Dominan.....	54
Gambar 4. 6 Analisa jalur Konflik terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja.....	76

BAB 1

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Luthans,F. (1985:385) konflik merupakan ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut, “Konflik diartikan seperti keadaan adanya ketidakcocokan objectif antara nilai atau tujuan, dan juga sebagai perilaku dengan sengaja mengganggu tujuan orang lain yang menjadikan permusuhan”. Konflik terjadi karena adanya perbedaan antar anggota di dalam suatu kelompok tertentu.

Stres kerja adalah kondisi di mana seseorang merasa adanya kendala dan tujuan tidak sesuai dengan yang dia inginkan atau seseorang itu merasa gagal untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins, S.P. (2003:376) menurutnya, stres merupakan suatu kondisi yang dinamik individu *dikonfrontasikan* dengan peluang yang ada, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang kemudian disangkut pautkan dengan sesuatu yang diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti.

Kinerja karyawan adalah suatu aspek penting atau aspek penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan, jika kinerja karyawan dalam organisasi tersebut buruk maka akan berdampak pada kesuksesan organisasi tersebut, begitu pula sebaliknya. Maka penting sekali mencari SDM yang memumpuni dari kriteria organisasi. Menurut Hasibuan (2002), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya.

Penelitian ini diajukan untuk tenaga kerja perempuan puskesmas. Wilayah kerja Puskesmas Randudongkal meliputi sembilan desa yang ada dikecamatan Randudongkal, yaitu Desa Kecepit, Desa Mejangong, Desa Gembyang, Desa Penusupan, Desa Banjaranyar, Desa Randudongkal, Desa Karangmoncol, Desa Semingkir dan Desa Semaya dengan luas wilayah 2.660,735 Ha. Pemilihan Puskesmas Randudongkal sebagai objek penelitian ini di karenakan tempat tersebut menjadi tujuan berobat masyarakat dari 9 desa sehingga menjadikan puskesmas ini sangat ramai akan pasien yang dapat menjadikan tekanan dalam bekerja atau pun beban kerja yang berlebih, lalu tanggung jawab mereka yang berhubungan langsung dengan nyawa seseorang yang dapat menjadikan konflik saat bekerja, serta akibat dari konflik itu sendiri adalah stres kerja. Variabel yang saya teliti ini

sangat relevan di objek penelitian yang saya pilih. Sedangkan pemilihan tenaga kerja Perempuan dikarenakan tenaga kerja perempuan yang bekerja di Puskesmas Randudongkal ini rata-rata sudah menikah sehingga mereka memiliki peran ganda menjadi ibu rumah tangga serta perempuan karir yang memungkinkan mereka mempunyai tingkat konflik serta stres yang lebih dibandingkan laki-laki, pemilihan perempuan juga sangat relevan dengan variabel yang saya teliti. Berdasarkan hal tersebut, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik terhadap kinerja karyawan yang melalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kerja perempuan Puskesmas Randudongkal.

RUMUSAN MASALAH

Dibawah ini merupakan rumusan masalah dari penjelasan latar belakang diatas:

1. Apakah ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel Konflik terhadap variabel Stres Kerja?
2. Apakah ada pengaruh negatif dan signifikan pada variabel Konflik terhadap variabel Kinerja Karyawan?
3. Apakah ada pengaruh negatif dan signifikan pada variabel Stres Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan ?
4. Apakah ada pengaruh mediasi pada variabel Stres Kerja pada hubungan variabel Konflik terhadap variabel Kinerja karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dibawah ini merupakan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan:

1. Mengetahui adanya pengaruh positif dan signifikan pada variabel Konflik terhadap variabel Stres Kerja.
2. Mengetahui adanya pengaruh negatif dan signifikan pada variabel Konflik terhadap variabel Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui adanya pengaruh negatif dan signifikan pada variabel Konflik terhadap Stres Kerja.
4. Mengetahui adanya pengaruh mediasi pada variabel Stres Kerja pada hubungan variabel Konflik terhadap variabel Kinerja Karyawan.

MANFAAT PENELITIAN

1. Untuk Penulis

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sarana untuk belajar bagi penulis untuk menghasilkan karya ilmiah, dan dapat meningkatkan kemampuan menulis karya ilmiah bagi penulis dan kemampuan berpikir serta mengatasi masalah yang berkaitan dengan penelitian, kemudian penulis memperoleh ilmu baru selama proses penelitian berjalan.

2. Untuk Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya khususnya pada penggunaan topik konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat menjadi pertimbangan untuk mengembangkan topik yang sama.

3. Untuk objek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan yang diberikan untuk organisasi terkait konflik dan stress kerja terhadap kinerja karyawan serta bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dilakukannya penelitian ini sama seperti dengan kajian pustaka sebelumnya yang berhubungan dengan variabel konflik, stres kerja, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang akan dikaji akan dapat menjadikan penulis untuk memahami indikator penelitian dan juga menjadi perbandingan untuk peneliti setelah saya. Dibawah ini adalah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya:

2.1.1 Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

1. Soeltan *et al* (2019)

Soeltan *at al* (2019) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention of Software Industries, Work Stress as a Moderating Variabels*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian ini menggunakan metode SEM.

Dalam penelitian yang sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik, stres kerja dan kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SEM untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

2. Kumar dan Rathi (2023)

Kumar dan Rathi (2023) melakukan penelitian dengan judul “*A Study of the Mediating Effect of Work Stress on Work-life Conflict and Turnover Intention in the Private Higher Education Sector in India*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Penelitian ini menggunakan metode SPSS.

Dalam penelitian yang sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik dan stres kerja. sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

3. Hidayat dan Rahayu (2020)

Hidayat dan Rahayu (2020) melakukan penelitian dengan judul “*The Job Stress as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance.*” Yang menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini menggunakan SEM.

Dalam penelitian yang sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik, stres kerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SEM untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

Tabel 2. 1

Review Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1	<p>Soelton et al (2019) <i>The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables</i> Sampel: 80 karyawan PT. Edi Indonesia Alat analisis: SEM Metode: Kuantitatif</p>	<p>Stres Kerja: Robbins 2003, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi</p>	<p>Konflik positif terhadap Stres Kerja</p>
2	<p>Kumar dan Rathi (2023) <i>“A Study of the Mediating Effect of Work Stress on Work-life Conflict and Turnover Intention in the</i></p>	<p>Stres Kerja: (Gmelch et al, 1984, Srivastava & Singh, 1984), <i>the role overload sub scale, time constraints sub-scale and</i></p>	<p>Konflik berpengaruh positif terhadap Stres Kerja</p>

	<p><i>Private Higher Education Sector in India</i>”.</p> <p>Sampel: 145 tenaga pendidik di Pendidikan tinggi swasta India</p> <p>Alat Analisis: PLS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>working condition sub-scale</i></p>	
3	<p>Hidayat dan Rahayu (2020)</p> <p><i>The Job Stres as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance</i></p> <p>Sampel: 102 karyawan manajemen keuangan dan asset regional di Yogyakarta</p> <p>Alat Analisis: SEM</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Konflik: Rivai, V & Mulyadi (2012),</p> <p><i>excessive workload, pressure, and time pressure in completing a job, feedback from superiors regarding the lack of good work, insufficiency of authority in carrying out job responsibilities, various forms of change in organizations.</i></p>	<p>Konflik berpengaruh positif terhadap Stres kerja</p>

Sumber: data sekunder diolah, tahun 2022

2.1.2 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

1. Suprpto dan Widigdo (2021)

Dian Suprpto dan Aslam Mei Nur Widigdo (2021) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Employee Empowerment, Organizational Justice, Conflict and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Bank Mandiri Indonesia)*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik memiliki dampak negatif parsial pada kinerja karyawan dan tidak signifikan. Penelitian ini menggunakan metode SPSS.

Dalam penelitian yang sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik dan kinerja karyawan.

sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

2. Fitriani *et al* (2022)

Fitriani *et al* (2022) melakukan penelitian dengan judul “*Locus Of Control, Work Stress And Work Conflict On The Performance Of Bpjs Health Employees In The Padang Branch*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis software smartPLS 3.0.

Dalam penelitian yang sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik dan kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya yaitu, terdapat pada penggunaan metode smartPLS 3.0. untuk analisis data dan penggunaan sampel serta lokasi penelitian.

3. Budiansyah (2021)

Budiansyah (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Work Conflict and Leadership Behavior affect Employee Performance (At. PT. Jasa Raharja, PT. Jasa Asuransi Indonesia, and PT. Jiwasraya in Bandung Cinty)*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik berpengaruh negatif dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS.

Dalam penelitian yang sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu, terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data dan penggunaan sampel serta lokasi penelitian.

4. Jannah *et al* (2020)

Jannah *et al* (2020) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Competence, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency*”. Yang menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian SPSS.

Dalam penelitian yang sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik dan kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya yaitu, terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data dan penggunaan sampel serta lokasi penelitian.

5. Suriyani et al (2022)

Suriyani et al (2022) melakukan penelitian dengan judul “*Effect of Compensation on Employee Performance and Inter-Work Conflict as Moderation Variables*”. Yang menunjukkan bahwa konflik merupakan variabel moderasi antara kompensasi dan kinerja karyawan hasil intervensi ini akan memiliki dampak kuat atau lemah terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis *moderated regression analysis* (MRA).

Di dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik dan kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode MRA untuk analisis data dan penggunaan sampel serta lokasi penelitian.

6. Amriza et al (2020)

Amriza Yoki et al (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Measurement of Employee Performance Based on Work Stress and Workplace Conflict at BCA Dinance Ltd Medan*”. Yang menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel konflik dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data dan penggunaan sampel serta lokasi penelitian.

7. Dewiana et al (2020)

Dewiana et al (2020) melakukan penelitian dengan judul “*Work-Family Conflict and Worker’s Performance during Covid-19 Pandemic: What is the Role of Readiness to Change Mentality?*?”. Yang menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode SEM dengan jSmart PLS 3.0.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel konflik dan kinerja karyawan.

Sedangkan perbedaannya yaitu, pada penggunaan metode Smart PLS 3.0 untuk menganalisis data dan penggunaan sampel serta lokasi penelitian.

8. Widyarini dan Muafi (2021)

Widyarini dan Muafi (2021) melakukan penelitian dengan judul “*The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation*”. Yang menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode PLS.

Dalam penelitian sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel konflik dan kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya yaitu pada penggunaan metode PLS untuk menganalisis data dan banyaknya sampel serta lokasi penelitian.

9. Muhammad dan Siti (2019)

Muhammad dan Siti (2019) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Burnout, Leadership Style and Work Conflict on Civil Servant’s Performance in Sub-Districts Throughout the City of Mataram, Indonesia.*” Yang menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan metode PLS.

Dalam penelitian sebelumnya ada beberapa persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel konflik dan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penggunaan metode analisis PLS dan banyaknya sampel serta lokasi penelitian.

Tabel 2. 2

Review Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Widigdo dan Suprpto (2021)</p> <p><i>The Effect of Employee Empowerment, Organizational Justice,</i></p>	<p>Konflik: (Robbins in 5), <i>fuctional conflict and dysfunctional conflict.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Mangkunegara 2009),</p>	<p>Konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan</p>

	<p><i>Conflict and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Bank Mandiri Indonesia).</i></p> <p>Sampel: 41 Karyawan</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>namely of quality work, quantity of work, execution of duties, and responsibilities.</i></p>	
2.	<p>Fitriani et al (2022)</p> <p><i>Locus Of Control, Work Stress And Work Conflict On The Performance Of Bpjs Health Employees In The Padang Branch.</i></p> <p>Sampel: 83 Karyawan BPJS Kesehatan padang</p> <p>Alat analisis: PLS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Konflik: (Bambang Wahyudi 2012), <i>individual characteristics, work situation, organizational structure.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Wilson Bangun 2012), <i>quantity, quality, presence, ability work.</i></p>	<p>Konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3.	<p>Budiansyah (2021)</p> <p><i>Work Conflict and Leadership Behavior affect Employee Performance (At. PT. Jasa Raharja, PT. Jasa Asuransi Indonesia,</i></p>	<p>Konflik: (Jehn 1997), <i>task conflict, relationship conflicts, process conflicts.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (T.R Mitchell in Sedarmayanti 2001:51),</p>	<p>Konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p><i>and PT. Jiwasraya in Bandung City).</i></p> <p>Sampel: 53 karyawan PT. Jasa Raharja, PT. Indonesian Insurance Service (Jasindo) dan PT. Jiwasraya.</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>quality of work, speed and accuracy, initiative, capability and communication.</i></p>	
4.	<p>Jannah et al (2020)</p> <p><i>The Effect of Competence, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency.</i></p> <p>Sampel: 42 Karyawan Amil Zakat Agency</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Konflik: (Handoko 2014, p.345), <i>communication, personal relationships, and organizational structure.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Dharma 2012, p.78), <i>quality of work, quantity of work, ability to complete the task assigned, and time spent.</i></p>	Konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5.	<p>Suriyani et al (2022)</p> <p><i>Effect of Compensation on Employee Performance and</i></p>	<p>Konflik: (Robbins 2009), <i>functional conflict and dysfunctional conflict.</i></p>	Konflik berpengaruh positif dan signifikan.

	<p><i>Inter-Work Conflict as Moderation Variabels.</i></p> <p>Sampel: 47 respondents</p> <p>Alat analisis: <i>moderated regression analysis (MRA).</i></p> <p>Metode: Kuantitatif</p>		
6.	<p>Amriza et al (2022)</p> <p><i>The Measurement of Employee Performance Based on Work Stress and Workplace Conflict at BCA Dinance Ltd Medan.</i></p> <p>Sampel: <i>All Employee BCA Finance Ltd Medan.</i></p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Konflik: (Enny,2019), <i>dissent, misunderstanding, feel harmed, sensitive feeling, personal.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Enny, 2019), <i>ability and skills, knowledge, work motivation, organizational culture, work satisfaction, work environment.</i></p>	Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7.	<p>Dewiana et al (2020)</p> <p><i>Work-Family Conflict and Worker's Performance during Covid-19 Pandemic</i></p> <p><i>What is the Role of Readiness to Change Mentality?</i></p> <p>Sampel: 143</p>	<p>Kinerja Karyawan: (Mathis & Jackson, 2002) <i>quantity, quality, accuracy, attendance, cooperation and loyalty.</i></p>	Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

	<p>Alat Analisis: SEM Smart PLS 3.0</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>		
8.	<p>Widyarini dan Muafi (2021)</p> <p><i>The Influence of Work-Family Conflict and Islamic Work Ethics on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation.</i></p> <p>Sampel: 60 karyawan Perempuan</p> <p>Alat Analisis: PLS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Kinerja Karyawan: Sekaran (2006), <i>quantity, quality, punctuality, effectiveness, independence.</i></p>	<p>Konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>
9.	<p>Muhammad dan Siti (2019)</p> <p><i>The Effect of Burnout, Leadership Style and Work Conflict on Civil Servant's Performance in Sub-Districts Throughout the City of Mataram, Indonesia.</i></p> <p>Sampel: 92 karyawan sub-district kantor di kota Mataram.</p>	<p>Konflik: Rivai (2011), <i>conflict within oneself, conflict between individuals, conflicts between group members, and conflict between groups.</i></p> <p>Kinerja: Mathis and Jackson (2006), <i>quantity of result, quality of result, attendance, and ability to work together.</i></p>	<p>Konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.</p>

	Alat Analisis: PLS		
	Metode: Kuantitatif		

Sumber: data sekunder diolah, tahun 2022

2.1.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Nurpratama dan Yudianto (2022)

Nurpratama dan Yudianto (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa stress mempengaruhi perubahan kinerja karyawan di PD. Bumi Wiralodra Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode SPSS.

Di dalam melakukan penelitian yang sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel stress dan kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

2. Riana *et al* (2018)

Riana Gede *et al* (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode PLS.

Di dalam melakukan penelitian yang sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel stress kerja dan kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode PLS untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

3. M. Alayoubi *et al* (2022)

M. Alayoubi *et al* (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Work Stress on Job Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan metode SPSS.

Di dalam melakukan penelitian yang sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

4. Amriza *et al* (2022)

Amriza Yoki *et al* (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Measurement of Employee Performance Based on Work Stress and Workplace Conflict at BCA Dinance Ltd Medan*”. Yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data dan penggunaan sampel serta lokasi penelitian.

5. Mangkona dan Wahyudi (2022)

Mangkona dan Wahyudi (2022) melakukan penelitian dengan judul “*Work Environment and Work Stress on Employee Performance in Dalton Hotel Makassar*”. Yang menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel stress dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk menganalisis data dan banyaknya sampel pengambilan data serta lokasi penelitian.

6. Iskamto (2021)

Iskamto (2021) melakukan penelitian dengan judul “*Stress and its Impact on Employee Performance*”. Yang menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel stress dan kinerja

karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data dan banyaknya sampel serta lokasi penelitian.

7. Deasy *et al* (2020)

Deasy *et al* (2020) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Job Stress to Employee Performance: Case Study of Manufacturing Industry in Indonesia*”. Yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel stress dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terdapat pada penggunaan metode SPSS sebagai metode analisis data dan jumlah sampel yang diambil serta lokasi penelitian.

8. Endang *et al* (2019)

Endang *et al* (2019) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT. Aneka Gas Industri Tbk*”. Yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu, pada penggunaan metode SPSS sebagai metode analisis data dan jumlah sampel yang berbeda serta lokasi penelitian.

9. Al-Janabi dan Turki (2022)

Al-Janabi dan Turki (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Impact of Work Stress on Employee Performance: Empirical Evidence from Private Universities in Iraq*”. Yang menunjukkan hasil bahwa pada dua dimensi stress kerja yaitu, beban kerja dan peran konflik menunjukkan hasil negatif sedangkan pada peran ambiguitas menunjukkan hasil positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode analisis *SmartPLS 3.0*.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel stress kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu, pada penggunaan metode *SmartPLS 3.0* untuk analisis data dan jumlah sampel.

