



**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. KIRANA SAPTA PANOMPUN
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**ELLI YANNUM SIREGAR
NIM. 12 230 0134**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016



**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. KIRANA SAPTA PANOMPIAN
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

**ELLI YANNUM SIREGAR
NIM. 12 230 0134**

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN**

2016





**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA
PT. KIRANA SAPTA PANOMPIAN
TAPANULI SELATAN**

SKRIPSI

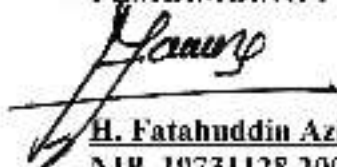
*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-Syarat
Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Bidang Ekonomi Syariah*

Oleh

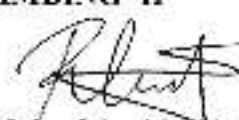
ELLI YANNUM SIREGAR
NIM. 12 230 0134

JURUSAN EKONOMI SYARIAH

PEMBIMBING I


H. Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

PEMBIMBING II


Rizal Ma'ruf Amidv Siregar, SP., MM
NIP. 19811106 201503 1 001

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PADANGSIDIMPUAN
2016**

Hal : Skripsi

a.n. **ELLI YANNUM SIREGAR**

Lampiran 7 (Tujuh) Eksemplar

Padangsidempuan, 25 Oktober 2016

Kepada Yth:

Dekan Fakultas Ekonomi dan

Bisnis Islam

IAIN Padangsidempuan

Di

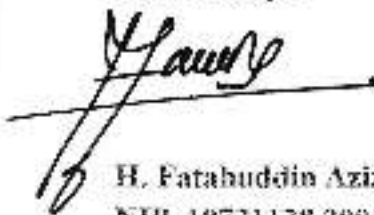
Padangsidempuan

Assalamualaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran untuk perbaikan seperlunya terhadap skripsi a.n. **ELLI YANNUM SIREGAR** yang berjudul: **"PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA PADA PT. KIRANA SAPTA PANOMPIAN TAPANULI SELATAN."**, maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi (SE) dalam Ilmu Ekonomi Syariah IAIN Padangsidempuan. Untuk itu, dalam waktu yang tidak berapa lama kami harapkan saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang Munaqosyah. Demikianlah kami sampaikan atas perhatian dan kerja sama dari Bapak/Ibu, kami ucapkan terimakasih.

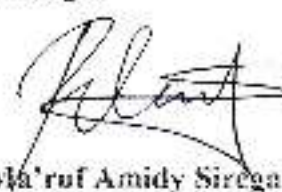
Wassalamu 'alaikum Wr. Wb

Pembimbing I



H. Fatabuddin Aziz Siregar, M.Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Pembimbing II



Rizal Ma'rof Amidy Siregar, SP., MM
NIP. 19811106 201503 1 001

SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI

Dengan menyebut nama Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang. Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Eli Yantum Siregar
NIM : 12 230 0134
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syariah
JudulSkripsi : **Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan**

Dengan ini menyatakan bahwa saya telah menyusun skripsi ini sendiri tanpa meminta bantuan yang tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing, dan tidak melakukan plagiasi sesuai dengan kode etik mahasiswa pasal 14 ayat 11 tahun 2014.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi sebagaimana tercantum dalam pasal 19 ayat 4 tahun 2014 tentang Kode Etik Mahasiswa yaitu pencabutan gelar akademik dengan tidak hormat dan sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Padangsidempuan, 25 Oktober 2016

Saya yang Menyatakan,



Eli Yantum Siregar
Eli Yantum Siregar
NIM : 12 230 0134

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai civitas akademik Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eli Yannum Siregar
Nim : 12 230 0134
Jurusan : Ekonomi
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non Exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul **"Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kirana Saptia Panompuan Tapanuli Selatan"**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Institut Agama Islam Negeri Padangsidempuan berhak menyimpan, mengolah media/ memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Padangsidempuan
Pada tanggal, 31 Oktober 2016
Yang Menyatakan



ELI YANNUM SIREGAR

Nim: 12 230 0134



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jalan T. Rizal Nurdin Km. 1,5 Siliwangi 22735
Telepon (0634) 220901 Faksimile (0634) 24022

DEWAN PENGUJI
SIDANG MUNAQASYAH SKRIPSI

Nama : ELLI YANNUM SIREGAR
NIM : 12 230 0134
Judul skripsi : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. KIRANA
SAPTA PANOMPUAN TAPANULI SELATAN

Ketua

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Sekretaris

Dr. Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Anggota

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

Dr. Darwis Harahap, S.H., M.Si
NIP. 19780818 200901 1 015

Mudzakkir Khatib Siregar, M.A
NIP. 19721121 1999 03 1 002

Abdul Nasser Hasibuan, S.E., M.Si
NIP. 19790525 200604 1 004

Pelaksanaan Sidang Munaqasyah

Di : Padangsidimpuan
Tanggal/ Pukul : 25 Oktober 2016/14.00 s.d Selesai
Hasil/ Nilai : 73 (B)
Indeks Prestasi Kumulatif (IPK) : 3,16
Predikat : Amat Baik



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PADANGSIDIMPUAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. H. T. Rizal Nurdin Km. 4,5 Sihitang Padangsidempuan 2273
Telp. (0634) Fax. (0634) 24022

PENGESAHAN

Judul Skripsi : **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. KIRANA SAPTA
PANOMPUAN TAPANULI SELATAN**

Nama : **ELLI YANNUM SIREGAR**

NIM : **12 230 0134**

Telah dapat diterima untuk memenuhi salah satu tugas
dan syarat-syarat dalam memperoleh gelar

Sarjana Ekonomi (S.E)

Dalam Bidang Ilmu Ekonomi Islam

Padangsidempuan, 31 Oktober 2016
Dekan



H. Fatahuddin Aziz Siregar

H. Fatahuddin Aziz Siregar, M. Ag
NIP. 19731128 200112 1 001

ABSTRAK

Nama : ELLI YANNUM SIREGAR
Nim : 12 230 0134
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.
Kata Kunci : Konflik Kerja, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja

Perusahaan juga tentu berorientasi pada keuntungan, penghematan, efisiensi dan kesinambungan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah memiliki peran penting dalam mengembangkan perencanaan strategis untuk sebagai kelanjutan aktivitas penilaian kerja karyawan. Perbedaan semacam ini sering kali menjadi pemicu terjadinya di mana konflik kerja (X_1) dan stress kerja (X_2), sehingga kurangnya kepuasan kerja. Bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Hal tersebut tidak berhenti pada situasi itu saja tapi dapat berlanjut menjadi sebuah beban pada karyawan itu sendiri. Kemampuan karyawan dalam menghadapi konflik, tekanan tentu saja tidak sama. Hal ini akan sangat berbahaya bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah/ tekanan yang rendah karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stress).

Teori yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teori yang menjelaskan tentang konflik kerja sehingga terjadinya stress, bentuk-bentuk konflik dalam berorganisasi, penyebab stress kerja terhadap karyawan dan kepuasan kerja.

Variabel dalam penelitian ini adalah konflik kerja dan stress kerja (variabel terikat) dan kepuasan kerja (variabel bebas). Data diambil untuk konflik kerja dan stress kerja melalui angket dan data untuk kepuasan kerja yaitu dari dokumentasi konflik kerja dan stress kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 karyawan. Pengolahan data yang dilakukan pada SPSS 22.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,288 > t_{tabel}$ 2,040. Variabel stress kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} $0,541 < t_{tabel}$ 2,040. Sementara secara simultan konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai f_{hitung} $5,406 > f_{tabel}$ 3,295. Berdasarkan uji koefisien determinasi, variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kedua variabel independen sebesar 25,3% sisanya 74,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “**Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan**”. Shalawat dan salam kepada junjungan kita Rasulullah Saw, yang merupakan contoh teladan kepada umat manusia, sekaligus yang kita harapkan syafa'atnya di *yaumul mahsar* kelak.