Tabel 2. 3

Review Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

No	Identitas Jurnal	Indikator penelitian	Hasil Analisis
1	<p>Nurpratama dan Yudianto (2022) <i>The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu.</i></p> <p>Sampel: 38 respondents Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Stress Kerja: Leung <i>et al</i> (2007), <i>behavior personal, social support, role conflict, bad environment, workload and situation home and work.</i></p>	<p>Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>
2	<p>Gede <i>at al</i> (2018) <i>Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance.</i></p> <p>Sampel: 46 Karyawan Perempuan Alat analisis: PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Stress Kerja: Yozgat <i>et al</i> (2013), <i>work-load, pressure, and conflict.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Koopmans <i>et al</i> (2011,2013), <i>task performance, contextual performance, and adaptive performance.</i></p>	<p>Stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.</p>
3	<p>M. Alayoubi <i>et al</i> (2022) <i>The Impact of Work Stress on Job</i></p>	<p>Stress Kerja: Musa (2020) dan Deniz <i>et al</i> (2015), <i>nature of work, role conflict, professional growth, evaluation</i></p>	<p>Stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p><i>Performance Among Nursing Staff in Al-Awda Hospital.</i></p> <p>Sampel: 60 perawat Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p><i>performance, and physical work environment.</i></p>	
4	<p>Amriza et al (2022) <i>The Measurement of Employee Performance Based on Work Stress and Workplace Conflict at BCA Dinance Ltd Medan.</i></p> <p>Sampel: All Employee <i>BCA Finance Ltd Medan</i> Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Stress Kerja: (Massie, 2018), <i>task demands, role demands, interpersonal demands, organizational demands, organizational structure, organizational leadership.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Enny 2019), <i>ability and skills, knowledge, work motivation, organizational culture, work satisfaction, work environment.</i></p>	<p>Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>
5	<p>Mangkona dan Wahyudi (2022) <i>Work Environment and Work Stress on Employee Performance in Dalton Hotel Makassar.</i></p> <p>Sampel: 137 karyawan Alat analisis: SPSS</p>	<p>Stres kerja: (Lait and Wallace 2002), <i>task demands, role demands, organizational structure, organizational leadership.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Kuvaas and Briole 2006), <i>Quality, Quantity, punctuality, effectiveness, commitment.</i></p>	<p>Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.</p>

	Metode: Kuantitatif		
6	<p>Iskamto (2021) <i>Stress and its Impact on Employee Performance.</i></p> <p>Sampel: 87 Karyawan Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Stres kerja: (Rivai dan Sagala, 2009), <i>working condition, stress due to role, interpersonal factors, career development, organizational structure, home view-work.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Danang, 2013), <i>work result, job knowledge, initiative, mental agility, attitude, discipline of time and attendance.</i></p>	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7	<p>Deasy at al (2020) <i>The Effect of Job Stress to Employee Performance: Case Study of Manufacturing Industry in Indonesia.</i></p> <p>Sampel: 93 karyawan Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Stres Kerja: (Shimazu, A dan Kosugi, S, 2003), <i>total of working hours, work demands.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Mathis, L R dan Jackson, J H, 2006), <i>quality of result, quantity of results, teamwork and productivity, timeliness of results, attendance.</i></p>	Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
8	<p>Endang et al (2019) <i>“The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT. Aneka Gas Industri Tbk”.</i></p> <p>Sampel: 35 responden Alat analisis: SPSS</p>	<p>Kinerja karyawan: (Riordan in christi et al in the journal Wicaksono, 2017), <i>job description, job quantity, timeliness, quality of work</i></p>	Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	Metode: Kuantitatif		
9	Al-Janabi dan Turki (2022) <i>The Impact of Work Stress on Employee Performance: Empirical Evidence from Private Universities in Iraq.</i> Sampel: 267 respondents Alat analisis: PLS Metode: Kuantitatif	Stres Kerja: (Joy,2020), <i>workload, role conflict, role ambiguity.</i> Kinerja Karyawan: (Pulakos et al, 2000), <i>task performance and contextual performance.</i>	Pada dua dimensi stres kerja yaitu, beban kerja dan peran konflik menunjukkan hasil negatif sedangkan pada peran ambiguitas menunjukkan hasil positif terhadap kinerja karyawan.

Sumber: data sekunder diolah, tahun 2022

2.1.4 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

1. Pane et al (2022)

Pane et al (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Measurement of Employee Performance Based on Work Stress and Workplace Conflict at BCA Dinance Ltd Medan*”. Yang menunjukkan bahwa konflik dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. penelitian ini menggunakan metode analisis SPSS.

Dalam melakukan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada penggunaan variabel konflik, stress kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data dan penggunaan sampel serta lokasi penelitian.

2. Gede et al

Gede et al (2018) melakukan penelitian dengan judul “*Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode PLS.

Di dalam melakukan penelitian yang sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik, stres kerja dan kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode PLS untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

3. Nurpratama dan Yudianto (2022)

Nurpratama dan Yudianto (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu*”. Yang menunjukkan hasil penelitian bahwa konflik dan stress kerja mempengaruhi perubahan kinerja karyawan di PD. Bumi Wiralodra Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode SPSS.

Di dalam melakukan penelitian yang sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik, stress kerja dan kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SPSS untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

4. Hidayat dan Rahayu (2020)

Hidayat dan Rahayu (2020) melakukan penelitian dengan judul “*The Job Stress as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance.*” Yang menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja memediasi hubungan antara konflik dan kinerja. Penelitian ini menggunakan SEM.

Di dalam melakukan penelitian yang sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik, stres kerja dan kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu terdapat pada penggunaan metode SEM untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

5. Wahjoedi dan Hemawati (2022)

Wahjoedi dan Hermawati (2022) melakukan penelitian dengan judul “*The influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Work Conflict and Moderated by Job Stress*”. Yang menunjukkan hasil bahwa stres kerja tidak dapat memediasi antara konflik terhadap kinerja.

Di dalam melakukan penelitian yang sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan diantaranya yaitu, persamaan pada variabel konflik, stres kerja dan kinerja.

Sedangkan perbedaannya yaitu pada penggunaan metode SEM untuk analisis data serta penggunaan sampel dan lokasi penelitian.

Tabel 2. 4

Review Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja

No.	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil Analisis
1.	<p>Pane et al (2022) <i>The Measurement of Employee Performance Based on Work Stress and Workplace Conflict at BCA Dinance Ltd Medan</i></p> <p>Sampel: All Employee BCA Finance Ltd Medan. Alat analisis: SPSS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Konflik: (Enny,2019), <i>dissent, misunderstanding, feel harmed, sensitive feeling, personal.</i></p> <p>Stres Kerja: (Massie, 2018), <i>task demands, role demands, interpersonal demands, organizational demands, organizational structure, organizational leadership.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: (Enny 2019), <i>ability and skills, knowledge, work motivation, organizational culture, work satisfaction, work environment.</i></p>	<p>Konflik berpengaruh sinifikan negatif terhadap kinerja karyawan dan stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Gede at al (2018) <i>“Managing Work-Family Conflict and Work Stress through Job Satisfaction and Its Impact on Employee Performance”</i>.</p> <p>Sampel: 46 karyawan perempuan</p>	<p>Stres Kerja: Yozgat et al (2013), <i>work-load, pressure, and conflict.</i></p> <p>Kinerja Karyawan: Koopmans et al (2011,2013), <i>task performance, contextual performance, and adaptive performance.</i></p>	<p>Stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.</p>

	<p>Alat analisis: PLS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>		
3.	<p>Nurpratama dan Yudianto (2022)</p> <p><i>“The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu”.</i></p> <p>Sampel: 38 karyawan PD. Bumi Wiralodra</p> <p>Alat analisis: SPSS</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Stres kerja: Leung <i>et al</i> (2007), <i>behavior personal, social support, role conflict, bad environment, workload and situation home and work.</i></p>	<p>Konflik dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
4	<p>Hidayat dan Rahayu (2020)</p> <p><i>The Job Stres as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance</i></p> <p>Sampel: 102 karyawan manajemen keuangan dan asset regional di Yogyakarta</p> <p>Alat Analisis: SEM</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Konflik: Rivai, V & Mulyadi (2012), <i>excessive workload, pressure, and time pressure in completing a job, feedback from superiors regarding the lack of good work, insufficiency of authority in carrying out job responsibilities, various forms of change in organizations.</i></p> <p>Kinerja: Hasibuan (2014), <i>employee achievement, both in term of quantity and quality, cooperation amongst employees, skills used for completing task, employees responsibility or willingness to be responsible</i></p>	<p>Stres kerja memediasi hubungan antara konflik dan kinerja.</p>

		<i>for policies, work result, behavior.</i>	
5	<p>Wahjoedi dan Hermawati (2022) <i>The influence of Leadership Style on Employee Performance Mediated by Work Conflict and Moderated by Job Stress</i></p> <p>Sampel: 50 karyawan Alat Analisis: SEM Smart PLS Metode: Kuantitatif</p>	<p>Konflik: Roboth JY. (2015) <i>Work Pressure, lots of job demands, deviant working relationship, busy with work</i></p> <p>Stres Kerja: Margiati L (1993) <i>demands or pressure form superiors, tensions and mistakes, difference in the concept of work with superiors, disproportionate availability of time to complete work.</i></p> <p>Kinerja: Simamora H (2004) <i>Stability and Consistency, performance evaluation of organizational members, effectiveness of individual members of the organization, can be measured.</i></p>	<p>Stres kerja tidak dapat memediasi hubungan antara konflik terhadap kinerja.</p>

Sumber: data sekunder diolah, tahun 2022

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Peran penting SDM dalam suatu organisasi adalah mempermudah organisasi mencapai tujuannya serta meningkatkan kualitas organisasi tersebut. Menurut Dessler (2010) manajemen sumber daya manusia merupakan latihan dan aturan untuk mencukupi kebutuhan karyawan dan bagian dalam SDM seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan, atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Kemudian Mathis and Jackson (2006) berpendapat bahwasannya manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu seni agar ikatan dan tenaga kerja menjadi efektif dan efisien dengan penerapan keahlian seseorang untuk tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Dessler (2015) manajemen SDM adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi karyawan untuk mengurus relasi tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

2.2.2 Konflik Kerja

Konflik kerja adalah pertentangan atau ketidaksesuaian yang disebabkan oleh perbedaan pendapat antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan disuatu organisasi. Menurut Luthans, F. (1985:385) konflik merupakan ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut, “*Conflict has been defined as the condition of objective incompatibility between values or goal, as the behavior of deliberately interfering with another’s goal achievement, and emotionally in term of hostility*”.

Stoner, J. A. F. & Freeman, R. E. (1994) berpendapat bahwa konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian.

Konflik dapat terjadi karena fasilitas medis yang kurang memadai, keterbatasan sumber daya dan anggaran hal tersebut dapat menciptakan konflik antar rekan kerja. Di puskesmas melibatkan berbagai jenis tenaga kesehatan, seperti dokter, perawat, petugas administrasi, dan lain-lain perbedaan tersebut dapat menjadikan konflik terkait peran dan tanggung jawab masing-masing.

2.2.3 Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan dalam dirinya saat ingin mencapai tujuan organisasi. Robbins, S.P. (2003:376) berpendapat bahwa stres merupakan suatu kondisi yang dinamik individu *dikonfrontasikan* dengan suatu peluang yang ada, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang disangkut pautkan dengan sesuatu diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti.

Sedangkan menurut Pashkow, F.J. dan Libov, C. (1997:168) berpendapat bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya.

Puskesmas seringkali mengalami tekanan dan beban kerja yang tinggi, jumlah pasien yang banyak serta tanggung jawab yang beragam dan besar. Hal ini dapat

menyebabkan stres kerja. Kondisi kerja yang berhadapan langsung dengan situasi kritis dan pasien yang membutuhkan intensif sehingga menjadikan mereka sering merasakan stres.

2.2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek berpengaruh dalam organisasi, jika kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut baik maka perusahaan akan mendapat hasil yang baik, begitu pula sebaliknya. Dalam penelitian ini hanya menggunakan karyawan perempuan sebagai sampel pengambilan datanya. Gender perempuan dirasa lebih cocok untuk variabel penelitian ini, karena perempuan terutama mereka yang sudah menikah memiliki peran ganda, selain bekerja mereka juga menjadi ibu rumah tangga hal tersebut dapat berdampak bagi tingkat konflik serta stres yang dirasakan karyawan ditempat kerja. Selain hal tersebut perempuan juga mengalami haid atau menstruasi setiap bulannya, saat mengalaminya perempuan merasakan sakit dan suasana hati yang tidak seperti biasanya, hal ini juga dapat berdampak untuk tingkat konflik serta stres ditempat kerja.

Menurut Bernardin dan Russel (1993) kinerja adalah rekaman dari hasil yang telah dicapai yang berasal dari pelaksanaan tugas atau kegiatan selama jangka waktu tertentu.

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya.

Manajemen kinerja dalam inputnya menjelaskan bahwa manajemen kinerja hanya berfokus pada dua hal: kinerja perorangan dan kinerja tim, lalu pada prosesnya, kegiatan yang dilakukan adalah untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengembangkan kinerja perorangan dan tim, secara sistematis dan berkelanjutan. Sedangkan outputnya, tujuan dari setiap individu dan tim selaras dengan tujuan besar bersama yang terangkum dalam tujuan organisasi dapat dicapai (Linando, 2021)

Stres serta konflik yang terjadi di lingkungan kerja dapat secara signifikan mempengaruhi kondisi kinerja karyawan. baik atau buruknya kinerja karyawan dapat

disebabkan oleh tingkat konflik dan stres yang terjadi.

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengembangan Hipotesis Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

Penelitian Soeltan *et al* (2019) menghasilkan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap Stres Kerja pada karyawan PT. EDI Indonesia. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Robbins variabel stres kerja.

Penelitian Kumar dan Rathi (2023) menghasilkan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap Stres Kerja pada tenaga kerja pendidik di Pendidikan tinggi swasta di India. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Gmelch *et al*, 1984, Srivastava & Singh, 1984) pada variabel Stres Kerja.

Penelitian Hidayat dan Rahayu (2020) menghasilkan bahwa Konflik berpengaruh positif terhadap Stres Kerja pada karyawan Manajemen Keuangan dan Asset Regional di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan teori dari Rivai, V & Mulyadi (2012) pada variabel Konflik.

2.3.2 Pengembangan Hipotesis Konflik Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Widigdo dan Suprpto (2021) dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif pada kinerja karyawan di Bank Mandiri Indonesia. Suprpto dan Widigdo menggunakan teori pada variabel konflik dari Robbins in 5 dan teori variabel kinerja karyawan dari Mangkunegara (2009).

Fitriani *et al* (2022) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan BPJS Kesehatan cabang kota Padang. Penelitian tersebut menggunakan teori untuk variabel konflik dari Bambang Wahyudi (2012) dan pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori dari Wilson Bangun (2012).

Budiansyah (2021) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja, PT. Jasa Asuransi Indonesia, dan PT. Jiwasraya di kota Bandung. Teori yang digunakan pada penelitiannya adalah dari Jehn (1997) pada variabel konflik dan teori dari T.R Mitchell in Sedamayanti (2001:51).

Jannah *et al* (2020) penelitiannya menunjukkan bahwa konflik berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada karyawan agensi nasional Amil Zakat di daerah Dharmasraya. Penelitiannya menggunakan teori Handoko (2014) untuk variabel konflik dan Dharma (2012, p.78) untuk variabel kinerja karyawan.

Suriyani *et al* (2022) hasil penelitiannya yaitu, bahwa konflik dapat berpengaruh kuat atau lemah terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Kabupaten Bulungan. Penelitiannya menggunakan teori dari Robbin (2009) pada variabel konflik.

Amriza *et al* (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Bank keuangan BCA Medan. Penelitiannya menggunakan teori dari Enny (2019) untuk kedua variabel.

Dewiana *et al* (2020) penelitiannya menunjukkan bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan paruh waktu industri pengemasan di Tangerang. Menggunakan teori Mathis and Jackson (2002) pada variabel kinerja karyawan.

Widyarini dan Muafi (2021) hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif pada kinerja karyawan pada karyawan perempuan Bank Jateng Syariah. Penelitiannya menggunakan teori Sekaran (2006) pada variabel kinerja karyawan.

Muhammad dan Siti (2019) penelitiannya menunjukkan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada karyawan sub-district kota Mataram. Penelitiannya menggunakan teori Rivai (2011) pada variabel konflik dan teori Mathis and Jackson (2006) pada variabel kinerja.

2.3.3 Pengembangan Hipotesis Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Nurpratama dan Yudianto (2022) hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PD. Bumi Wiralodra Indramayu. Pada penelitiannya menggunakan teori dari Leung *et al* (2007) untuk variabel stres kerja.

Penelitian oleh Gede *et al* (2018) yang menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada karyawan perempuan yang sudah menikah di balai wilayah sungai Bali-Penida, Ditjen Sumber Daya Air, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR), Bali. Pada penelitiannya menggunakan teori dari Yozgat *et al* (2013) untuk variabel stres kerja dan Koopmans *et al* (2011,2013) untuk variabel kinerja karyawan.

M. Alayoubi *et al* (2022) yang menghasilkan penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada staf keperawatan Rumah Sakit Al-Awda. Dimana penelitiannya menggunakan teori dari Musa (2020) dan Deniz *et al* (2015) untuk variabel stres kerja.

Amriza *et al* (2022) penelitiannya menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Keuangan BCA Medan. Penelitiannya menggunakan teori dari Massie (2018) untuk variabel stres kerja dan teori dari Enny (2019) untuk variabel kinerja karyawan.

Mangkona dan Wahyudi (2022) penelitiannya menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dalton Makasar. Penelitiannya menggunakan teori dari Lait dan Wallace (2002) untuk variabel stres kerja dan kinerja karyawan teori dari Kuvaas dan Briole (2006).

Penelitian oleh Iskamto (2021) menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT Pan Baruna Pekanbaru Branch. Dalam penelitiannya menggunakan teori dari Rivai dan Sagala (2009) untuk variabel stres kerja, sedangkan variabel kinerja karyawan memakai teori dari Danang(2013).

Deasy *et al* (2020) melakukan penelitian dengan hasil stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industry manufakturing di Indonesia. Penelitian ini menggunakan teori dari Shimazu, A dan Kosugi, S (2003), dan pada variabel kinerja karyawan menggunakan teori dari Mathis, L R dan Jackson, J H (2006).

Endang *et al* (2019) menghasilkan penelitian bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan perusahaan PT. Aneka Gas Industri Tbk. Penelitiannya menggunakan teori dari *Riordan in Christi et al in the Journal* Wicaksono (2017).

Penelitian Al-Janabi dan Turki (2022) menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dari bukti empiris universitas swasta di Iraq. Penelitian tersebut menggunakan teori dari Joy (2022) untuk variabel stres kerja dan untuk variabel kinerja karyawan menggunakan teori Pulakos *et al* (2000).

2.3.4 Pengembangan Hipotesis Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pane *et al* (2022) melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada perusahaan keuangan BCA di Medan. Penelitiannya menggunakan teori dari Enny (2019) untuk variabel konflik dan kinerja karyawan, dan teori dari Massie (2018) untuk variabel stres kerja.

Gede *et al* (2018) melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada perempuan yang telah menikah. Penelitiannya menggunakan teori dari Yozgat *et al* (2013) untuk variabel stres kerja lalu Koopmans *et al* (2011,2013) pada variabel kinerja karyawan.

Nurpratama dan Yudianto (2022) melakukan penelitian dengan hasil bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Bumi Wiralodra Indramayu. Menggunakan teori dari Leung *et al* (2007) untuk variabel stres kerja.