Penyelesaian skripsi ini merupakan salah satu syarat tugas akhir dalam menyelesaikan perkuliahan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SEI) pada jurusan Ekonomi Syari'ah di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Padangsidempuan.

Namun, berkat arahan dan bimbingan para dosen dan berbagai pihak, skripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu pada kesempatan ini tidak lupa mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Ibrahim Siregar, MCL Rektor IAIN Padangsidempuan, serta Bapak Drs. H. Irwan Saleh Dalimunthe, M.A, Bapak Aswadi Lubis, S.E, M.Si, dan Bapak Drs. Samsuddin Pulungan, M.Ag, Wakil Rektor di IAIN Padangsidempuan.

2. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Padangsidempuan, Bapak Darwis Harahap, M.Si, Ibu Rosnani Siregar, M.Ag, dan Bapak Ikhwanuddin Harahap, M.Ag wakil dekan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Muhammad Isa, ST.,MM Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah Ibu Delima Sari Lubis, M.A sebagai Sekretaris Jurusan, serta seluruh civitas akademika IAIN Padangsidempuan yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan dan bimbingan dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
4. Bapak Fatahuddin Aziz Siregar, M.Ag dan Bapak Rizal Ma'ruf Amidy Siregar, SP., MM, dosen pembimbing I dan II yang telah menyediakan waktunya untuk memberikan pengarahan, bimbingan dan petunjuk yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Kepala Perpustakaan serta pegawai perpustakaan yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas bagi peneliti untuk memperoleh buku-buku dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak serta Ibu Dosen IAIN Padangsidempuan yang dengan ikhlas telah memberikan ilmu pengetahuan, dorongan dan masukan yang sangat bermanfaat bagi penulis dalam proses perkuliahan di IAIN Padangsidempuan.
7. Almamaterku, tempat dimana mengajarku belajar, berkenalan dengan teman-teman berjuang bersama-sama mencari ilmu untuk bekal dimasa depan.
8. Bapak Ponimin selaku Direksi PT. Kirana Sapta Panompuan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.

9. Teristimewa penghargaan dan terimakasih yang tak ternilai kepada ayahanda H. Mabul Ripai Siregar, Umak saya tercinta Masiroh Hasibuan, pelita hidupku yang tidak pernah padam yang telah mendidik dan mendo'a kanku disetiap waktu untuk kebaikan dan keberhasilanku. Terima kasih atas do'a-do'a malamnya, serta kesabaran, perhatian dan curahan cinta serta kasih sayang yang selalu menyejukkan hati dalam mengiringi setiap langkahku. Dan terima kasih juga kepada abang saya tercinta Parsa Ulian Siregar, Herman Syah Siregar, Lespin Siregar kakak saya Asrida Wati Siregar dan adik saya tercinta Roni Paslah Siregar, yang tidak pernah lelah memberikan semangat, motivasi, dukungan moril dan materil.
10. Seluruh Sahabat-sahabat yang membantu penulis dalam suka dan duka (Minta Ito Harahap, Kiki Mariani, Normawati Matondang, Maizatul Akhmanasution).
11. Teman-teman penulis selama melakukan kegiatan KKL di Kota Pinang. Kampung Tujuh Jadi kepada Bapak Saragih Kepling dan kepada (Mila, Julpan, Heri, Syarif, dan serta teman-teman saya kos orange) yang selalu memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh Mahasiswa Ekonomi Syari'ah angkatan 2012, khususnya teman-teman lokal ES-4, yang selalu bersama penulis dalam suka maupun duka.
13. Rekan-rekan mahasiswa yang selalu bersedia memberikan bantuan dan sebagai teman dalam diskusi serta selalu memberi saya dukungan dan do'a, memberi senyum saat saya sedih, membangunkan saya saat saya terjatuh dan memotivasi disaat saya rapuh, *Thank's for All*.

Akhir kata, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan serta kemampuan penulis yang jauh dari "Cukup". Untuk itu, penulis dengan segala kerendahan hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberi dan melindungi kita semua, dan semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak. Amiin.

Padangsidempuan, 19 Oktober 2016

Penulis



ELLY YANNUM SIREGAR
NIM. 12 230 0134

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan arab dilambangkan dengan huruf dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda dan sebagian lain dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Berikut ini daftar huruf arab dan translitasinya dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama Huruf Latin	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	be
ت	ta	T	te
ث	ša	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	je
ح	ħa	ħ	ha(dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	žal	ž	zet (dengan titik di atas)
ر	ra	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es
ص	šad	š	es dan ye
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik di atas




غ	gain	G	Ge
ف	fa	F	Ef
ق	qaf	Q	Ki
ك	kaf	K	Ka
ل	lam	L	El
م	mim	M	Em
ن	nun	N	En
و	wau	W	We
ه	ha	H	Ha
ء	hamzah	..’..	Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	fathah	A	a
	kasrah	I	I
	dommah	U	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya gabungan huruf.

Tanda dan Huruf	Nama	Gabungan	Nama
-----------------	------	----------	------

يَ	fathah dan ya	Ai	a dan i
وُ	fathah dan wau	Au	a dan u

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda.

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
يَ اَ	fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis atas
يَ	kasrah dan ya	ī	i dan garis di bawah
وُ	ḍommah dan wau	ū	u dan garis di atas

3. Ta Marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua.

a. Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dan ḍommah, transliterasinya adalah /t/.

b. Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati atau mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah /h/.

Kalau pada suatu kata yang akhir katanya ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al, serta bacaan kedua kata itu terpisah maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

4. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid. Dalam transliterasi ini tanda syaddah tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

5. Kata Sandang

Kata sandang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu:

ال . Namun dalam tulisan transliterasinya kata sandang itu dibedakan antara kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dengan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung diikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai dengan bunyinya.

6. Hamzah

Dinyatakan di depan Daftar Transliterasi Arab-Latin bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya terletak di tengah dan diakhir kata. Bila hamzah itu diletakkan diawal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

7. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il, isim, maupun huruf, ditulis terpisah. Bagi kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab yang sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harakat yang dihilangkan maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut bisa dilakukan dengan dua cara: bisa dipisah per kata dan bisa pula dirangkaikan.

8. Huruf Capital

Meskipun dalam sistem kata sandang yang diikuti huruf tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal, nama diri dan permulaan kalimat. Bila nama diri itu dilalui oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harakat yang dihilangkan, huruf kapital tidak dipergunakan.

9. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu keresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai dengan pedoman tajwid.

Sumber: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan. *Pedoman Transliterasi Arab-Latin*. Cetakan Kelima. 2003. Jakarta: Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL/SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	ii
SURAT PERNYATAAN PEMBIMBING	iii
SURAT PERNYATAAN MENYUSUN SKRIPSI SENDIRI	iv
BERITA ACARA UJIAN MUNAQOSYAH.....	v
HALAMAN PENGESAHAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM.....	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	5
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan Masalah	6
D. Rumusan Masalah.....	6
E. Definisi operasional Variabel	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	8
H. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. KerangkaTeori	10
1. Konflik	10
1) Pengertian Konflik.....	10
2) Kerja	12
3) Anggapan Dasar Tentang Kerja	13
4) Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja.....	14
2. Konflik Kerja	15
1) Faktor-Faktor Terjadinya Konflik Kerja	15
2) Bentuk- bentuk Konflik Dalam Organisasi	17
3) Cara-cara Pengendalian Konflik	18
4) Stress	20
5) Definisi Stress	21
6) Jenis Strss	21
7) Gejala Stress di Tempat Kerja.....	22
8) Stress Karyawan.....	23
9) Stress Kerja	24