Hidayat dan Rahayu (2020) melakukan penelitian dengan hasil bahwa konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja dan stres kerja memediasi hubungan antara

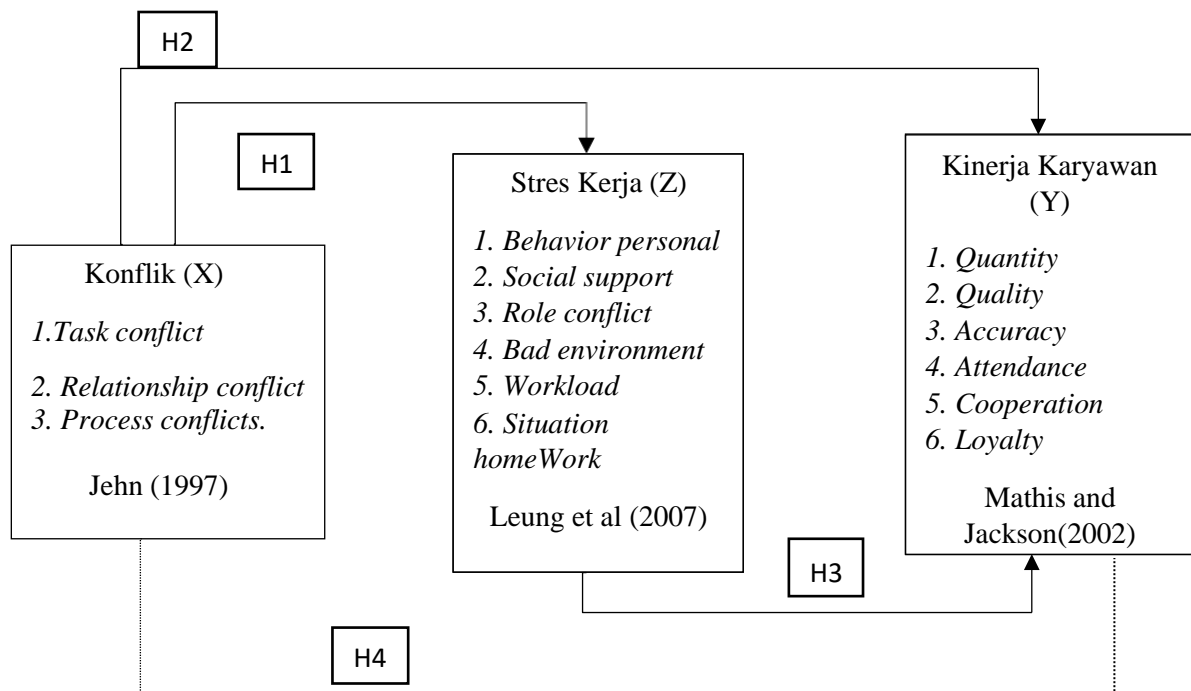
konflik dan kinerja pada karyawan Manajemen keuangan dan Aset Regional di Yogyakarta. Menggunakan teori dari Rivai, V & Mulyadi (2012) pada variabel konflik dan Hasibuan (2014) pada variabel Kinerja.

Wahjoedi dan Hermawati (2022) melakukan penelitian dengan hasil bahwa stres kerja tidak dapat memediasi antara konflik terhadap kinerja pada perusahaan SME di Surabaya, Indonesia. Menggunakan teori dari Simamora H (2004) untuk variabel Kinerja, Margiati L (1993) pada variabel Stres Kerja dan pada variabel konflik menggunakan teori dari Roboth JY. (2015).

2.4 Kerangka Pikir Penelitian

Kerangka pikir menurut Sekaran (2006) merupakan kerangka teoritis yang sebagai model konseptual dimana berhubungan dengan bagaimana membentuk teori atau di hubungkan secara sistematis beberapa faktor yang relevan.

Dalam penelitian ini terdapat variabel independent yaitu Konflik (X_1) dan Stres kerja (X_2), variabel dependen untuk Kinerja Karyawan (Y). berdasarkan penelitian terdahulu dan teori yang telah digunakan maka terdapat kerangka penelitian agar dapat lebih jelas, sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian dan Hipotesis Penelitian

Keterangan:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Konflik (X_1)
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).
3. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah stres kerja (Z)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sekaran (2006) hipotesis sifatnya pernyataan sementara, namun dapat diuji, dan menemukan data empiris yang penulis harapkan. Dengan begitu hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang masih lemah sehingga perlu untuk diuji kebenarannya.

Berikut merupakan hipotesis penelitian yang didapatkan peneliti berdasarkan bukti pengeruh hubungan antara variabel.

H1: Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

H2: Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3: Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4: Stres Kerja dapat memediasi pada hubungan variabel Konflik terhadap Kinerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dimana menurut Creswell (2009) penelitian kuantitatif merupakan cara yang akan digunakan untuk menguji teori objektif hubungan antara variabel-variabelnya. Sedangkan kuesioner itu sendiri menurut Siregar (2013) merupakan teknik mengumpulkan informasi yang dapat membolehkan seorang analis mempelajari sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang di dalam organisasi dimana dapat terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau yang sudah ada. Pengambilan sampel tersebut dilakukan dengan *purposive sampling* dan instrument digunakan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian ini dengan membagikan kuesioner kepada tenaga kerja perempuan Puskesmas Randudongkal-Pemalang.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini bertempat pada salah satu Puskesmas di Kabupaten Pemalang yaitu, Puskesmas Randudongkal yang terletak di Jl. Budi Utomo No. 541 Desa Randudongkal, Kecamatan Randudongkal Kabupaten Pemalang kode pos 584312.

3.2.1 Profil Organisasi

Puskesmas ini didirikan pada tahun 1993. Wilayah kerja Puskesmas Randudongkal meliputi Sembilan desa yang ada dikecamatan Randudongkal, yaitu Desa Kecepit, Desa Mejangong, Desa Gembyang, Desa Penusupan, Desa Banjaranyar, Desa Randudongkal, Desa Karangmoncol, Desa Semingkir dan Desa Semaya dengan luas wilayah 2.660,735 Ha.

Visi Puskesmas Randudongkal adalah menuju Randudongkal yang sehat sehingga terwujud Kabupaten Pemalang yang adil, Makmur dan ngangeni.

Misi Puskesmas Randudongkal mendorong kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan Masyarakat di wilayah kerja Puskesmas Randudongkal, memelihara dan meningkatkan mutu, pemerataan dan keterjangkauan pelayanan Kesehatan yang

diselenggarakan Puskesmas Randudongkal, meningkatkan Pendidikan dan keterampilan SDM yang berbasis kompetensi, menggerakkan Pembangunan berwawasan kesehatan di wilayah kerja Puskesmas Randudongkal, meningkatkan keikutsertaan Masyarakat dalam jaminan Kesehatan nasional (JKN).

3.3 Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2009) variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian akan menarik kesimpulan. Sedangkan menurut Creswell (2018:93) variabel merupakan rangkaian karakteristik atau atribut individu atau organisasi yang dapat diukur ataupun diobservasi dan akan bervariasi antar individu serta organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel merupakan sesuatu yang dapat berbentuk apa saja yang dapat dipelajari, diukur dan kemudian peneliti akan mendapat informasi dan dapat menarik kesimpulan.

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen biasa disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2007) Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel Dependen (Y)

Sugiyono (2007) variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen, sedangkan dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi karena terdapat variabel bebas Sugiyono (2007).

3. Variabel Intervening (Z)

Sugiyono (2007) variabel intervening merupakan variabel dimana secara teoritis variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel independent dengan dependen, tetapi variabel tersebut tidak dapat diukur dan diamati.

3.4 Definisi Operasional dan Indikator Penelitian

3.4.1 Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Teori

Menurut Mangkunegara (2001), kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan atau pegawai yang secara kualitas atau kuantitas telah dicapai dalam mengemban tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Definisi Operasional

Kinerja karyawan dalam organisasi sangat mempengaruhi sukses atau tidaknya organisasi tersebut maka dari itu dalam organisasi sangat dibutuhkan SDM yang berkinerja baik.

Indikator Penelitian

Mathis and Jackson (2002) membagi Kinerja Karyawan menjadi *quantity*, *quality*, *accuracy*, *attendance*, *cooperation*, *loyalty*.

a. *Quantity* (Kuantitas)

Kuantitas adalah seberapa besar produksi suatu pekerjaan diselesaikan oleh karyawan.

b. *Quality* (Kualitas)

Kualitas adalah proses karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang hampir sempurna.

c. *Accuracy* (Ketepatan)

Ketepatan waktu ialah seberapa jauh karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

d. *Attendance* (Kehadiran)

Berkaitan dengan kehadiran karyawan yang hadir tepat waktu diperusahaan.

e. *Cooperation* (Kerjasama)

Bekerjasama adalah kemampuan karyawan untuk dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

f. *Loyalty* (Loyalitas)

Loyalitas adalah bentuk kesetiaan karyawan terhadap perusahaan.

3.4.2 Konflik (X1)

Definisi Teori

Stoner, J. A. F. & Freeman, R. E. (1994) berpendapat bahwa konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian.

Definisi Operasional

Tinggi atau rendahnya konflik yang dialami karyawan pada perusahaan, dapat berpengaruh pada baik atau tidaknya kinerja karyawan, yang akan berdampak pada perusahaan tersebut.

Indikator Penelitian

Jehn (1997) membagi konflik menjadi *task conflict*, *relationship conflict*, *process conflict*.

a. *Task Conflict* (Konflik Tugas)

Konflik tugas adalah konflik yang terjadi karena adanya perbedaan pendapat antar rekan kerja dalam mengerjakan tugas atau memecahkan masalah.

b. *Relationship Conflict* (Konflik Hubungan)

Konflik hubungan adalah konflik dimana orang lebih fokus terhadap karakteristik orang lain dibandingkan dengan permasalahan konflik itu sendiri.

c. *Process Conflict* (Proses konflik)

Ketepatan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, kemampuan bekerja secara efisien dan efektif, kemampuan menyelesaikan masalah pada pekerjaan.

3.4.3 Stres Kerja (X2)

Definisi Teori

Menurut Robbins, S.P. (2003:376) stres merupakan suatu kondisi yang dinamik individu *dikonfrontasikan* dengan suatu peluang yang ada, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang kemudian disangkut pautkan dengan sesuatu diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti.

Definisi Operasional

Tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami karyawan, dapat berpengaruh baik atau buruk kinerja karyawan tersebut, dan juga pada keberlangsungan perusahaan.

Indikator Penelitian

Leung et al (2007) membagi stres kerja menjadi behavior personal, social support, role conflict, bad environment, workload, situation home work.

a. *Behavior personal* (perilaku pribadi)

Perilaku pribadi adalah tindakan pribadi terhadap lingkungan sosial atau sekitar penulis dalam bermasyarakat.

b. *Social support* (dukungan sosial)

Dukungan sosial adalah sumber-sumber yang didapat dari orang sekitar terhadap diri sendiri yang dapat berpengaruh pada kesehatan psikologis individu.

c. *Role conflict* (konflik peran)

Konflik peran ialah keadaan dimana ketika seorang individu dihadapkan pada perselisihan perilaku, pola pikir dan nilai yang terjadi akibat ekspektasi peran sehingga menjadikan individu kesulitan mengambil keputusan dan bertindak.

d. *Bad environment* (lingkungan yang buruk)

Lingkungan yang tidak baik yang ada di sekitar lingkungan individu tersebut.

e. *Workload* (beban kerja)

Beban kerja adalah besaran kemampuan mental yang menjalankan sumber daya dan besaran kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tersebut.

f. *Situation homework* (situasi pekerjaan rumah)

Pekerjaan yang diberikan perusahaan diluar jam kerja.

3.5 Sampel Penelitian

Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, apabila jumlah populasi besar dan dikarenakan adanya keterbatasan waktu serta dana maka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 34 tenaga kerja Puskesmas Randudongkal.

3.6 Jenis Data dan Teknik Pengambilan Data

3.6.1 Jenis Data

1. Data Primer

Sekaran dan Bougie (2009) berpendapat bahwa data primer mengacu pada data untuk didapatkan pada pemilik pertama yang akan menggunakan selanjutnya dalam mempelajari dan mendapatkan solusi yang diteliti. Penelitian ini mendapatkan data primer dari responden yang berasal dari Tenaga kerja Puskesmas Randudongkal yang akan berkaitan dengan identitas dari responden serta pendapat responden terkait dengan variabel-variabel yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Sekaran dan Bougie (2009) berpendapat bahwa data sekunder merupakan serangkaian data yang dikumpulkan oleh para peneliti, data yang diterbitkan pada jurnal statistik atau lainnya, serta informasi yang ada pada sumber publikasi atau nonpublikasi baik didalam maupun diluar organisasi, sekiranya bermanfaat untuk peneliti.

3.6.2 Teknik Pengambilan Data

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan kuesioner.. Sekaran dan Bougie (2013) kuesioner merupakan teknik menyusun daftar pertanyaan yang akan diberikan yang sebelumnya sudah dirumuskan terlebih dahulu.

Kuesioner ini sudah ditentukan setiap poin jawaban skor menggunakan skala likert. Menurut Sekaran dan Bougie (2013) skala likert adalah suatu proses merancang skala dengan memperhitungkan seberapa berpengaruhnya subjek penelitian tersebut dalam menyetujui pernyataan yang dianalisis menjadi indikator variabel. Bobot yang akan digunakan dalam setiap pertanyaan yang ada sebagai berikut, 1= Sangat Tidak Setuju; 2= Tidak Setuju; 3= Ragu-Ragu; 4= Setuju; 5=Sangat Setuju.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Sugiyono (2007) instrumen yang valid menjelaskan bahwa instrument tersebut akan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Menurut Sugiyono dijelaskan bahwa ada beberapa cara untuk pengujian validitas instrument yang dapat digunakan saat penelitian.

1. Uji Validitas Konstrak

Setelah instrument dikonstruksi untuk aspek yang akan diukur berlandaskan teori tertentu, setelah itu dapat dikonsultasikan dengan para ahli. Kemudian setelah pengujian dari ahli selesai dan berdasarkan pengalaman empiris dilapangan selesai, maka akan dilanjutkan dengan uji coba instrumen.

2. Uji Validitas isi (*Content Validity*)

Dilakukan dengan membandingkan isi instrumen dengan rancangan yang telah ditetapkan. Pengujian validitas isi dan konstrak dapat dibantu dengan kisi-kisi instrumen, atau matrik pengembangan instrument.

3. Uji Validitas Eksternal

Validitas ini diuji dengan membandingkan antara yang ada pada instrument dengan fakta empiris dilapangan dan kemudian dicari kesamaannya. Instrument yang memiliki validitas eksternal yang tinggi maka hasil penelitian akan mempunyai validitas eksternal yang tinggi.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2007) uji reliabilitas dapat dilakukan dengan cara eksternal ataupun internal. Jika dengan eksternal maka dapat dilakukan dengan *test-retest (stability)*, *equivalent*, dan gabungan keduanya. Apabila dengan cara internal maka diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

3.8 Mode Analisis Data

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2016) uji heteroskedastisitas adalah tujuan untuk mengukur ketidaksamaan variance model regresi pada residual pengamatan dan pengamatan

lainnya. Apabila variance residual dengan pengamatan lain tetap sama, maka hasilnya akan dinyatakan homokedastitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) uji ini untuk pengujian apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (variabel independen) dalam model regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas atau tidak pada model regresi, dapat dilakukan analisis berikut:

- a. Nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Analisis matrik korelasi variabel independent. Apabila antara variabel independent terdapat korelasi yang tinggi maka itu merupakan indikasi adanya multikolinearitas.
- c. Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya serta *Variance Inflation Factor* (VFA). Keduanya akan menunjukkan setiap variabel independen mana yang akan dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

3. Uji Normalitas

Ghozali (2016) uji normalitas digunakan untuk membuktikan apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *kolmogrov Smirnov*, jika penelitian memiliki nilai *Asmp.Sig (2tailed)* variabel residual berada pada nilai diatas 5 atau 0,05% maka hal itu dianggap memenuhi uji normalitas ataupun sebaliknya.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2007) regresi linear berganda digunakan peneliti untuk mengetahui keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dipalsukan atau dinaik turunkan nilainya. Analisis ini dapat dilakukan apabila variabel independennya minimal dua.

a. Model regresi (Kinerja Karyawan)

Digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh langsung dari konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

$$\text{Persamaan: } Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Konflik

X₂ = Stres Kerja

b₁ = Koefisien Regresi

b₂ = Koefisien Regresi

3.8.3 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parameter Individu (Uji t)

Ghozali (2016:171) berpendapat uji t ialah pada prinsipnya menegaskan seberapa pengaruh dari variabel independent secara terperinci menguraikan variabel dependen. Pengujian itu dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Hipotesis diterima atau ditolak dengan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Ho akan diterima jika nilai signifikansi diatas dari 0,05 (koefisien regresi tidak signifikan). Artinya secara parsial variabel independent tidak mempengaruhi variabel dependen yang sedang diajukan penelitian.
- b. Ho akan ditolak nilai signifikansi dibawah 0,05 (koefisien regresi signifikan). Yang artinya, secara parsial variabel independent tersebut berpengaruh signifikan pada variabel dependen yang sedang diteliti.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2016:96), uji signifikansi simultan adalah yang memperlihatkan adanya pengaruh serentak dari variabel independent terhadap variabel dependen. Cara mengujinya adalah dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=50\%$). Dibawahnya ini akan dijelaskan syarat pengambilan keputusan uji F.

- c. Ho ditolak apabila nilai F diatas α . Maka hipotesis alternatif (H_a) diterima.

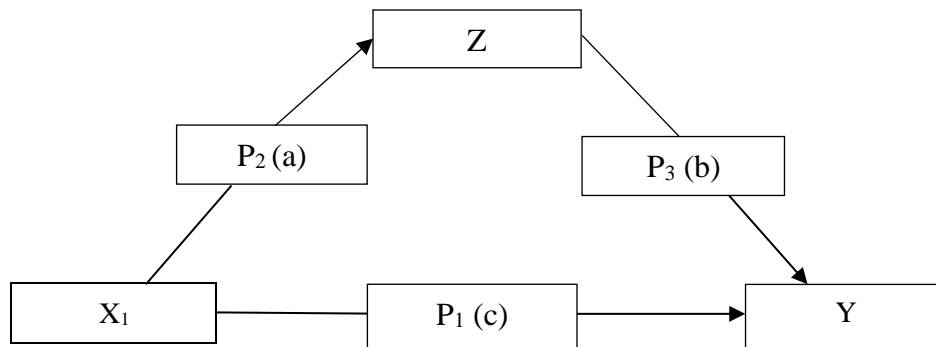
d. H_0 ditolak dan diterima jika nilai F hitung $>$ daripada nilai F tabel.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Dari Ghozali (2016:95), untuk mengukur besar kemampuan model dalam mendeskripsikan variasi variabel dependen adalah dengan menggunakan koefisien determinasi (r^2). Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 kecil memiliki arti kemampuan variabel independent penelitian dalam menjelaskan variasi variabel dependen minim atau terbatas. Apabila nilainya mendekati satu, maka informasi yang dimiliki oleh variabel independen dalam menggambarkan variabel dependen semakin banyak.

3.8.4 Analisis Jalur

Ghozali (2016) menurutnya ini adalah analisis pengembangan dari analisis regresi linear berganda dan memakai uji sobel untuk memperhitungkan hubungan kualitas antara variabel yang telah dipastikan sebelumnya. Uji sobel sendiri merupakan prosedur yang telah dikembangkan oleh sobel untuk pengujian hipotesis mediasi atau intervening.



Gambar 3. 1 Uji Sobel

Sumber: Ghozali (2016)

Nilai $P_1(c)$ diperoleh dari hasil unstandardized variabel X terhadap Y . Nilai $P_2(a)$ didapatkan dari hasil unstrandardized variabel X terhadap Z . Nilai $P_3(b)$ diperoleh dari hasil unstandardized variabel Z terhadap Y . Kemudian diolah dengan metode SPSS.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menganalisis hasil dari penelitian pengaruh konflik terhadap kinerja dengan variabel mediasi stres kerja pada karyawan perempuan Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Islam Indonesia. Kuesioner yang disebar berjumlah 50, kemudian kuesioner yang kembali berjumlah 34, rasio pengembalian kuesioner adalah 68%. Pembahasan ini menguraikan karakteristik responden, deskripsi variabel penelitian, pengujian regresi serta analisis jalur. Teknik mengolah data yang digunakan adalah *software* SPSS 26.