3. Kepuasan Kerja	26
1) Variabel-variabel Kepuasan Kerja	27
2) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	28
B. PenelitianTerdahulu	30
C. Kerangka Berpikir.....	32
D. Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	35
B. Jenis Penelitian	35
C. Populasi Dan Sampel.....	35
D. Sumber Data	37
E. Instrument Pengumpulan Data	38
F. Analisis Data Penelitian	39
BAB IV HASIL PENELITIAN.....	46
A. Gambaran Umum Perusahaan PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan	46
1. Sejarah Singkat PT. Kirana sapta Panompuan	46
2. Visi dan Misi	47
3. Pembagian Tugas Dan Tanggung jawab	51
4. Struktur Organisasi	52
B. Analisis Data Penelitian	55
1. Uji Validitas Dan Reabilitas	55
2. Uji Statistik Deskriptif Data	58
3. Uji Asumsi Dasar	59
a. Uji Normalitas	59
b. Uji Linearitas	61
4. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
a. Uji Multikolinearitas	62
b. Uji Heteroskedasitisitas	63
5. Analisis Regresi Berganda	64
6. Koefisien Determinasi (R^2)	65
7. Uji Hipotesis.....	66
a. Uji Parsial (Uji t)	66
b. Uji F (simultan)	67
C. Penemuan Dan Pembahasan	68
D. Keterbatasan Penelitian	69
BABV PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan	70
B. Saran-Saran	71

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	: Definisi Operasional Variabel.....	6
Tabel 2.1	: Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	: Indikator Skor	39
Tabel 4.1	: Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X_1).....	55
Tabel 4.2	: Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X_2)	56
Tabel 4.3	: Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)	57
Tabel 4.4	: Hasil Uji Reabilitas Konflik Kerja (X_1)	58
Tabel 4.5	: Hasil Uji Reabilitas Stress Kerja (X_2).....	58
Tabel 4.6	: Hasil Reabilitas Kepuasan Kerja (Y)	58
Tabel 4.7	: Hasil Uji Deskriptif Data	59
Tabel 4.8	: Hasil Uji Normalitas	60
Table 4.9	: Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja Dan Konflik Kerja	61
Table 4.10	: Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja	62
Tabel 4.11	: Hasil Uji Multikolinearitas	62
Tabel 4.12	: Hasil Regresi Berganda	64
Tabel 4.13	: Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
Tabel 4.14	: Hasil Uji Parsial (Uji t)	67
Tabel 4.15	: Hasil Uji F (simultan)	68

Daftar Gambar

- Gambar 1 :Kaitan Konflik Kerja dan Steess Kerja Terhadap Kepuasan SKerja
- Gambar 2 : Struktur Organisasi Perusahaan
- Gambar 3 : Uji Hetereskedastisitas
- Gambar 4 : Inprestasi Nilai R

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semua organisasi dalam menghadapi abad ke 21 dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang proaktif terhadap setiap perubahan. Setiap organisasi, baik publik maupun swasta sudah tentu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan masyarakat serta untuk perusahaan. Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran yang penting dalam mengembangkan perencanaan strategis organisasi.¹ Dalam kehidupan berorganisasi, setiap saat terdapat konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu sebagai anggota organisasi, terjadi pula dalam diri masing-masing, maupun konflik antara anggota organisasi dengan orang luar ataupun sekelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain.² Konflik dapat juga berakibat stress yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Stress atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya.

Sebagai kelanjutan setiap individu dinilai melalui aktivitas penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*). Tidak hanya aktivitas yang

¹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), hlm. 55-56.

² Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hlm. 273.

menyangkut sebaik apa karyawan bekerja, namun juga penilaian sebaik apa aktivitas manajemen sumber daya manusia telah dilakukan. Kinerja karyawan yang rendah dapat menjadi indikasi bahwa proses seleksi, pelatihan, atau pengembangan harus dikaji ulang, atau mungkin disebabkan oleh suatu masalah yang berhubungan dengan hubungan dengan antara karyawan. Ketika karyawan melalui atau merasa tidak puas, mereka akan bersama-sama melakukan tindakan kolektif, dimana pihak manajemen akan berhadapan dengan suatu kondisi atau hubungan serikat kerja dengan manajemen. Departemen sumber daya manusia akan mengadakan suatu penilaian (*assesment*) terhadap tingkat aktivitas departemen organisasi untuk menjamin keberhasilan dan kesuksesan yang berkelanjutan.

Dengan demikian perlu pemeliharaan dalam sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan sikap karyawan, agar mereka tetap loyal dan bekerja produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap pekerja menghadapi berbagai resiko, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Disamping itu juga keamanan dan keselamatan karyawan dalam bekerja perlu mendapat jaminan, serta mamaksimalkan kesejahteraan untuk demi kebaikan perusahaan. Tujuan dilakukan pemeliharaan karyawan bagi perusahaan tidak lain, agar karyawan mampu meningkatkan produktivitas kerjanya, mendisiplin diri dan memperkecil tingkat absensi, dan

serta mengurangi konflik serta menciptakan suasana yang harmonis dalam mengefektifkan proses pengadaan karyawan.³

Konflik merupakan suatu peristiwa atau perselisihan dan perjuangan di antara dua belah pihak yang ditandai dengan adanya tanda permusuhan secara terbuka atau mengganggu dengan sengaja pencapaian tujuan pihak yang menjadi lawannya. Konflik dapat terjadi di lingkungan rumah tangga, lingkungan organisasi-organisasi, baik organisasi yang mengejar laba maupun organisasi nirlaba, dan konflik dapat pula terjadi dalam lingkungan perusahaan. Konflik dan stress merupakan hal yang berkaitan erat satu sama lain. Kita dapat melihat bahwa konflik menimbulkan perubahan, tetapi sebaliknya perubahan dapat pula menimbulkan aneka macam konflik.

Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stress baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stress sering cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stress yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan serta kepuasan kerjanya.

³ Suwatno, M dan Donni Juni Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 248.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat diperhatikan, karena bersifat individual, setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.⁴

PT. Kirana Sapta beralamat di Panompuan Jae Padangsidimpuan Timur. Surat Persetujuan 321/I/PMDN/09.06.1995, Bidang Usaha Pabrik CRUMB RUBBER, Izin Lokasi No.460.981/IL/09.06.1995. Izin HO No.503/HOPK/25/19/1997.⁵Izin Hak Tanah 3/HGB/22.10/03.03.1997. Aktivitas usaha pada PT. ini adalah usaha produksi karet bahan mentah menjadi bahan setengah jadi. Berdasarkan hasil pengamatan penulis bahwa kepuasan kerja karyawannya kurang terpenuhi, hal ini dapat dilihat dari beberapa gejala atau masalah yang timbul pada PT. Kirana Sapta Panompuan. Mengenai konflik dan timbul stress terhadap karyawan, dimana karyawan telah menambahkan jam istirahat dari waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga terjadi konflik antara sesama karyawan. Serta adanya masalah faktor *supervisi* atau pengawasan terlalu ketat dan cenderung otoriter terhadap anggota organisasi atau karyawan. Hal ini merupakan kurangnya kesemangatan dan kepuasan karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan

⁴*Ibid.*, hlm. 263.

⁵Ponimin, Manjer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan, wawancara, sabtu, 20 februari 2016.

Tapanuli Selatan. Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi karyawan sehingga dapat menimbulkan stress dan terjadi pemecatan.

Apabila kondisi ini akan terus dibiarkan terus menerus tanpa ada pengawasan dari atasan ataupun pengamatan dari manajemen, maka akan mengakibatkan efek yang kurang baik dalam PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan. Efek ini akan menimbulkan menurunnya tingkat kesemangatan dalam bekerja terhadap PT. Kirana Sapta Panompuan yang merupakan salah satu PT di Panompuan Jae Padangsidimpuan Timur. Sehubungan dengan hal yang tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul: "**Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan**".