Tabel 4.1

Rincian Tabel Perolehan Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jumlah kuesioner yang disebar	50	100
2	Jumlah kuesioner yang tidak Kembali	16	32.00
3	Jumlah kuesioner yang Kembali dan dapat diolah datanya	34	68.00

Sumber : Data Primer diolah, 2023

4.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Menurut Sekaran & Bougie (2016:220) uji ini digunakan untuk membuktikan sampai mana alat pengukuran yang digunakan efektif atau mengenai sesuatu yang ingin diukur. Validitas adalah sebuah uji dimana uji tersebut digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrument. Instrument yang dimaksud disini adalah kuesioner penelitian yang sudah disebar.

Uji validitas ini dihitung setiap item dari tiap-tiap variabel dari variabel konflik, kinerja, dan stres kerja. Selanjutnya data diolah dan dihitung dengan menggunakan *software* SPSS versi 26.

Tabel 4.2

Distribusi Pertanyaan berdasarkan Variabel

No	Variabel	Jumlah
1	Konflik (X)	9
2	Kinerja (Y)	18
3	Stres Kerja (Z)	18
Total Pertanyaan		45

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Item pertanyaan pada setiap variabel diuji dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} . Dimana $r_{tabel} = 0,338$ dari ($df = N - 2, 34 - 2 = 32$) dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen penelitian dapat dikatakan valid, begitu juga sebaliknya apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrument penelitian dapat dikatakan tidak valid.

Tabel 4.3**Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Konflik**

No	Indikator Variabel Konflik	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Saya sering bermasalah dengan rekan yang lain saat bertugas	0,607	0,338	Valid
2	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik	0,738	0,338	Valid
3	Saya tidak memahami tentang wewenang yang diberikan organisasi	0,679	0,338	Valid
4	Saya seringkali berselisih dengan rekan kerja saya	0,697	0,338	Valid
5	saya seringkali tidak dapat mengatur emosional antar rekan kerja	0,785	0,338	Valid
6	Saya seringkali tidak setuju dengan keputusan atasan	0,723	0,338	Valid
7	Saya seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai target	0,786	0,338	Valid
8	Saya seringkali melanggar rencana yang ditetapkan organisasi untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik	0,744	0,338	Valid
9	Saya seringkali merasa kesulitan jika mendapati pasien yang sulit ditangani	0,847	0,338	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2023

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa data dari item kuesioner variabel Konflik (X) terbukti valid karena dapat dilihat r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4.4**Hasil Analisis Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Indikator Variabel Kinerja Karyawan	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Dapat memenuhi target	0,955	0,338	Valid
2	Dapat bekerja secara efektif	0,935	0,338	Valid
3	Dapat bekerja secara efisien	0,915	0,338	Valid
4	Dapat mencapai kinerja maksimal Dapat mencapai kinerja maksimal	0,932	0,338	Valid
5	Dapat mengatasi hambatan dalam berkerja	0,939	0,338	Valid
6	Dapat memberikan layanan yang berkualitas	0,961	0,338	Valid
7	Dapat membuat sistem perencanaan yang Baik	0,949	0,338	Valid
8	Dapat menyelesaikan target dengan baik	0,931	0,338	Valid
9	Dapat mencapai target sesuai standar waktu	0,909	0,338	Valid
10	Dapat hadir tepat waktu	0,681	0,338	Valid
11	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	0,945	0,338	Valid
12	Dapat pulang kerja tepat waktu	0,756	0,338	Valid
13	Dapat bekerja secara tim	0,939	0,338	Valid
14	Dapat berdiskusi dengan baik	0,891	0,338	Valid
15	Dapat berpendapat dengan baik dan sopan	0,928	0,338	Valid
16	Dapat menjalankan segala aturan Perusahaan	0,915	0,338	Valid
17	Dapat berani mengambil resiko	0,786	0,338	Valid
18	Dapat melaksanakan tugas tanpa paksaan	0,930	0,338	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa data dari item kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) terbukti valid karena dapat dilihat r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

Tabel 4. 5**Hasil Analisis Uji Validitas Stres Kerja**

No	Indikator Variabel Stres Kerja	r-Hitung	r-Tabel	Keterangan
1	Saya sering menunda pekerjaan mengingat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya	0,645	0,338	Valid
2	Saya seringkali absen jika ada masalah-masalah yang terjadi dalam Perusahaan	0,562	0,338	Valid
3	Saya kurang mendapat dukungan dari teman Saya	0,687	0,338	Valid
4	Saya tidak mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja	0,762	0,338	Valid
5	Saya merasa tujuan pada masing-masing peran karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik oleh perusahaan	0,592	0,338	Valid
6	Peran saya di organisasi bertentangan dengan tujuan yang saya inginkan	0,667	0,338	Valid
7	Saya seringkali merasa kesulitan dengan peran yang diberikan organisasi	0,790	0,338	Valid
8	Lingkungan tempat saya bekerja buruk	0,766	0,338	Valid
9	Seringkali atasan membiarkan staf yang bersifat buruk	0,677	0,338	Valid
10	Tempat kerja saya tidak dapat melindungi staf-stafnya	0,674	0,338	Valid
11	Beban kerja yang tinggi menjadikan saya malas bekerja	0,795	0,338	Valid
12	Tujuan organisasi dan tuntutan tugas yang tinggi telah merusak hubungan saya dengan teman	0,785	0,338	Valid
13	Karena banyaknya peraturan dan tugas yang ada di tempat kerja, saya tidak tertarik berhubungan dengan orang lain	0,900	0,338	Valid

14	Peran yang saya terima di organisasi menurunkan hubungan saya dengan keluarga	0,605	0,338	Valid
15	Tempat kerja saya tidak memberikan bonus ketika mendapat tugas tambahan	0,413	0,338	Valid
16	Saya merasa performa saya menurun ketika mendapat pekerjaan tambahan	0,753	0,338	Valid

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari data tabel diatas menunjukkan bahwa data dari item kuesioner variabel Stres Kerja (Z) terbukti valid karena dapat dilihat r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Sekaran & Bougie (2016) uji reliabilitas adalah keandalan sebuah pengukuran yang menentukan suatu hal tanpa bias atau kesalahan, memastikan evaluasi yang konsisten sepanjang waktu melalui berbagai item dalam instrument, dan memastikan evaluasi yang konsisten. Maka uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana kesalahan pengukuran karena dapat menjamin konsisten atau stabil pada tiap poin instrument tersebut. Kuesioner dikatakan reliabel jika jawabanresponden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil.

Dalam uji reliabilitas menggunakan metode *Alfa Cronbach*. Jika nilai *Alfa Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel. Begitu juga sebaliknya, apabila nilai *Alfa Cronbach* lebih kecil dari 0,6 maka kuesioner dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4. 6
Hasil Analisis Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach'Alpha	Sig.	Keterangan
1	Konflik	0,887	>0.60	Reliabel
2	Stres Kerja	0,913	>0.60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,985	>0.60	Reliabel

Sumber : data primer diolah, 2023

Dari data diatas, dapat dikatakan nilai alpha Cronbach dari keseluruhan variabel penelitian lebih dari 0.60 (>0.60), maka variabel yang digunakan dinyatakan reliabel. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

4.2 Analisis Deskriptif

Menurut Siregar (2013) menyatakan bahwa analisis ini adalah analisis data yang dilakukan dengan menguji hipotesis dekskriptif untuk mengevaluasi hasil penelitian yang berkaitan dengan satu sampel.

4.2.1 Analisis Deskriptif Responden Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang data-data deskriptif responden yang telah mengisi kuesioner penelitian ini. Data ini perlu untuk diperhatikan sebagai informasi tambahan dan untuk lebih memahami penelitian. Data yang akan dijadikan karakteristik responden adalah usia, Pendidikan, lama bekerja, serta jabatan.

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Dari jumlah jawaban responden sebanyak 34, maka diperoleh data statistik terkait usia responden. Karakteristik berdasarkan usi dapat dilihat pada tabel 4.7

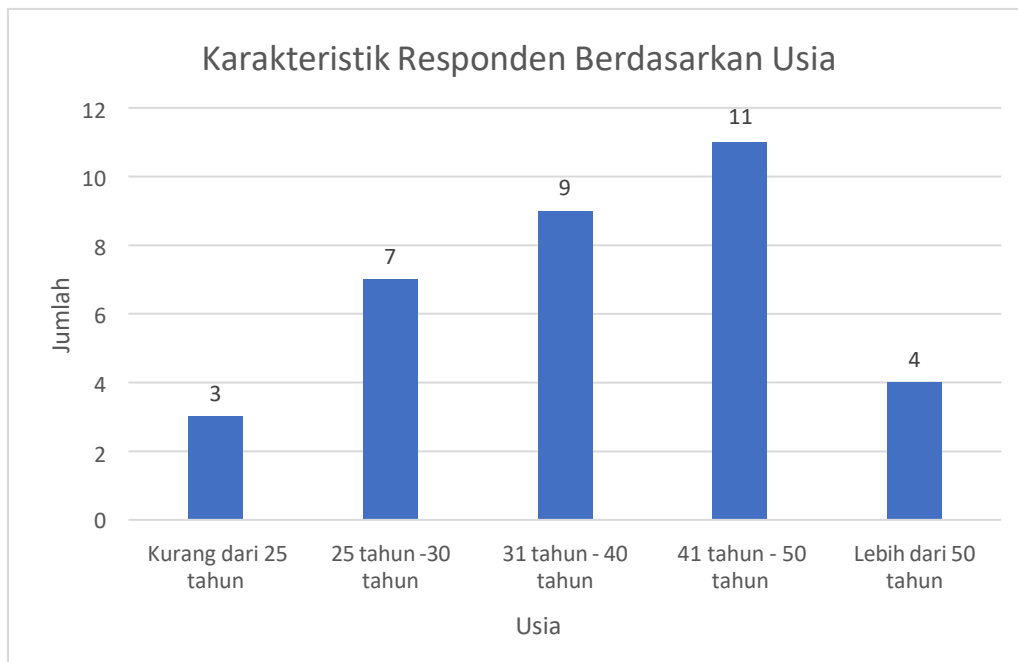
Tabel 4. 7

Kelompok Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok	Frekuensi	Persentase (%)
1	Kurang dari 25 tahun	3	8,8
2	25 tahun-30 tahun	7	20,6
3	31 tahun-40 tahun	9	26,5
4	41 tahun-50 tahun	11	32,4
5	Lebih dari 50 tahun	4	11,8
Total		34	100,00

Sumber : data primer diolah, 2023

Kategori responden berdasarkan usia dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari tabel 4.7 dan gambar 4.1, terlihat bahwa Sebagian besar usia karyawan 41-50 tahun. Maka jawaban responden terhadap kuesioner ini mayoritas dipengaruhi oleh responden berusia 41 tahun – 50 tahun. Sebanyak 9 responden (26,5%) kemudian diikuti dengan karakteristik usia 31-40 tahun, sebanyak 7 responden (20,6%) dan karakteristik usia 25-30 tahun, sebanyak 4 responden (11,8%). Maka dari itu, 32,4% jawaban responden terhadap variabel lebih banyak dipengaruhi oleh responden berusia 41-50 tahun. Kondisi

ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja yang bekerja di Puskesmas Randudongkal tergolong dalam usia yang sudah melewati masa produktif tetapi mereka masih menghasilkan kinerja yang baik dan semangat kerja tinggi serta pengalaman yang banyak.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Hasil data statistic tentang tingkat pendidikan responden diperoleh dari 34 data responden yang dikumpulkan, dan dapat dilihat dalam tabel 4.8.

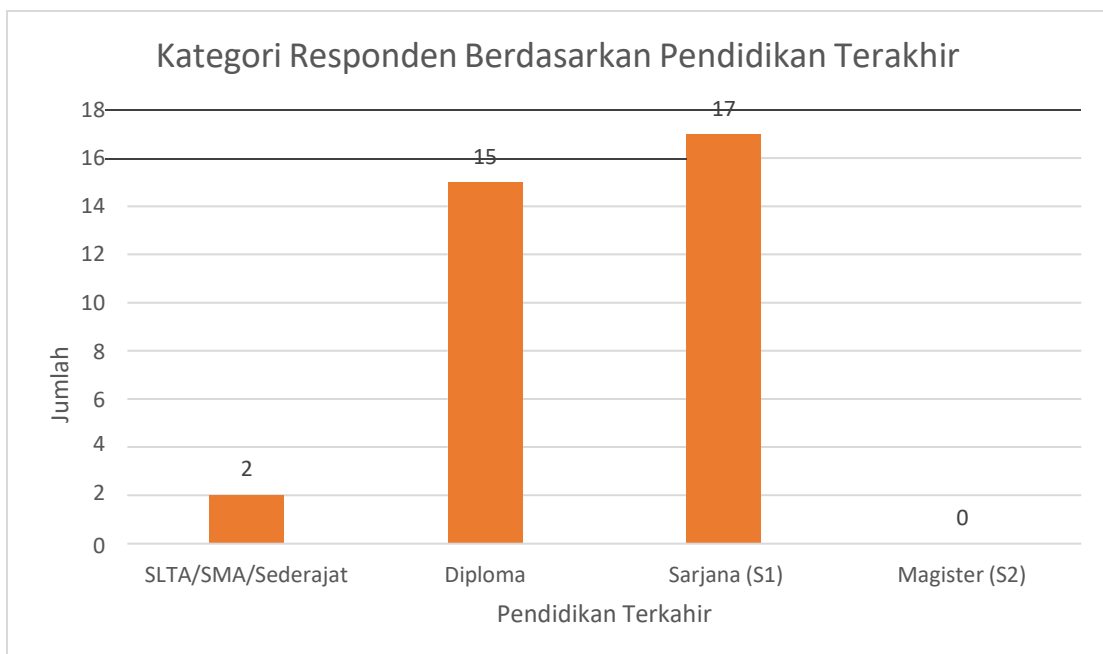
Tabel 4. 8

Kelompok Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA/SMA/Sederajat	2	5,9
2	Diploma	15	44,1
3	Sarjana (S1)	17	50
4	Magister (S2)	0	0
Total		34	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Kategori responden berdasarkan Pendidikan terakhir dapat dilihat pada gambar 4.2 dibawah ini.



Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari tabel 4.8 dan gambar 4.2, dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan adalah lulusan Sarjana S1. Maka dari itu, mayoritas jawaban sebanyak (50%) dipengaruhi oleh responden dengan Pendidikan terakhir Sarjana S1 sejumlah 17 responden, yang kemudian diikuti oleh (44,1%) dengan Pendidikan terakhir diploma sejumlah 15 responden. Dengan lebih banyaknya latar belakang Pendidikan S1, maka perusahaan mendapatkan karyawan dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik sehingga diharapkan dapat mengatur emosi sehingga minim terjadi konflik serta stress dan dapat memberikan kinerja yang maksimal untuk organisasi.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Hasil data statistic tentang jabatan responden penelitian dikumpulkan dari 34 data responden yang telah dikumpulkan, dapat dilihat pada tabel 4.9.

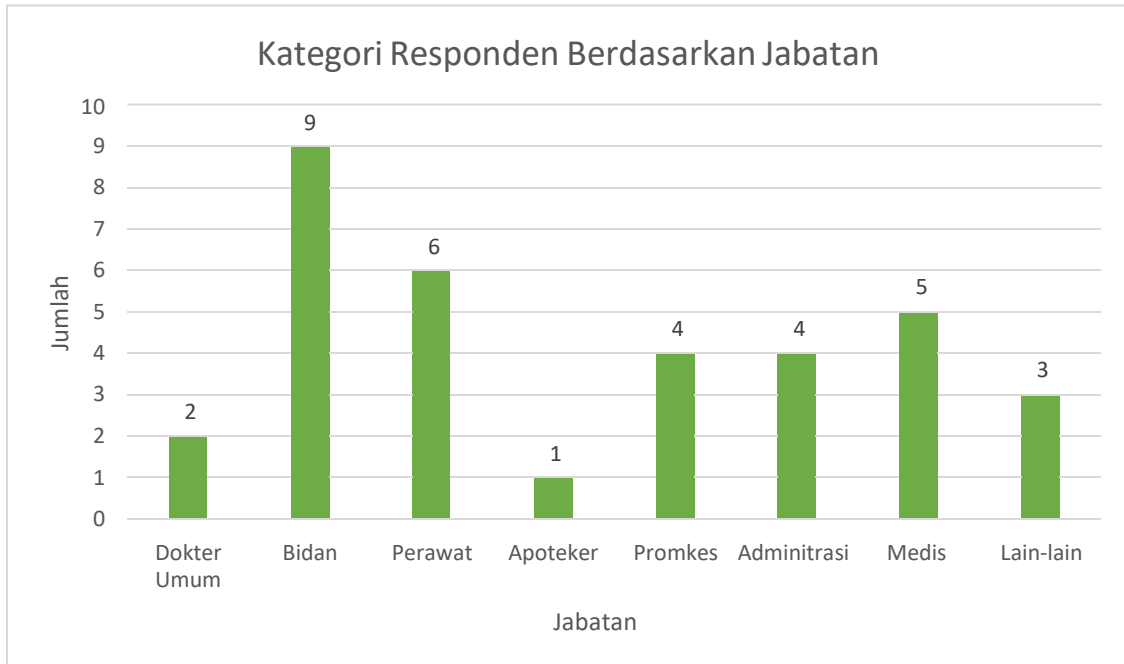
Tabel 4. 9

Kelompok Responden berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Frekuensi	Persentase
1	Dokter Umum	2	6
2	Bidan	9	26,3
3	Perawat	6	17,6
5	Apoteker	1	2,9
7	Promkes	4	11,8
8.	Adminitrasi	4	11,8
9	Medis	5	14,7
10	Lain-lain (Pelaksana, lab, Programer lansia)	3	8,9
Total		34	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Kategori responden berdasarkan jabatan dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini.



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari tabel 4.9 dan gambar 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban dari responden adalah dipengaruhi oleh Bidan. Maka dari itu, mayoritas jawaban sebanyak (26,3%) yaitu sebanyak 9 responden, yang kemudian diikuti oleh responden dengan jabatan Perawat (17,6%) atau sebanyak 6 responden.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dari jumlah data responden yang telah terkumpul sebanyak 34, maka didapatkan hasil data statistik terkait lama bekerja responden penelitian. Karakteristik tersebut dapat dilihat pada tabel 4.10.

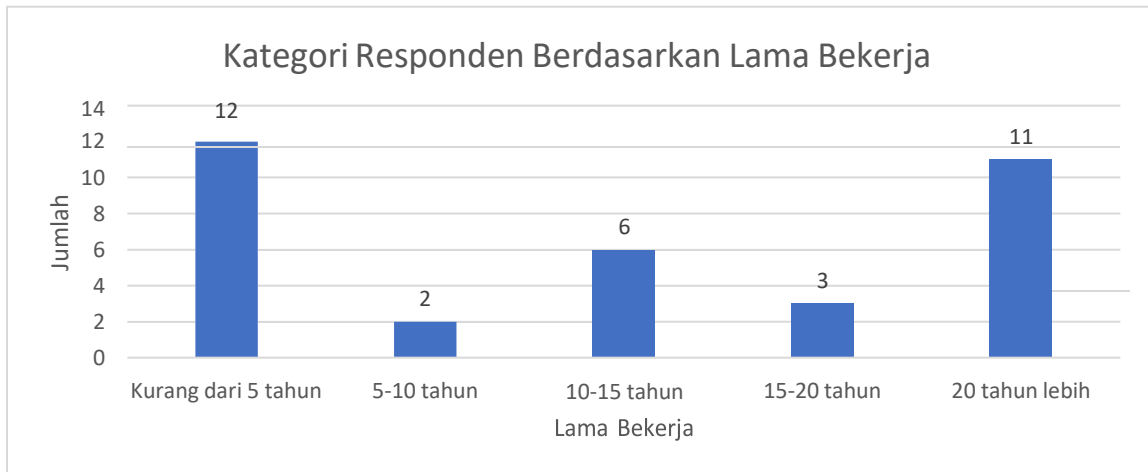
Tabel 4. 10

Kelompok Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Rentang Waktu	Frekuensi	Presentase (%)
1	Kurang dari 5 tahun	12	35,3
2	5 – 10 tahun	2	5,9
3	10 – 15 tahun	6	17,6
4	15 – 20 tahun	3	8,8
5	20 tahun lebih	11	32,4
Total		34	100,0

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Kategori responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada gambar 4.4 dibawah ini.



Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari tabel 4.10 dan gambar 4.4, dapat dilihat bahwa mayoritas lama bekerja dari responden yang telah mengisi kuesioner ini adalah kurang dari 5 tahun. Maka dari itu, mayoritas jawaban terhadap variabel penelitian sebanyak (35,3%) yaitu sebanyak 12 responden, yang kemudian diikuti oleh responden dengan lama bekerja 20 tahun lebih (32,4%) atau sebanyak 11 responden. Dengan mayoritas karyawan lama bekerja kurang dari lima tahun menunjukkan bahwa mereka dapat memberikan pemikiran yang baru atau segera serta semangat kerja yang tinggi. Karyawan baru mungkin dapat mengalami stres

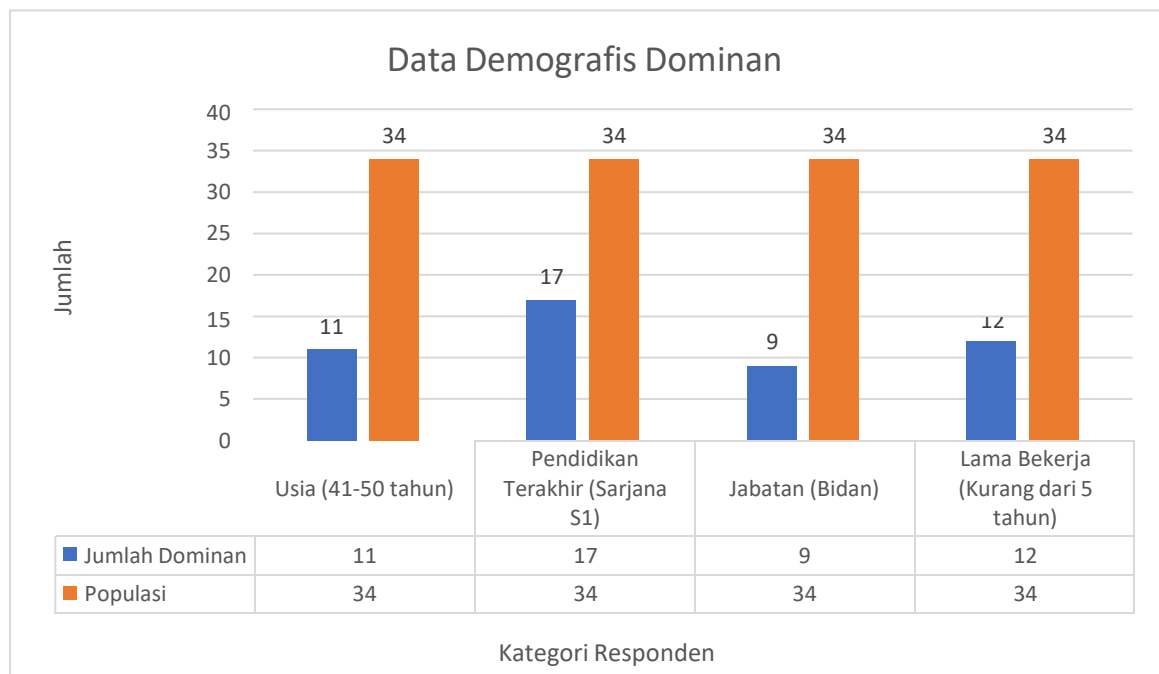
karena mereka masih harus beradaptasi dengan lingkungan baru namun stres ini dapat berkurang seiring dengan berjalannya waktu. Konflik juga dapat terjadi pada karyawan baru karena hubungan yang belum terlalu terjalin antar rekan kerja.

Tabel 4. 11
Rekapitulasi Data Demografis Paling Dominan

No	Karakteristik	Karakteristik Dominan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia	41 tahun – 50 tahun	11	32,4
2	Pendidikan Terakhir	Sarjana S1	17	50,0
3	Jabatan	Bidan	9	26,3
4	Lama Bekerja	Kurang dari 5 tahun	12	35,3

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Rekapitulasi data demografis yang paling dominan dari empat kategori disajikan di sini, seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.5



Gambar 4. 5 Rekapitulasi Data Demografis Dominan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Menurut tabel 4.11 dan gambar 4.5, populasi responden yang paling umum terdiri dari kelompok usia 41 hingga 50 tahun, yang terdiri dari 11 orang. Sebanyak 17 orang memiliki gelar sarjana S1, gelar yang paling umum adalah sarjana S1 sebanyak 17 orang, jabatan yang paling dominan adalah Bidan sebanyak 9 orang, dan lama bekerja yang paling dominan adalah kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang.

Dari data rekapitulasi data demografis responden, yang disajikan dalam tabel 4.11 dan gambar 4.5, dapat disimpulkan bahwa atribut-atribut yang disebutkan di atas mendominasi jawaban responden terhadap variabel penelitian.

4.2.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Sama dengan data penelitian yang dikumpulkan peneliti, tanggapan responden terhadap kuesioner yang telah diisi dan direkapitulasi selanjutnya dianalisis untuk menginformasikan variabel diantaranya, Konflik, Kinerja Karyawan, dan Stres Kerja.

$$\text{Interval} = (\text{Nilai Maks.} - \text{Nilai Min.}) : \text{Jumlah Kelas}$$

$$\text{Interval} = (5 - 1) : 5 = 0,80$$

Dibawah ini adalah kategori untuk masing-masing interval:

Tabel 4. 12 Kategori Kelas Interval

No	Interval	Kategori
1	1,00-1,80	Sangat Rendah
2	1,81-2,61	Rendah
3	2,62-3,42	Sedang
4	3,43-4,23	Tinggi
5	4,24-5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2023

1. Konflik

Berikut adalah penilaian responden pada variabel Konflik yang ada pada Puskesmas Randudongkal-Pemalang pada tabel 4.13 dan 4.14.

Tabel 4. 13

Analisis Deskriptif Variabel Konflik

No	Pertanyaan	Mean	%	Keterangan
Konflik Tugas (<i>Task Conflict</i>)				
X.1	Saya sering bermasalah dengan rekan kerja yang lain saat bertugas	1,50	30,00	Sangat Rendah
X.2	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan Baik	1,26	25,20	Sangat Rendah
X.3	Saya tidak mengerti tentang wewenang yang diberikan organisasi untuk memutuskan hal-hal yang relevan dengan tugas.	1,50	30,00	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Task Conflict</i>		1,42	85,2	Sangat Rendah
Konflik Hubungan (<i>Relationship Conflict</i>)				
X.4	Saya seringkali berselisih dengan rekan kerja Saya	1,29	25,80	Sangat Rendah
X.5	Saya seringkali tidak dapat mengatur emosional antatr rekan kerja	1,32	26,40	Sangat Rendah
X.6	Saya seringkali tidak setuju dengan keputusan atasan saya	1,61	32,20	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Relationship Conflict</i>		1,40	28,13	Sangat Rendah
Proses Konflik (<i>Prosess Conflict</i>)				
X.7	Saya seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai target	1,58	31,60	Sangat Rendah
X.8	Saya seringkali melanggar rencana organisasi untuk meningkatkan hasil pekerjaan saya.	1,38	27,60	Sangat Rendah
X.9	Saya seringkali merasa kesulitan jika mendapati pasien yang sulit ditangani	1,64	32,80	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Prosess Conflict</i>		1,53	30,66	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 4. 14
Rekapitulasi Indikator Variabel Konflik

No	Indikator	Mean	%	Keterangan
1	Rerata Indikator <i>Task Conflict</i>	1,42	28,40	Sangat Rendah
2	Rerata Indikator <i>Relationship Conflict</i>	1,40	28,00	Sangat Rendah
3	Rerata Indikator <i>Prosess Conflict</i>	1,53	30,60	Sangat Rendah
Rerata Indikator Variabel Konflik		1,45	29,00	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dan 4.14 dapat diambil kesimpulan bahwa respon penilaian pada variabel Konflik (X) memiliki skor rata-rata 1.45 yang berada pada interval (1.00-1.80) berkategori Sangat Rendah. Penilaian yang paling rendah ada pada indikator *Prosess Conflict* yaitu sebesar 1,53, artinya tenaga kerja perempuan puskesmas Randudongkal memiliki *Prosess Conflict* yang sangat rendah yang dapat menjadi kekuatan utama dalam variabel Konflik. Bahwa Tenaga kerja Puskesmas memiliki persepsi Konflik yang rendah apabila mereka minim berkonflik dan menjalin hubungan yang baik antar karyawan serta dapat menyelesaikan tugas atau permasalahan dalam organisasi dengan baik.

Tabel 4.15 berikut menunjukkan data frekuensi variabel konflik (X) saat ini, sesuai dengan penjelasan sebelumnya.

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Konflik

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-9	Sangat Rendah	16	47,05
2	10-18	Rendah	11	32,35
3	19-27	Sedang	7	20,59
4	28-36	Tinggi	0	0
5	37-45	Sangat Tinggi	0	0
Konflik			34	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dilihat dari tabel 4.15, menunjukkan data frekuensi variabel Konflik yang paling dominan adalah ada pada kategori Sangat rendah dan rendah, dengan masing-masing

perolehan sebanyak 16 orang pada kategori Sangat rendah dan 11 orang pada kategori rendah dengan jumlah total 34 orang.

Dari data analisis frekuensi menunjukkan dari 34 orang yang menjadi responden, 16 responden (47,05%) memiliki tingkat konflik yang sangat rendah dan 11 responden (32,35%) memiliki tingkat konflik yang rendah. Dengan begitu hasil rata-rata jawaban responden berada pada kategori Sangat rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja Puskesmas memiliki tingkat konflik yang sangat rendah

2. Stres Kerja

Berikut menunjukkan penilaian responden variabel Stres Kerja pada tenaga kerja perempuan puskesmas Randudongkal pada tabel 4.16 dan tabel 4.17.

Tabel 4. 16

Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan	Mean	%	Keterangan
Perilaku Pribadi (<i>Behavior Personal</i>)				
Z.1	Saya seringkali menunda pekerjaan mengingat gaji yang tidak mencukupi kebutuhn saya	1,41	28,20	Sangat Rendah
Z.2	Jika terjadi masalah di organisasi, saya sering tidak hadir.	1,23	24,60	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Behavior Personal</i>		1,32	26,4	Sangat Rendah
Dukungan Sosial (<i>Social Support</i>)				
Z.3	Saya kurang mendapat dukungan dari teman saya	1,41	28,20	Sangat Rednah
Z.4	Saya tidak mendapat dukungan dari sesame rekan kerja ditempat kerja	1,32	26,40	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Social Support</i>		1,36	27,30	Sangat Rendah
Peran Konflik (<i>Role Conflict</i>)				
Z.5	Menurut saya, organisasi tidak mengatur tujuan untuk setiap posisi pekerja dengan baik.	1,61	32,20	Sangat Rendah

Z.6	Peran saya di organisasi bertentangan dengan tujuan yang saya inginkan	1,41	28,20	Sangat Rendah
Z.7	Saya sringkali merasa kesulitan dengan peran yang diberikan organisasi	1,47	29,40	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Role Conflict</i>		1,50	29,93	Sangat Rendah
Lingkungan yang buruk (<i>Bad Environment</i>)				
Z.8	Lingkungan tempat saya bekerja buruk	1,44	28,80	Sangat Rendah
Z.9	Seringkali atasan membiarkan staf yang bersifat buruk	1,73	34,60	Sangat Rendah
Z.10	Tempat kerja saya tidak dapat melindungi staf-stafnya	1,58	31,60	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Bad Environment</i>		1,58	31,67	Sangat Rendah
Beban Kerja (<i>Workload</i>)				
Z.11	Beban kerja yang tinggi menjadikan saya malas bekerja	1,47	29,40	Sangat Rendah
Z.12	Tujuan organisasi dan tuntutan tugas yang tinggi telah merusak hubungan saya dengan teman	1,44	28,80	Sangat Rendah
Z.13	Karena banyaknya peraturan dan tugas yang ada di tempat kerja, saya tidak tertarik berhubungan dengan orang lain.	1,44	28,80	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Workload</i>		1,45	29,00	Sangat Rendah
Situasi Pekerjaan Rumah (<i>Situation Homework</i>)				
Z.14	Hubungan saya dengan keluarga menurun, seiring dengan peran yang saya terima di organisasi	1,47	29,40	Sangat Rendah
Z.15	Tempat saya bekerja tidak memberikan bonus ketika mendapat tugas tambahan	2,05	21,00	Sangat Rendah
Z.16	Saya merasa performa saya menurun ketika mendapat pekerjaan tambahan	1,67	33,40	Sangat Rendah
Rerata Indikator <i>Situation Homework</i>		1,73	27,93	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 4. 17**Rekapitulasi Indikator Variabel Stres Kerja**

No	Indikator	Mean	%	Keterangan
1	Rerata Indikator <i>Behavior Personal</i>	1,32	26,40	Sangat Rendah
2	Rerata Indikator <i>Social Support</i>	1,36	27,30	Sangat Rendah
3	Rerata Indikator <i>Role Conflict</i>	1,50	29,93	Sangat Rendah
4	Rerata Indikator <i>Bad Environment</i>	1,58	31,67	Sangat Rendah
5	Rerata Indikator <i>Workload</i>	1,45	29,00	Sangat Rendah
6	Rerata Indikator <i>Situation Homework</i>	1,73	27,93	Sangat Rendah
Rerata Indikator Variabel Stres Kerja		1,49	28,70	Sangat Rendah

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dan 4.17 dapat disimpulkan bahwa respon penilaian pada variabel Stres Kerja (Z) memiliki skor rata-rata 4.39 yang berada pada interval (4.24-5.00) berkategori Sangat Rendah. Penilaian yang paling rendah ada pada indikator *Behavior Personal* yaitu sebesar 4.54, artinya tenaga kerja perempuan puskesmas memiliki *Personal Behavior* yang sangat rendah yang dapat menjadi kekuatan utama dalam variabel Konflik. Tenaga kerja perempuan puskesmas memiliki perspsi stres yang rendah apabila memiliki perilaku individu yang baik.

Menurut penjelasan diatas, maka dapat dibuat data frekuensi variabel Stres Kerja (Z) yang ada pada tabel 4.18 sebagai berikut

Tabel 4. 18**Hasil Analisis Frekuensi Variabel Stres Kerja**

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-16	Sangat Rendah	10	29,41
2	17-32	Rendah	22	64,71
3	33-48	Sedang	2	5,88
4	49-64	Tinggi	0	0
5	65-80	Sangat Tinggi	0	0
Stres Kerja			34	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dilihat dari tabel 4.18, menunjukkan data frekuensi variabel Stres Kerja yang paling dominan adalah ada pada kategori Sangat rendah dan rendah, dengan masing-masing perolehan sebanyak 10 orang pada kategori Sangat rendah dan 22 orang pada kategori rendah dengan jumlah total 34 orang.

Dari data analisis frekuensi menunjukkan dari 34 orang yang menjadi responden, 10 responden (29,41%) memiliki tingkat Stres Kerja yang sangat rendah dan 22 responden (64,71%) memiliki tingkat Stres Kerja yang rendah. Dengan begitu hasil rata-rata jawaban responden berada pada kategori Rendah.

3. Kinerja Karyawan

Berikut menunjukkan penilaian responden variabel Kinerja Karyawan pada tenaga kerja perempuan Puskesmas Randudongkal pada tabel 4.19 dan tabel 4.20.

Tabel 4. 19

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Mean	%	Keterangan
Kuantitas (Quantity)				
Y.1	Dapat memenuhi target	4,38	87,60	Sangat Tinggi
Y.2	Dapat bekerja secara efektif	4,29	85,80	Sangat Tinggi
Y.3	Dapat bekerja secara efisien	4,32	86,40	Sangat Tinggi
Rerata Indikator <i>Quantity</i>		4,33	86,60	Sangat Tinggi
Kualitas (Quality)				
Y.4	Dapat mencapai kinerja maksimal	4,29	85,80	Sangat Tinggi
Y.5	Dapat mengatasi hambatan dalam bekerja	4,29	85,80	Sangat Tinggi
Y.6	Dapat memberikan layanan yang berkualitas	4,41	88,20	Sangat Tinggi
Rerata Indikator <i>Quality</i>		4,33	86,60	Sangat Tinggi
Ketepatan (Accuarcy)				
Y.7	Dapat membuat sistem perencanaan yang baik	4,38	87,60	Sangat Tinggi
Y.8	Dapat menyelesaikan target dengan baik	4,32	86,40	Sangat Tinggi
Y.9	Dapat mencapai target sesuai standar waktu	4,23	84,60	Tinggi
Rerata Indikator <i>Accuarcy</i>		4,31	86,20	Sangat Tinggi
Kehadiran (Attendance)				

Y.10	Dapat hadir tepat waktu	4,26	85,20	Sangat Tinggi
Y.11	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	3,26	65,20	Tinggi
Y.12	Dapat pulang kerja tepat waktu	3,94	78,80	Tinggi
Rerata Indikator Attendance		3,82	76,40	Tinggi
Kerjasama (Cooperation)				
Y.13	Dapat bekerjasama secara tim	4,38	87,60	Sangat Tinggi
Y.14	Dapat berdiskusi dengan baik	4,26	85,20	Sangat Tinggi
Y.15	Dapat berpendapat dengan baik dan sopan	4,29	85,80	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Cooperation		4,31	86,20	Sangat Tinggi
Loyalitas (Loyalty)				
Y.16	Dapat menjalankan segala aturan Perusahaan	4,32	86,40	Sangat Tinggi
Y.17	Dapat berani mengambil resiko	4,00	80,00	Tinggi
Y.18	Dapat melaksanakan tugas tanpa paksaan	4,29	85,80	Sangat Tinggi
Rerata Indikator Loyalty		4,20	84,07	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel 4. 20

Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Mean	%	Keterangan
1	Rerata Indikator <i>Quantity</i>	4,33	86,60	Sangat Tinggi
2	Rerata Indikator <i>Quality</i>	4,33	86,60	Sangat Tinggi
3	Rerata Indikator <i>Accuarcy</i>	4,31	86,20	Sangat Tinggi
4	Rerata Indikator <i>Attendance</i>	3,82	76,40	Tinggi
5	Rerata Indikator <i>Cooperation</i>	4,31	86,20	Sangat Tinggi
6	Rerata Indikator <i>Loyalty</i>	4,20	84,07	Tinggi
Rerata Indikator Variabel Kinerja Karyawan		4,93	84,34	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 dan 4.20 dapat diambil kesimpulan bahwa respon penilaian pada variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki skor rata-rata 4,93 yang berada pada interval (4,24-5,00) berkategori Sangat Tinggi. Penilaian yang paling tinggi ada pada indikator *Quantity* dan *Quality*, yaitu sebesar 4,33, artinya Tenaga Kerja Puskesmas memiliki *Quality* dan *Quantity* yang sangat Tinggi yang dapat menjadi kekuatan dalam variabel

Kinerja Karyawan. Tenaga Kerja Puseskesmas memiliki persepsi kinerja yang tinggi apabila adanya kualitas dan kuantitas yang baik yang dimiliki karyawan.

Menurut penjelasan di atas, maka dapat dibuat data frekuensi variabel Kinerja Karyawan (Y) yang ada pada tabel 4.21 sebagai berikut.

Tabel 4. 21
Hasil Analisis Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Skala	Range	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-18	Sangat Rendah	0	0
2	19-36	Rendah	0	0
3	37-54	Sedang	3	8,82
4	55-72	Tinggi	10	29,41
5	73-90	Sangat Tinggi	21	61,76
Kinerja Karyawan			34	100,00

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dilihat dari tabel 4.21, menunjukkan data frekuensi variabel Kinerja Karyawan yang paling dominan adalah ada pada kategori Sangat Tinggi dan Tinggi, dengan masing-masing perolehan sebanyak 21 orang pada kategori Sangat Tinggi dan 10 orang pada kategori tinggi dengan jumlah total 34 orang.

Dari 34 responden, 21 responden (61,76%) memiliki tingkat kinerja yang sangat tinggi, dan 10 (29,41%) memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Menurut data analisis yang frekuensi. Dengan demikian, hasil jawaban responden rata-rata berada dalam kategori sangat tinggi.

Tabel 4. 22

Rekapitulasi Jawaban Variabel Pnelitian

Kategori	Konflik		Stres Kerja		Kinerja	
	Fre	%	Fre	%	Fre	%
Sangat Rendah	16	47,05	10	29.41	0	0
Rendah	11	32,35	22	64,71	0	0
Sedang	7	20,59	2	5,88	3	8.82
Tinggi	0	0	0	0	10	29.41
Sangat Tinggi	0	0	0	0	21	61,76

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Tabel diatas merupakan hasil dari rekapitualsi frekuensi jawaban variabel penelitian dari 34 jawaban kuesioner responden penelitian. Menurut tabel diatas jawaban responden pada variabel Konflik berada pada kategori Rendah dan Sangat Rendah, Stres Kerja pada kategori Rendah dan Sangat Rendah serta kinerja pada kategori Tinggi dan Sangat Tinggi.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016) uji ini di gunakan untuk menguji apakah model regresi ini terdapat kesamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya, jika nilai *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homokedastisitas namun jika berbeda disebut heterokedastisitas. Apabila probabilitas signifikan diatas 0,05 atau 5%, maka tidak terjadiheterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas.

Tabel 4. 23

Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.076	5.556		1.990	.056
Konflik	.401	.503	.207	.799	.431
Stres Kerja	-.288	.315	-.237	-.914	.368

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari hasil uji glejser diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi mempunyai nilai lebih dari 0,05 atau 5%. Maka dari itu hasil uji diatas tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga dengan kata lain uji heteroskedastisitas terpenuhi.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2016) uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model regresi yang baik yaitu yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.

Tabel 4. 24

Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>							
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficient</i>	<i>T</i>	<i>Sig</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>			<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	95.478	8.049		11.863	.000		
Konflik	-.704	.727	-.232	-.968	.340	.469	2.134
Stres Kerja	-.383	.456	-.202	-.841	.407	.469	2.134

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari data diatas, dapat disimpulkan bahwa data menunjukkan nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* tidak terjadi masalah multikolinearitas. Dapat dibuktikan dengan nilai *tolerance* kurang dari ($>$) 0,10 yang berarti model regresi tidak terdapat permasalahan multikolinearitas, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Ghozali (2016), digunakan untuk menentukan apakah distribusi normal terjadi dalam model regresi variabel pengganggu atau residual. Uji kolmogrov Smirnov digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.25
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	13.33901785	
Most Extreme Differences	Absolute	.199	
	Positive	.160	
	Negative	-.199	
Test Statistic	.199		
Asymp. Sig. (2-tailed)	.002 ^c		
Monte Carlo sig. (2-tailed)	Sig.	.177 ^d	
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.059
		Upper Bound	.174
a. Test Distribution is Normal			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			

d. Based on 120 sampled tables with starting seed 926214481

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dari data diatas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi Monte Carlo sig (2-tailed) sebesar 0.117 sehingga lebih besar dari 0.05 ($>0,05$). Karena itu, nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan akan digunakan untuk penelitian.

4.3.4 Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

Rekapitulasi dari hasil uji asumsi klasik akan disajikan pada tabel 4.26 sebagai berikut.

Tabel 4. 26

Rekapitulasi Hasil Uji Asumsi Klasik

No	Variabel	Hasil Uji Asumsi Klasik		
		Uji Normalitas	Uji Multikolinearitas	Uji Heteroskedastisitas
1	X	Normal	.469 > 0.10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
2	Z	Normal	.469 > 0.10	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
3	Y	Normal	-	-

Sumber : Data Primer diolah, 2023

4.4 Uji Regresi

4.4.1 Pengujian Regresi Linier Sederhana dengan Menggunakan Satu Variabel Independen yaitu Konflik terhadap Stres Kerja

Hasil hipotesis tentang pengaruh konflik terhadap stres kerja diperoleh melalui penggunaan analisis regresi linear berganda, seperti ditunjukkan dalam tabel 4.27.

Tabel 4. 27

Hasil Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	8.952	2.692		3.325	.002
	Konflik	1.163	.193	.729	6.025	.000
a. Dependent Variabel: Stres Kerja						

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bentuk model regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X$$

$$Z = 8.952 + 1.163X + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Z = Stres Kerja

A = Konstanta

X = Konflik

ϵ = Error

Berdasarkan hasil persamaan di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 8.952 artinya jika tidak terjadi perubahan pada variabel independen yaitu Konflik atau sama dengan nol, maka maka besar Stres kerja pada tenaga kerja Puskesmas Randudongkal adalah 8.952.

2. Konflik (X)

Konflik (X) memiliki nilai koefisien regresi yang positif sebesar 1.163, yang artinya konflik memiliki hubungan yang positif dengan stres kerja (Z), sehingga makin meningkatnya konflik juga menyebabkan naiknya stress kerja sebesar 1.163 dengan dasar variabel independent konstan atau nol.

3. Hasil Koefisien Determinasi Sederhana

Tabel 4. 28

Koefisien Determinasi Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.517	5.33983
a. Predictors: (Constant), Konflik				
b. Dependent Variabel: Stres Kerja				

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Hasil koefisien determinasi pada model regresi dengan nilai Adjusted R Square sebedar 0.517 atau 51,7%. Maka dapat diartikan 51,7% stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik, sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini.

4.4.2 Pengujian Regresi Linear Sederhana dengan Menggunakan satu Variabel Independen yaitu Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dugaan hipotesis dari pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan dalam penelitian diperoleh melalui penggunaan analisis regresi. Hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana ditunjukkan pada tabel 4.29.

Tabel 4. 29

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constants)	92.048	6.907		13.327	.000
	Konflik	-1.149	.495	-.380	-2.321	.027
a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bentuk model regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b1X + \epsilon$$

$$Y = 92.048 + -1.149 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X = Konflik

€ = *error*

Hasil persamaan diatas diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 92.048 artinya jika tidak terjadi perubahan pada variabel independen yaitu Konflik atau sama dengan nol, maka maka besar kinerja pada karyawan Perempuan Puskesmas Randudongkal adalah 92.048.

2. Konflik (X)

Konflik (X) memiliki nilai koefisien regresi yang negatif sebesar -1.149 yang artinya konflik memiliki hubungan yang negatif dengan Kinerja karyawan (Y), sehingga semakin rendah konflik, maka menyebabkan naiknya Kinerja.

Tabel 4. 30

Koefisien Dterminasi Sederhana Konflik terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.380 ^a	.144	.117	13.69951
a. Predictors: (Constant), Konflik				
b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan				

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, nilai Adjusted R Square sebesar .117. artinya 11.7 persen Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Konflik (X). Sedangkan sisanya sebesar 88.3 persen dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian ini.

4.4.3 Pengujian Linear Sederhana dengan menggunakan satu variabel Independen yaitu Stres Kerja terhadap Kinerja

Hasil data pengujian regresi linear sederhana variabel Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 31

Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.033	7.901		11.901	.000
	Stres Kerja	-.705	.312	.371	-2.262	.031

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bentuk model regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + b_1Z + \epsilon$$

$$Y = 94.033 + -.705 + \epsilon \dots \dots \dots (1)$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

Z = Stres Kerja

ϵ = Error

Berdasarkan hasil diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (a)

Nilai konstanta yang dimiliki variabel senilai 94.033 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan variabel independent (Stres Kerja) atau sama dengan nol, maka besarnya tenaga kesehatan Puskesmas Randudongkal adalah sebesar 94.033.

2. Stres Kerja (Z)

Stress kerja mempunyai nilai koefisien regresi negatif sebesar -.705 yang artinya Stres Kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja (Y), maka makin rendahnya stress kerja akan menyebabkan naiknya kinerja sebesar -.705 dengan asumsi variabel lain konstan atau nol.

3. Hasil Koefisien Determinasi Sederhana

Tabel 4. 32

Koefisien Determinasi Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.371 ^a	.138	.111	13.74922
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja				
b. Dependent Variabel: Kinerja				

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat besarnya nilai Adjusted R Square yang diapat sebesar .111. Hal ini diartikan bahwa 11.1 persen Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (Z). Sedangkan sisanya sebesar 88.9 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

4.5 Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini, uji t (parsial) dan uji f (simultan) digunakan untuk menguji dan mengambil kesimpulan hipotesis. Hasil dari uji t (parsial) dan uji f (simultan) dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

Tabel 4. 33

Hasil Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std.Error	Beta		
1	(Constant)	8.952	2.692		3.325	.002
	Konflik	1.163	.193	.729	6.025	.000
b. Dependent Variabel: Stres Kerja						

Sumber : Data Primer diolah, 2023

1. Hipotesis 1: Pengaruh konflik terhadap Stres Kerja

a. Hipotesis 1

Ho: Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik terhadap stress kerja

Ha: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara konflik terhadap stres kerja.

b. Kriteria

Jika sig. penelitian < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. Penelitian > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Hasil pengujian dari hipotesis menunjukkan besarnya nilai B sebesar 1.163 (positif) dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Dapat disimpulkan dari hasil uji hipotesis maka, hipotesis 1 yang berbunyi “*diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara hubungan Konflik terhadap Stres Kerja*” terbukti.

4.5.2 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 34

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constants)	92.048	6.907		13.327	.000
	Konflik	-1.149	.495	-.308	-2.321	.027

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

a. Hipotesis 2

Ho: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan.

b. Kriteria

Jika sig. Penelitian < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

c. Hasil

Hasil pengujian menunjukkan nilai negatif sebesar -1.149 namun signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

d. Kesimpulan

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang berbunyi “*Diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan pada hubungan konflik terhadap kinerja karyawan*”. **terbukti.**

4.5.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 4. 35

Hasil Regresi Linear Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.033	7.901		11.901	.000
	Stres Kerja	-.705	.312	-.371	-2.262	.031

b. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah, 2023

e. Hipotesis 3

Ho: tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan.

Ha: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Konflik terhadap Kinerja Karyawan.

f. Kriteria

Jika sig. Penelitian < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima

Jika sig. penelitian > 0.05, maka Ho diterima dan Ha ditolak

g. Hasil

Hasil uji menunjukkan angka yang negatif sebesar -.705 dan signifikansi sebesar 0.031 < 0.05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

h. Kesimpulan

Dari hasil uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang berbunyi “*diduga terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan*”, **terbukti**.

4.6 Analisis Jalur

Analisis jalur menurut Ghozali (2016), adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda. Selain itu, akan menggunakan uji sobel untuk mengevaluasi hubungan kualitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya. Uji sobel adalah uji hipotesis mediasi atau intervensi menggunakan prosedur yang akan dikembangkan oleh sobel.

1. Uji Pengaruh Stres Kerja dalam memediasi hubungan Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien jalur dihitung dengan membuat dua persamaan structural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan:

1) $Z = a + bX$

2) $Y = a + bX + bZ$

Berikut adalah hasil persamaan regresi pertama (1)

Tabel 4. 36

Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	8.952	2.692		3.325	.002
Konflik	1.163	.193	.729	6.025	.000

c. Dependent Variabel: Stres Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Dilihat dari tabel 4.39 dapat diketahui bahwa konflik menunjukkan nilai *unstandardized* sebesar 1.163 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₂ (a), dan *standard error* 0.193 sebagai *sa*.

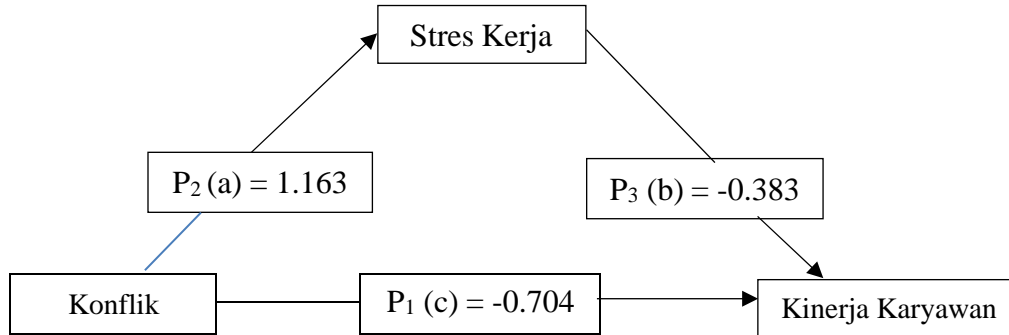
Tabel 4. 37

Hasil analisis Regresi Linier Sederhana Konflik dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	95.478	8.049		11.863	.000
	Konflik	-.704	.727	-.232	-.968	.340
	Stres Kerja	-.383	.456	.202	-.841	.407
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan						

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *unstandardized* beta konflik adalah sebesar -0.704 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₁ (c'). lalu diketahui bahwa nilai *unstandardized* beta stres kerja sebesar -0.383 yang merupakan nilai *path* atau jalur P³ (b), dan *standard error* 0.456 sebagai *sb*.



Gambar 4. 6 Analisa jalur Konflik terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan uji Sobel dengan menggunakan rumus berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{-0.383^2 0.193^2 + 1.163^2 0.456^2 + 0.193^2 0.456^2}$$

$$Sab = 0,294$$

Selanjutnya akan dilakukan uji t statistic pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{1.163x-0.308}{0,294} = \frac{-0.358}{0,294} = -1,2176$$

Berdasarkan perolehan nilai t_{hitung} sebesar -1,2176 dimana lebih kecil dari t_{tabel} dengan $df= 31$ dan tingkat signifikansi 0.05 yaitu sebesar 2.039, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (ab) -0.358 tidak signifikan dan artinya tidak terdapat pengaruh mediasi stres kerja dalam memediasi hubungan antara konflik terhadap kinerja.

Kesimpulan:

1. Tidak terdapat hubungan mediasi stres kerja pada hubungan variabel konflik terhadap kinerja. Dibuktikan dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar -1,2176, yang dimana lebih kecil dari t_{tabel} yaitu 2.039, maka disimpulkan bahwa koefisien -0.358 tidak signifikan dan membuktikan tidak adanya pengaruh mediasi stres kerja pada hubungan konflik terhadap kinerja karyawan. dengan itu hipotesis keempat yang berbunyi “ *Diduga ada pengaruh mediasi dari stres kerja pada hubungan variabel konflik terhadap kinerja karyawan*”, **tidak terbukti**.

Tabel 4. 38 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Keterangan
H1	Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja	Terbukti
H2	Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H3	Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Terbukti
H4	Stres kerja dapat memediasi pada hubungan variabel konflik terhadap kinerja karyawan	Tidak Terbukti

Sumber : Data Primer diolah, 2023

4.7 Pembahasan

4.7.1 Data Deskriptif

Responden pada penelitian ini menggunakan 34 orang Tenaga kerja Perempuan Puskesmas Randudongkal, Pemalang. Masing-masing karakteristik mempengaruhi hasil/jawaban terhadap pernyataan variabel penelitian. Responden yang paling dominan berdasarkan karakteristik rentang usia adalah yang berusia 41 tahun – 50 tahun sebanyak 11 orang (32,4%). Responden paling dominan berdasarkan karakteristik pendidikan terakhir adalah responden dengan pendidikan terakhir sarjana S1 sebanyak 17 orang (50,0%). Responden paling dominan berdasarkan jabatan adalah responden dengan jabatan Bidan sebanyak 9 orang (26,3%). Responden paling dominan berdasarkan lama bekerja adalah responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang (35,3%).

Berdasarkan hasil penelitian responden Tenaga Kerja Puskesmas Randudongkal, Pemalang dapat diidentifikasi pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Stres Kerja. Persepsi karyawan pada variabel Konflik (X) tergolong rendah dengan skor rata-rata 1.45. Persepsi karyawan pada variabel stres kerja (Z) tergolong rendah

dengan rata-rata 1.49. Persepsi karyawan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) tergolong tinggi dengan rata-rata 4.93.

4.7.2 Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, konflik (X) mempunyai koefisien regresi positif terhadap Stres Kerja (Z) sebesar 1.163 dan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. yang artinya Konflik memiliki hubungan positif dan signifikan. Sehingga membuktikan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh positif signifikan dari Konflik terhadap Stres kerja”, **terbukti**.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soeltan *et al* (2019) (2021), Kumar dan Rathi (2023) dimana mereka menemukan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Jika konflik yang dihadapi karyawan tinggi maka stres kerja karyawan akan meningkat (Soeltan *et al.*, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Soeltan *et al* (2019) serta Kumar dan Rathi (2023) mencakup jenis sampel yang sama yang digunakan peneliti, yang membedakan adalah lokasi, dimana Soeltan *et al* (2019) melakukan penelitian di PT EDI Indonesia, Kumar dan Rathi (2023) melakukan penelitian di sektor pendidikan. Sedangkan peneliti melakukannya di Puskesmas atau sektor kesehatan.

Konflik yang tinggi dapat disebabkan oleh fasilitas medis yang tidak memadai serta sumber daya yang terbatas. Selain itu konflik juga dapat terjadi karena perbedaan peran dan tanggung jawab masing-masing. Maka jika konflik yang terjadi tinggi maka stres kerja yang terjadi juga meningkat.

4.7.3 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, konflik (X) mempunyai koefisien regresi negatif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -1.149 dan signifikansi sebesar $0.027 < 0.05$. sehingga membuktikan hipotesis 2 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan dari Konflik terhadap Kinerja Karyawan”, **Terbukti**.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Widigdo dan Suprpto (2021), Fitriani *et al* (2022), Amriza *et al* (2022), Dewiana *et al* (2020), Widyarini dan Muafi (2021) Dimana dari penelitian yang sudah disebutkan memperoleh hasil bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan yang terjadi seringkali menjadikan ketidakcocokan dan akhirnya terjadi konflik. Konflik ada karena adanya perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain-lain (Fitriani *et al*, 2022). Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berusaha

menyingkirkan pihak lain dengan cara menghancurkan dan menjadikannya tidak berdaya (Amriza et al, 2022). Sebagai seorang istri, orang tua dan karyawan sekaligus dapat menimbulkan ketidakharmonisan antara salah satu peran tersebut. Konflik pekerjaan-keluarga merupakan salah satu bentuk konflik antar peran, yaitu ketegangan atau ketidakseimbangan peran antara peran yang berlangsung di tempat kerja dan rumah tangga (Dewiana *et al*, 2020). Konflik dalam pekerjaan-keluarga terjadi ketika seseorang mengalami tuntutan pekerjaan dan tekanan yang tinggi dalam pekerjaan sehingga menyulitkan seseorang dalam menyelesaikan perannya dalam keluarga, begitu pula sebaliknya. Kondisi ini dapat memberikan dampak negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan (Widyarini dan Muafi, 2021).

Fasilitas kesehatan yang tidak memadai, keterbatasan sumber daya serta anggaran. Hal ini dapat menciptakan konflik dan berpengaruh terhadap kinerja di antara karyawan yang berusaha memenuhi kebutuhan pasien dengan sumber daya dan peralatan yang terbatas.

4.7.4 Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, Stres Kerja (Z) mempunyai koefisien regresi sebesar -0.705 dan signifikansi sebesar $0.031 < 0.05$. Sehingga membuktikan hipotesis 3 yang berbunyi “Diduga terdapat pengaruh negatif signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan”. **Terbukti.**

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurpratama dan Yudianto (2022), Amriza *et al* (2022), Mangkona dan Wahyudi (2022), Iskanto (2021). Dimana penelitian mereka memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan dan manajer mampu mengelola stresnya dengan baik maka konsekuensinya bersifat fungsional (positif), sebaliknya jika stres yang timbul diabaikan maka konsekuensinya negatif bagi individu dan organisasi (Amriza *et al*, 2022). Stres kerja, merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, juga stres kerja merupakan suatu kondisi berpikir yang mempengaruhi emosi, proses dan kondisi seseorang (Nurpratama dan Yudianto, 2021).

Stres kerja yang terjadi pada puskesmas berdampak negatif pada kinerja karyawan. hal ini dapat disebabkan oleh tekanan dan beban kerja yang tinggi yang dialami. Dan juga jumlah pasien yang banyak serta tanggung jawab yang beragam dan besar. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja dan berdampak pada kinerjanya.

4.7.5 Pengaruh Konflik terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, stres kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan konflik terhadap kinerja karyawan. dibuktikan dengan perolehan nilai t_{hitung} sebesar -0.2534 dimana lebih kecil dari t_{tabel} dan dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2.039, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi -0.358 tidak signifikan dan artinya tidak terdapat pengaruh mediasi stres kerja dalam memediasi hubungan antara konflik terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan literatur sebelumnya yang memberikan hasil adanya pengaruh mediasi dari stres kerja dalam hubungan antara konflik terhadap kinerja (Hidayat dan Rahayu, 2020, Nurpratama dan Yudianto, 2022). Tetapi mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Wahjoedi dan Hermawati, 2022), dimana stres kerja tidak dapat memediasi konflik dan kinerja. Kondisi seperti ini dapat terjadi karena konflik mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja dan bahkan konflik jauh lebih berdampak dibandingkan dengan stres karena seringkali karyawan dapat mengabaikan stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan Perusahaan dimana karyawan harus mampu menahan tekanan dalam pekerjaan (Wahjoedi dan Hermawati, 2022). Namun, argumentasi tersebut hanya didasarkan pada rujukan literatur dan teori yang berkaitan. Maka perlu adanya riset lebih lanjut untuk mengkaji permasalahan tersebut.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini.

1. Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.
2. Konflik berpengaruh negatif namun signifikan terhadap Kinerja karyawan
3. Stres Kerja berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap Kinerja karyawan
4. Tidak terdapat pengaruh mediasi Stres Kerja dalam memediasi hubungan antara Konflik dan Kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, berikut adalah saran yang dapat diterapkan pada Puskesmas Randudongkal, Pemalang.

1. Menurut penelitian yang telah dilakukan, Puskesmas Randudongkal harus memperhatikan keadaan Tenaga kerjanya dari aspek konflik seperti, konflik kerja atau saat bekerja, terutama pada aspek *Prosess Conflict* yang dimiliki calon karyawan dan karyawan yang telah bekerja.
2. Organisasi harus memperhatikan pada aspek-aspek yang terdapat pada Stres Kerja. Terutama pada aspek *Situation Homework*.
3. Puskesmas Randudongkal harus menurunkan tingkat Konflik dan Stres Kerja yang dialami tenaga kerjanya demi mencapai kinerja yang optimal.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berikut adalah keterbatasan dari penelitian ini sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel independent (konflik), satu variabel dependen (kinerja), dan satu variabel mediasi (stres kerja). Ini berarti bahwa penelitian ini hanya satu variabel tertentu, bukan semua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja.
2. Subjek dan objek penelitian tidak banyak. Studi ini hanya dilakukan di Puskesmas Randudongkal dan melibatkan 34 responden, sehingga hasilnya mungkin tidak sama jika dilakukan pada subjek dan objek yang berbeda atau dengan sampel yang lebih besar.
3. Jumlah teori dan jurnal yang terbatas. Hanya literatur dan teori terkini yang dapat digunakan untuk variabel penelitian yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alayoubi, M. M., Arekat, Z. M., Al Shobaki, M. J., & Abu-Naser, S. S. (2022). *The impact of work stress on job performance among nursing staff in Al-Awda Hospital*. Foundations of Management, 14(1), 87-108.
- Amriza, Y., Ritonga, H. M., & Pane, D. N. (2022). *The Measurement of Employee Performance Based on Work Stress and Workplace Conflict at BCA Finance Ltd Medan*. Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal, 4(3), 522-530.
- Bernardin, J.H & Russel, J.E. (1998). *Human Resource Management: an Experiential Approach*. Mc Graw-Hill Co. Singapore.
- Budiansyah, Y. (2021). *Work Conflict and Leadership Behavior affect Employee Performance (At PT. Jasa Raharja, PT. Jasa Asuransi Indonesia, and PT. Jiwasraya in Bandung City)*. Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT), 12(8), 1659-1669.
- Creswell, J. W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J.D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, 5th Edition.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta Barat: PT Indeks. Penerjemah: Paramita Rahayu
- Dessler, Garry. (2015). *Human Resource Management – 13ed*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fitriani, E., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2022). *Locus Of Control, Work Stress And Work Conflict On The Performance Of Bpjs Health Employees In The Padang Branch*. Jurnal Mantik, 6(3), 2855-2863.
- Gede, R. (2018). *Managing work family conflict and work stress through job satisfaction and its impact on employee performance*. Jurnal Teknik Industri, 20(2), 127-134.

- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi Kedelapan. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. (2019, December). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk*. In Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS), ICCSSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia.
- Hasibuan, M. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hermawati, E., & Wahjoedi, T. (2022). *The influence of leadership style on employee performance mediated by work conflict and moderated by job stress*. World Journal of Advanced Research and Reviews, 14(2), 618-627.
- Iskamto, D. (2021). *Stress and its impact on employee performance*. International Journal of Social and Management Studies, 2(3), 142-148.
- Jannah, A., Erwindarti, S., Wardani, R., Ideal, S., & Putri, A. (2020). *The effect of competence, organizational culture, and work conflict on employee performance of the national amil zakat agency in Dharmasraya regency*. International Journal of Innovative Science and Research Technology, 5(3), 869-875.
- Linando, J.A., (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep Praktis & Perspektif Islam*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Luthans, F., (1985), *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L. & Jackson, J.H. (2006). *Human Resource Management*, Edisi 10. Jakarta, Salemba Empat. Penerjemah: Angelica Diana
- Mohammed abdufattah al-janabi, O., & Turki, A. (2022). *The Impact of Work Stress on Employee Performance: Empirical Evidence from Private Universities in Iraq*. Journal of Positive Psychology and Wellbeing, 6(2), 425-434.
- Novitasari, D., Sasono, I., & Asbari, M. (2020). *Work-family conflict and worker's performance during Covid-19 pandemic: What is the role of readiness to change mentality*. International Journal of Science and Management Studies (IJSMS), 3(4), 122-134.

- Nurpratama, M., & Yudianto, A. (2022). *The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu*. Jurnal EMT KITA, 6(2), 351-360.
- Pashkow, F.J. dan Libov, C. (1997) . *Lima Puluh Kiat Menghadapi Vonis Penyakit Jantung*. Alih Bahasa Susi Purwoko. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rahayu, M. K. P., & Hidayat, B. N. (2021, January). *The Job Stress as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance*. In 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020) (pp. 121-127). Atlantis Press.
- Rathi, S., & Kumar, P. (2023). *A Study of the Mediating Effect of Work Stress on Work-life Conflict and Turnover Intention in the Private Higher Education Sector in India*. Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, 15(2).
- Robbins, S.P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Sembilan Alih Bahasa oleh Tim Indeks. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. P. (2021, July). *The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia*. In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 794, No. 1, p. 012085). IOP Publishing.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4 Buku 1. Jakarta: Salemba Empat. Penerjemah: Kwan Men Yon
- Sekaran, U & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business A Skill Building Approach*, Seventh Edition. United Kingdom: John Wiley.
- _____. (2013). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. USA: John Wiley & Sons Ltd.
- _____. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, 7th Edition.
- Siregar, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siti, N. S., & Muhammad, F. L. (2019). *The Effect Of Burnout, Leadership Style And Work Conflict On Civil Servants' Performance In Sub-Districts Throughout The City of Mataram, Indonesia*. Eurasia: Economics & Business, 6(24).
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020, February). *The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables*. In 4th International Conference on Management,

- Economics and Business (ICMEB 2019) (pp. 185-190). Atlantis Press.
- Stoner, J. A. F. & Freeman, R. E., (1994), *Manajemen. Alih Bahasa: Wihelmus W. Bakowatun*. Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suprpto, D., & Widigdo, A. M. N. (2021). *The Effect of Employee Empowerment, Organizational Justice, Conflict, and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Bank Mandiri Indonesia)*. *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 204-208.
- Suriyani, T., Kaningsih, A. S., Kusumaningrum, E. N., & Qinglin, T. (2022). *EFFECT OF COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AND INTER-WORK CONFLICT AS MODERATION VARIABLES (Case Study at the Public Works and Public Housing Agency of Bulungan Regency)*. *JURNAL TERAPAN MANAJEMEN DAN BISNIS*, 8(1), 52-59.
- Suriyanti, S. (2022). *Work Environment and Work Stresson Employee Performance in Dalton Hotel Makassar*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 295-308.
- Widyarini, Y. Y., & Muafi, M. (2021). *The influence of work-family conflict and Islamic work ethics on employee performance: The mediation role of work motivation*. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 10(3), 177-188.

Lampiran 1
Kuesioner Penelitian

A. Identitas Responden

Responden diminta untuk memberi jawaban terhadap pertanyaan dengan memberi tanda silang (X) pada jawaban yang sesuai dengan kenyataan yang dialami.

1. Nama Responden (Opsional):
2. Usia:
 - a. Kurang dari 25 tahun
 - b. 26 tahun-30 tahun
 - c. 31 tahun-35 tahun
 - d. 36 tahun-40 tahun
3. Pendidikan Terakhir:
 - a. SLTP/SMP/Sederajat
 - b. SLTA/SMA/Sederajat
 - c. Diploma
 - d. Sarjana S1
 - e. Sarjana S2
4. Jabatan:
 - a. Dokter Umum
 - b. Bidan
 - c. Perawat
 - d. Apoteker
 - e. Promkes
 - f. Adminitrasi
 - g. Medis
 - h. Bagian.....
5. Lama bekerja:

- a. Kurang dari 5 tahun
- b. 5-10 tahun
- c. 10-15 tahun
- d. 15-20 tahun
- e. 20 tahun lebih

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon untuk melingkari jawaban sesuai dengan pilihan saudara rasakan.
2. Setiap pertanyaan hanya dijawab dengan satu jawaban
3. Setelah pengisian, mohon saudara untuk mengembalikan kepada yang mengerahkan anget/kuesioner.
4. Mohon untuk memberikan jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya dengan penuh tanggung jawab.

A. Konflik						
Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:						
Skor 5 = Sangat Setuju (SS)						
Skor 4 = Setuju (S)						
Skor 3 = Ragu-Ragu (R)						
Skor 2 = Tidak Setuju (TS)						
Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (TST)						
<i>Task Conflict</i> Konflik Tugas (<i>Task Conflict</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Saya sering bermasalah dengan rekan yang lain saat bertugas.	5	4	3	2	1
2.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas dengan baik.	5	4	3	2	1
3.	Saya tidak memahami tentang wewenang yang diberikan organisasi untuk memutuskan hal-hal yang berkaitan dalam penugasan.	5	4	3	2	1

Konflik Hubungan (<i>Relationship Conflict</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Saya seringkali berselisih dengan rekan kerja saya.	5	4	3	2	1
2.	Saya seringkali tidak dapat mengatur emosional antar rekan kerja	5	4	3	2	1
3.	Saya seringkali tidak setuju dengan keputusan atasan saya.	5	4	3	2	1
Proses Konflik (<i>Prosess Conflict</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Saya seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas sesuai target	5	4	3	2	1
2.	Saya sering melanggar rencana yang ditetapkan organisasi untuk mendapatkan hasil pekerjaan yang lebih baik	5	4	3	2	1
3.	Saya seringkali merasa kesulitan jika mendapati pasien yang sulit ditangani	5	4	3	2	1

B. Stres Kerja

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-Ragu (R)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (TST)

Perilaku Pribadi (<i>Behavior Personal</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST

1.	Saya sering menunda pekerjaan mengingat gaji yang tidak mencukupi kebutuhan saya.	5	4	3	2	1
2.	Saya sering absen jika ada masalah-masalah yang terjadi dalam Perusahaan	5	4	3	2	1
<i>Dukungan sosial (Social Support)</i>						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Saya kurang mendapat dukungan dari teman saya	5	4	3	2	1
2.	Saya tidak mendapatkan dukungan dari sesama rekan kerja di tempat kerja.	5	4	3	2	1
<i>Peran Konflik (Role Conflict)</i>						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Saya merasa tujuan pada masing-masing peran karyawan tidak dikoordinasikan dengan baik oleh perusahaan.	5	4	3	2	1
2.	Peran saya di organisasi bertentangan dengan tujuan yang saya inginkan	5	4	3	2	1
3.	Saya seringkali merasa kesulitan dengan peran yang diberikan organisasi.	5	4	3	2	1
<i>Lingkungan yang buruk (Bad Environment)</i>						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Lingkungan tempat saya bekerja saya buruk.	5	4	3	2	1
2.	Seringkali atasan membiarkan staf yang bersifat buruk	5	4	3	2	1
3.	Tempat kerja saya tidak dapat melindungi staf-stafnya.	5	4	3	2	1
<i>Beban Kerja (Workload)</i>						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Beban kerja yang tinggi menjadikan saya malas bekerja.	5	4	3	2	1

2.	Target organisasi dan tuntutan tugas yang tinggi membuat hubungan saya dengan teman menurun	5	4	3	2	1
3.	Saya tidak berminat berhubungan dengan orang lain mengingat banyaknya peraturan dan tugas dalam bekerja.	5	4	3	2	1
<i>Situasi pekerjaan rumah (Situation Homework)</i>						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Hubungan saya dengan keluarga menurun, seiring dengan peran yang saya terima diperusahaan	5	4	3	2	1
2.	Tempat saya kerja tidak memberikan bonus ketika mendapat tugas tambahan	5	4	3	2	1
3.	Saya merasa performa saya menurun ketika mendapat pekerjaan tambahan	5	4	3	2	1

C. Kinerja Karyawan

Lingkari angka pada kolom jawaban yang dianggap paling tepat, pada alternatif jawaban berikut:

Skor 5 = Sangat Setuju (SS)

Skor 4 = Setuju (S)

Skor 3 = Ragu-Ragu (R)

Skor 2 = Tidak Setuju (TS)

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju (TST)

Kuantitas (Quantity)

No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Dapat memenuhi target	5	4	3	2	1
2.	Dapat bekerja secara efektif	5	4	3	2	1
3.	Dapat bekerja secara efisien	5	4	3	2	1

Kualitas (<i>Quality</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Dapat mencapai kinerja maksimal	5	4	3	2	1
2.	Dapat mengatasi hambatan dalam berkerja	5	4	3	2	1
3.	Dapat memberikan layanan yang berkualitas	5	4	3	2	1
Ketepatan (<i>Accuarcy</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Dapat membuat sistem perencanaan yang baik	5	4	3	2	1
2.	Dapat menyelesaikan target dengan baik	5	4	3	2	1
3.	Dapat mencapai target sesuai standar waktu	5	4	3	2	1
Kehadiran (<i>Attendance</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Dapat hadir tepat waktu	5	4	3	2	1
2.	Dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	5	4	3	2	1
3.	Dapat pulang kerja tepat waktu	5	4	3	2	1
Kerjasama (<i>Coorperation</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Dapat bekerja secara tim	5	4	3	2	1
2.	Dapat berdiskusi dengan baik	5	4	3	2	1
3.	Dapat berpendapat dengan baik dan sopan	5	4	3	2	1
Loyalitas (<i>Loyalty</i>)						
No.	Pertanyaan	SS	S	R	TS	TST
1.	Dapat menjalankan segala aturan Perusahaan	5	4	3	2	1
2.	Dapat berani mengambil resiko	5	4	3	2	1
3.	Dapat melaksanakan tugas tanpa paksaan	5	4	3	2	1

Lampiran 2

Tabulasi Data Mentah

1. Konflik/X

No.	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	TOTAL	RATA2
1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	12	1.3
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	21	2.33
5	3	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2.11
6	2	2	2	2	2	3	2	2	2	19	2.11
7	2	1	1	1	1	1	1	1	2	11	1.22
8	1	1	4	1	1	1	1	1	1	12	1.33
9	2	2	2	1	2	2	3	2	3	19	2.11
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
11	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.11
12	1	3	1	1	1	3	4	1	4	19	2.11
13	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
15	1	1	1	1	1	2	1	1	2	11	1.22
16	2	1	2	2	2	2	2	2	2	17	1.89
17	1	1	2	1	1	2	1	1	2	12	1.33
18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	1.11
19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	18	2
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
23	3	1	1	1	2	1	1	1	1	12	1.33
24	1	1	1	1	1	1	2	1	1	10	1.11
25	1	1	1	1	1	1	3	1	2	12	1.33
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
27	2	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1.11
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1
30	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1

31	1	1	2	1	2	3	4	3	4	21	2.33
32	2	1	2	1	1	4	1	4	2	18	2
33	3	2	4	3	2	2	4	2	4	26	2.89
34	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	1.11
TOTAL	51	43	51	44	45	55	54	47	56	446	49.56
RATA2	1.5	1.26	1.5	1.29	1.32	1.61	1.58	1.38	1.64	13.11	1.45

2. Stres Kerja/Z

No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
1	1	1	1	1	2	2	2	1	2
2	1	1	1	1	1	1	1	1	3
3	3	1	3	2	3	1	1	2	3
4	2	2	3	2	2	2	2	4	3
5	2	2	2	2	2	2	1	2	2
6	2	2	2	2	2	2	2	2	2
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	2	1	1	1	1	1	3
9	1	1	1	1	2	1	2	1	2
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	1	1	2	1	2	1	2
13	1	1	2	2	2	2	2	2	2
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	2	2	2	2	2	2	1	2
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	1	1	1	2	1	2	1	3
18	1	1	1	1	1	2	2	2	2
19	1	1	1	1	4	1	1	2	2
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	1	1	1	1	1	1	1	1	1
25	1	1	1	1	1	1	1	1	1
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	1	1	1	1	1	1	1	1
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1
29	1	1	1	1	1	1	1	1	1
30	2	1	1	1	1	1	1	1	1
31	2	1	2	2	2	2	4	3	3
32	2	1	2	2	4	4	2	2	2
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL	48	42	48	45	54	47	49	49	58
RATA2	1.41	1.23	1.41	1.32	1.61	1.41	1.47	1.44	1.73

No.	Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	TOTAL	RATA2
1	2	2	2	2	2	3	2	28	1
2	1	1	1	1	1	2	2	20	1
3	1	1	1	2	2	1	2	29	2.25
4	2	2	2	2	4	1	1	36	2.25
5	2	2	2	2	2	2	2	31	2
6	2	2	2	2	2	2	2	32	2
7	1	1	1	1	1	1	1	16	1
8	3	1	1	1	1	2	1	22	1.25
9	1	1	2	1	1	2	1	21	1.25
10	1	1	1	1	1	1	1	16	1
11	1	1	1	1	1	1	1	16	1
12	2	2	2	2	2	4	4	32	1.25
13	2	2	2	2	2	2	2	30	2
14	1	1	1	1	1	1	1	16	1
15	2	1	1	2	1	2	2	28	2
16	2	2	2	2	2	2	2	32	2
17	2	2	1	1	1	2	1	24	1.25
18	2	2	2	2	2	3	3	29	1.25
19	2	1	1	1	1	4	1	25	1.75
20	2	2	2	2	2	2	2	32	2
21	4	1	3	1	4	5	4	31	1
22	1	1	1	1	1	1	1	16	1
23	1	1	1	1	1	4	1	19	1
24	1	1	1	1	1	1	1	16	1
25	1	1	1	1	1	1	1	16	1
26	1	1	1	1	1	1	1	16	1
27	1	1	1	1	1	4	1	19	1
28	1	1	1	1	1	1	1	16	1
29	1	1	1	1	1	1	1	16	1
30	1	1	1	1	1	1	1	17	1
31	2	5	3	3	1	4	5	44	2
32	2	2	1	2	1	1	2	32	3
33	2	2	2	2	2	2	2	32	2
34	1	1	1	1	1	3	1	18	1
TOTAL	53	49	48	48	49	68	56	811	48.5
RATA2	1.58	1.47	1.44	1.44	1.47	2.05	1.67	23.85	1.42

3. Kinerja/Y

No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5

5	3	2	2	2	2	2	2	2	2
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	2	3	3	3	2	3	3	2	3
8	2	2	2	2	2	2	3	2	2
9	5	4	5	5	5	5	5	4	5
10	5	5	4	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4
12	4	2	2	2	2	4	4	4	2
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	4	5	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	4	5	5	5	4	4
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	3	4	4	5	4
32	4	4	5	4	5	5	4	4	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5
TOTAL									
RATA2	4.38	4.29	4.32	4.29	4.29	4.41	4.38	4.32	4.23

No.	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	TOTAL	RATA2
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
2	4	5	1	5	3	5	5	5	5	83	4.61
3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	84	4.67
4	5	5	5	5	4	4	4	2	4	83	4.61
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	37	2.06
6	3	3	3	4	4	4	3	3	4	67	3.72
7	3	2	2	2	2	2	2	2	2	43	2.39
8	5	2	2	2	2	2	2	2	2	40	2.22
9	5	5	4	5	5	4	5	4	5	85	4.72
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4.94
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	87	4.83

12	4	4	2	4	4	4	4	4	4	60	3.33
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	71	3.94
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	73	4.06
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
17	5	4	4	5	5	5	5	3	5	84	4.67
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	70	3.89
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	89	4.94
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	86	4.78
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
27	4	5	5	5	5	5	5	5	5	89	4.94
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
30	3	4	3	4	4	4	5	3	4	70	3.89
31	3	4	4	5	5	5	4	3	3	72	4
32	4	4	2	5	4	4	4	4	5	75	4.17
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90	5
TOTAL	145	145	134	149	145	146	147	136	146	2617	145.39
RATA2	4.26	4.26	3.94	4.38	4.26	4.29	4.32	4	4.29	76.97	4.27

Lampiran 3
Hasil Uji Validitas

1. Konflik (X)

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	TOTAL X
X.1	Pearson Correlation	1	.403*	.435*	.541**	.641**	.264	.239	.426*	.299	.607**
	Sig. (2-tailed)		.018	.010	.001	.000	.131	.174	.012	.086	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.2	Pearson Correlation	.403*	1	.339	.558**	.564**	.490**	.663**	.303	.658**	.738**
	Sig. (2-tailed)	.018		.050	.001	.001	.003	.000	.082	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.3	Pearson Correlation	.435*	.339	1	.512**	.467**	.370*	.402*	.469**	.461**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.010	.050		.002	.005	.031	.019	.005	.006	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.4	Pearson Correlation	.541**	.558**	.512**	1	.819**	.278	.380*	.398*	.368*	.697**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.002		.000	.112	.026	.020	.032	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.5	Pearson Correlation	.641**	.564**	.467**	.819**	1	.379*	.505**	.552**	.487**	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.005	.000		.027	.002	.001	.004	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.6	Pearson Correlation	.264	.490**	.370*	.278	.379*	1	.473**	.780**	.654**	.723**
	Sig. (2-tailed)	.131	.003	.031	.112	.027		.005	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.7	Pearson Correlation	.239	.663**	.402*	.380*	.505**	.473**	1	.425*	.899**	.786**
	Sig. (2-tailed)										
	N										

	Sig. (2-tailed)	.174	.000	.019	.026	.002	.005		.012	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.8	Pearson Correlation	.426*	.303	.469**	.398*	.552**	.780**	.425*	1	.549**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.012	.082	.005	.020	.001	.000	.012		.001	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
X.9	Pearson Correlation	.299	.658**	.461**	.368*	.487**	.654**	.899**	.549**	1	.847**
	Sig. (2-tailed)	.086	.000	.006	.032	.004	.000	.000	.001		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOT AL	Pearson Correlation	.607**	.738**	.679**	.697**	.785**	.723**	.786**	.744**	.847**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

2. Stres Kerja (Z)

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
Z.1	Pearson Correlation	1	.595**	.736**	.741**	.556**	.434*	.445**	.527**	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.010	.008	.001	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.2	Pearson Correlation	.595**	1	.544**	.654**	.263	.397*	.344*	.447**	.292
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.132	.020	.046	.008	.094
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.3	Pearson Correlation	.736**	.544**	1	.888**	.509**	.548**	.407*	.764**	.643**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.002	.001	.017	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.4	Pearson Correlation	.741**	.654**	.888**	1	.563**	.726**	.561**	.738**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.000	.001	.000	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.5	Pearson Correlation	.556**	.263	.509**	.563**	1	.585**	.399*	.512**	.521**
	Sig. (2-tailed)	.001	.132	.002	.001		.000	.020	.002	.002
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.6	Pearson Correlation	.434*	.397*	.548**	.726**	.585**	1	.586**	.578**	.350*
	Sig. (2-tailed)	.010	.020	.001	.000	.000		.000	.000	.042
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Z.7	Pearson Correlation	.445**	.344*	.407*	.561**	.399*	.586**	1	.581**	.563**
	Sig. (2-tailed)	.008	.046	.017	.001	.020	.000		.000	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.8	Pearson Correlation	.527**	.447**	.764**	.738**	.512**	.578**	.581**	1	.571**
	Sig. (2-tailed)	.001	.008	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.9	Pearson Correlation	.558**	.292	.643**	.502**	.521**	.350*	.563**	.571**	1
	Sig. (2-tailed)	.001	.094	.000	.002	.002	.042	.001	.000	
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.10	Pearson Correlation	.214	.331	.338	.321	.299	.379*	.365*	.317	.420*
	Sig. (2-tailed)	.223	.056	.051	.064	.086	.027	.034	.067	.014
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.11	Pearson Correlation	.443**	.289	.405*	.553**	.335	.551**	.899**	.652**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.009	.097	.017	.001	.053	.001	.000	.000	.001
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.12	Pearson Correlation	.251	.399*	.311	.432*	.166	.363*	.668**	.518**	.327
	Sig. (2-tailed)	.153	.019	.074	.011	.349	.035	.000	.002	.059
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.13	Pearson Correlation	.662**	.561**	.694**	.813**	.511**	.726**	.811**	.719**	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.002	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.14	Pearson Correlation	.305	.468**	.468**	.391*	.147	.258	.202	.543**	.268
	Sig. (2-tailed)	.080	.005	.005	.022	.407	.140	.253	.001	.125
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.15	Pearson Correlation	-.084	.032	-.161	-.089	.118	-.032	.274	.041	.121
	Sig. (2-tailed)	.636	.859	.362	.616	.505	.856	.117	.819	.496
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Z.16	Pearson Correlation	.353*	.251	.224	.352*	.213	.345*	.644**	.336	.364*
	Sig. (2-tailed)	.041	.152	.203	.041	.225	.046	.000	.052	.034
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL Z	Pearson Correlation	.645**	.562**	.687**	.762**	.592**	.667**	.790**	.766**	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Z.10	Z.11	Z.12	Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	TOTALZ
.214	.443**	.251	.662**	.305	-.084	.353*	.645**

.223	.009	.153	.000	.080	.636	.041	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.331	.289	.399*	.561**	.468**	.032	.251	.562**
.056	.097	.019	.001	.005	.859	.152	.001
34	34	34	34	34	34	34	34
.338	.405*	.311	.694**	.468**	-.161	.224	.687**
.051	.017	.074	.000	.005	.362	.203	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.321	.553**	.432*	.813**	.391*	-.089	.352*	.762**
.064	.001	.011	.000	.022	.616	.041	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.299	.335	.166	.511**	.147	.118	.213	.592**
.086	.053	.349	.002	.407	.505	.225	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.379*	.551**	.363*	.726**	.258	-.032	.345*	.667**
.027	.001	.035	.000	.140	.856	.046	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.365*	.899**	.668**	.811**	.202	.274	.644**	.790**
.034	.000	.000	.000	.253	.117	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.317	.652**	.518**	.719**	.543**	.041	.336	.766**
.067	.000	.002	.000	.001	.819	.052	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.420*	.524**	.327	.573**	.268	.121	.364*	.677**
.014	.001	.059	.000	.125	.496	.034	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
1	.361*	.647**	.399*	.636**	.506**	.578**	.674**
	.036	.000	.020	.000	.002	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.361*	1	.687**	.819**	.218	.296	.695**	.795**
.036		.000	.000	.215	.090	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.647**	.687**	1	.651**	.687**	.508**	.779**	.785**
.000	.000		.000	.000	.002	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.399*	.819**	.651**	1	.408*	.189	.690**	.900**
.020	.000	.000		.017	.285	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34

.636**	.218	.687**	.408*	1	.263	.427*	.605**
.000	.215	.000	.017		.133	.012	.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.506**	.296	.508**	.189	.263	1	.578**	.413*
.002	.090	.002	.285	.133		.000	.015
34	34	34	34	34	34	34	34
.578**	.695**	.779**	.690**	.427*	.578**	1	.753**
.000	.000	.000	.000	.012	.000		.000
34	34	34	34	34	34	34	34
.674**	.795**	.785**	.900**	.605**	.413*	.753**	1
.000	.000	.000	.000	.000	.015	.000	
34	34	34	34	34	34	34	34

3. Kinerja

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10
Y.1	<i>Pearson Correlation</i>	1	.867**	.846**	.867**	.896**	.933**	.905**	.921**	.831**	.607**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.2	<i>Pearson Correlation</i>	.867**	1	.946**	.963**	.938**	.892**	.868**	.868**	.927**	.580**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.3	<i>Pearson Correlation</i>	.846**	.946**	1	.946**	.955**	.910**	.845**	.811**	.912**	.565**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.4	<i>Pearson Correlation</i>	.867**	.963**	.946**	1	.938**	.892**	.868**	.868**	.965**	.580**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.5	<i>Pearson Correlation</i>	.896**	.938**	.955**	.938**	1	.918**	.867**	.819**	.907**	.635**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.6	<i>Pearson Correlation</i>	.933**	.892**	.910**	.892**	.918**	1	.931**	.903**	.859**	.637**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.7	<i>Pearson Correlation</i>	.905**	.868**	.845**	.868**	.867**	.931**	1	.878**	.873**	.721**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Y.8	<i>Pearson Correlation</i>	.921**	.868**	.811**	.868**	.819**	.903**	.878**	1	.831**	.546**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.001
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.9	<i>Pearson Correlation</i>	.831**	.927**	.912**	.965**	.907**	.859**	.873**	.831**	1	.571**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.10	<i>Pearson Correlation</i>	.607**	.580**	.565**	.580**	.635**	.637**	.721**	.546**	.571**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.11	<i>Pearson Correlation</i>	.932**	.833**	.817**	.833**	.855**	.916**	.938**	.887**	.868**	.677**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.12	<i>Pearson Correlation</i>	.685**	.726**	.638**	.726**	.657**	.621**	.687**	.692**	.707**	.606**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.13	<i>Pearson Correlation</i>	.920**	.836**	.853**	.836**	.858**	.941**	.878**	.925**	.803**	.559**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.14	<i>Pearson Correlation</i>	.849**	.758**	.743**	.758**	.754**	.834**	.802**	.849**	.716**	.555**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.15	<i>Pearson Correlation</i>	.901**	.847**	.792**	.809**	.801**	.885**	.855**	.941**	.768**	.519**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.16	<i>Pearson Correlation</i>	.886**	.799**	.781**	.799**	.822**	.869**	.845**	.849**	.762**	.565**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.17	<i>Pearson Correlation</i>	.731**	.659**	.622**	.626**	.686**	.727**	.767**	.680**	.638**	.505**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
Y.18	<i>Pearson Correlation</i>	.908**	.815**	.835**	.815**	.905**	.933**	.868**	.830**	.777**	.621**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34
TOTAL Y	<i>Pearson Correlation</i>	.955**	.935**	.915**	.932**	.939**	.961**	.949**	.931**	.909**	.681**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	<i>N</i>	34	34	34	34	34	34	34	34	34	34

Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Y.16	Y.17	Y.18	TOTALY
.932**	.685**	.920**	.849**	.901**	.886**	.731**	.908**	.955**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.833**	.726**	.836**	.758**	.847**	.799**	.659**	.815**	.935**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.817**	.638**	.853**	.743**	.792**	.781**	.622**	.835**	.915**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.833**	.726**	.836**	.758**	.809**	.799**	.626**	.815**	.932**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.855**	.657**	.858**	.754**	.801**	.822**	.686**	.905**	.939**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.916**	.621**	.941**	.834**	.885**	.869**	.727**	.933**	.961**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.938**	.687**	.878**	.802**	.855**	.845**	.767**	.868**	.949**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.887**	.692**	.925**	.849**	.941**	.849**	.680**	.830**	.931**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.868**	.707**	.803**	.716**	.768**	.762**	.638**	.777**	.909**
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.677**	.606**	.559**	.555**	.519**	.565**	.505**	.621**	.681**
.000	.000	.001	.001	.002	.000	.002	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
1	.673**	.895**	.812**	.866**	.891**	.765**	.870**	.945**
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.673**	1	.601**	.788**	.637**	.610**	.506**	.556**	.756**
.000		.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.895**	.601**	1	.895**	.947**	.890**	.706**	.911**	.939**

.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.812**	.788**	.895**	1	.904**	.854**	.698**	.833**	.891**
.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.866**	.637**	.947**	.904**	1	.906**	.788**	.886**	.928**
.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.891**	.610**	.890**	.854**	.906**	1	.786**	.909**	.915**
.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.765**	.506**	.706**	.698**	.788**	.786**	1	.824**	.786**
.000	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.870**	.556**	.911**	.833**	.886**	.909**	.824**	1	.930**
.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
34	34	34	34	34	34	34	34	34
.945**	.756**	.939**	.891**	.928**	.915**	.786**	.930**	1
.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
34	34	34	34	34	34	34	34	34

Lampiran 4
Hasil Uji Reliabilitas

1. Konflik

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.887	9

2. Stres Kerja

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.913	16

3. Kinerja

Reability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of items
.985	18

Lampiran 5
Analisis Deskriptif

No.	Keterangan	Karakteristik	Jumlah
1.	Usia	Kurang dari 25 tahun	3
		25 tahun-30 tahun	7
		31 tahun-40 tahun	9
		41 tahun-50 tahun	11
		Lebih dari 50 tahun	4
		Jumlah	34
2	Pendidikan Terakhir	SLTA/SMA/Sederajat	2
		Diploma	15
		Sarjana (S1)	17
		Magister (S2)	0
		Jumlah	34
3.	Jabatan	Dokter Umum	2
		Bidan	9
		Perawat	6
		Apoteker	1
		Promkes	4
		Adminitrasi	4
		Medis	5
		Lain-lain	3
		Jumlah	34
4.	Lama Bekerja	Kurang dari 5 tahun	12
		5-10 tahun	2
		10-15 tahun	6
		15-20 tahun	3
		20 tahun lebih	11
		Jumlah	34

BIODATA DIRI



Data Diri

Nama lengkap : Yasmin Karimah
Tempat/Tgl lahir : Pemalang, 16 Mei 2001
NIM : 19311348
Jurusan/Fakultas : Manajemen/Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII
Peminatan : Sumber Daya Manusia
Jenis Kelamin : Wanita
Status Pernikahan : Lajang
Alamat : Jl.Gatot Subroto no. 87, Randudongkal, Pemalang
No. Telp : 081904688417
Email : 19311348@students.uui.ac.id
karimahyasmin34@gmail.com

Riwayat Pendidikan

2007-2013 : SD N 02 Randudongkal
2013-2016 : SMP N 3 Randudongkal
2016-2019 : SMA N 1 Randudongkal
2019-sekarang : Universitas Islam Indonesia