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat identifikasi masalah sebagai berikut:.

1. Konflik kerja yang terjadi membuat karyawan sering berselisih paham.
2. Stress kerja yang terjadi berdampak negatif pada kepuasan dan kinerja karyawan.
3. Kurangnya waktu istirahat yang diterima karyawan dan kurangnya disiplin kerja karyawan.
4. Beban kerja yang berlebihan membuat karyawan malas dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.

C. Batasan Masalah

Peneliti tidak akan mengungkapkan semua faktor-faktor yang disebutkan di atas. Penelitian ini akan dibatasi pada dua variabel bebas yaitu konflik kerja (X_1), stress kerja (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah konflik kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan”?

E. Definisi Operasional Variabel

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman terhadap istilah yang dipakai dalam skripsi ini maka variabel didefinisikan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Definisi Operasional Variabel

NO.	Varibel	Definisi	Indikator	Skala
1	Konflik kerja (X_1)	Konflik adalah suatu pertentangan sesama karyawan baik secara individu ataupun sekelompok kerja yang menimbulkan perbedaan pendapat dan tujuan karyawan, sehingga terjadi konflik di bagian pembungkus pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.	a. Adanya pertentangan antara sekelompok organisasi b. Tidak adanya keselarasan dan keserasian dalam bekerja c. Berbeda cara pencapaian tujuan d. Perbedaan cara pola pikir	Skala Likert

2	Stress kerja (X ₂)	Stress kerja adalah tuntutan-tuntunan eksternal mengenai seseorang dan merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi karyawan pada PT. Kirana Saptan Panompuan Tapanuli Selatan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Beban kerja berlebihan b. Adanya faktor tekanan dan sikap supervisi yang terlalu ketat c. Balas jasa yang terlalu rendah d. Kesempatan untuk mengembangkan karir 	Skala Likert
3	Kepuasan kerja (Y)	Kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, serta kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, dan kombinasi luar pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Rekan kerja b. Ketepatan waktu c. Disiplin kerja d. Prestasi kerja 	Skala Likert

F. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: “Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Saptan Panompuan Tapanuli Selatan.

G. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi peneliti, untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh dibangku perkuliahan dan untuk menambah wawasan penulis tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja.
3. Bagi pihak lain, sebagai referensi yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian dimasa yang akan datang.

H. Sistematika Pembahasan

Untuk memudahkan penyusunan skripsi ini, maka diklasifikasikan pembahasan untuk menghindari kekeliruan. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I adalah latar belakang masalah, batasan masalah, identifikasi masalah, batasan istilah, rumusan masalah, definisi operasional variabel, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

Bab II adalah memuat landasan teori yang menguraikan kerangka teori, terdiri dari konflik, pengertian konflik kerja dan stres kerja, kepuasan kerja, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis.

Bab III adalah mengemukakan metode penelitian, lokasi dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber data, instrument

pengumpulan data, teknik analisis data , uji validitas dan reliabilitas analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji f, dan sistematika pembahasan.

Bab IV terkait dengan hasil penelitian. Hasil penelitian merupakan jawaban atas permasalahan peneliti yang telah dirumuskan sebelumnya.

Bab V merupakan penutup dari keseluruhan isi yang memuat kesimpulan dan saran-saran: yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian dan penyajian hasil data yang diolah.

.BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kerangka Teori

1. Konflik

1) Pengertian Konflik

Konflik adalah adanya kesenjangan atau ketidaksesuaian antara berbagai pihak dalam suatu organisasi dengan organisasi lain, diantara berbagai bidang dalam sebuah organisasi, maupun di antara anggota dalam suatu bagian tertentu dalam organisasi.¹

Menurut Stephen R. Robins konflik kerja adalah adanya perbedaan pendapat dan kesenjangan yang terjadi antara individu dengan individu, antara kelompok dengan individu, antara kelompok dengan kelompok, dan ini bisa terjadi dalam lingkungan rumah tangga serta baik dalam organisasi-organisasi yang mengejar laba maupun organisasi nirlaba yang dapat pula terjadi dalam lingkungan pemerintahan.²

Konflik juga dapat dikatakan merupakan suasana batin yang berisi kegelisahan karena pertentangan dua motif atau lebih, dengan perilaku kegiatan yang saling bertentangan pada waktu bersamaan. Serta adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya

¹ Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 290.

² Winardi, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 162.

yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja, karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai dalam persepsi.

Dengan hal ini konflik didefinisikan berdasarkan dampaknya pada organisasi antara lain:

- a) Konflik fungsional (*functional conflict*) adalah kontribusi antara kelompok yang dapat meningkatkan dan menguntungkan kinerja organisasi.
- b) Konflik difungsional (*dysfunctional conflict*) adalah Konfrontasi atau interaksi antar kelompok yang membahayakan atau menghambat tercapainya pencapaian tujuan organisasi.
- c) Konflik yang dipersepsikan (*perceived conflict*) yang muncul ketika ada kesadaran kognitif setidaknya salah satu pihak bahwa kejadian-kejadian yang telah terjadi atau kondisi yang ada saat ini mendukung terciptanya konflik terbuka.
- d) Konflik yang dirasakan (*felt conflict*) adalah tahap dalam proses konflik, melibatkan keterlibatan emosional, ketegangan, dan atau permusuhan.³

Dengan demikian, konflik diawali oleh persaingan, sehingga selama ada individu atau kelompok yang dinamis dan memiliki vitalitas besar untuk mengembangkan diri, kelompok atau organisasi, maka selama itu pula terdapat potensi konflik lingkungan sebuah organisasi. Kondisi ini banyak berakibat banyak wewenang dan tanggung jawab

³ John M. Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 42-45.

yang harus dilimpahkan untuk menghindari birokrasi yang terlalu tinggi, namun dapat menjadi tidak jelas batas-batasnya sehingga mudah memicu terjadinya konflik.⁴

2) Kerja

Kerja dapat dihubungkan dengan kesenangan atau kepentingan diri sendiri, dan dapat pula dianggap sebagai komoditas yang bisa digunakan oleh orang lain bahkan dijadikan komoditas pasar kerja. Kerja juga dihubungkan dengan pekerjaan (*employment*), jadi “*employment work*” ini merupakan kebutuhan (*demand*) *consumer* tenaga kerja dan tawaran (*supply*) dari pihak penjual tenaga. Kerja juga dapat dipandang sebagai input (*cost, energy*) dan dapat juga dianggap sebagai hasil atau manfaat (*benefit*), dampak akibat pengaruh atau nilai tambah.

Manajemen pekerjaan berusaha terutama untuk memecah proses kerja yang kompleks (*simplikasi*) menjadi pekerjaan yang berulang dengan siklus pendek guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas melalui rutinisasi yang akurat. Dengan demikian kerja manusia ibarat kerja mesin. kerja diorganisasikan agar efisien, karena organisasi merupakan alat untuk mencapai efisiensi.⁵

Kerja adalah proses pencapaian tujuan, baik tujuan personal maupun organisasional. Kerja yang berperan langsung membentuk

⁴ Aryo soeratmadja, *Sumber Daya Manusia* (yogyakarta: Gadjala Mada University Press,2006), hlm. 332.

⁵ Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 199), hlm. 40.

nilai, yaitu diadakan yang bermutu, yang disebut kerja teknikal operasional. Dengan demikian terbentuknya pendirian pada matriks literatur budaya organisasi dapat juga disebut *basic assumption* tentang sesuatu dalam hal pekerjaan. Pada umumnya hakikat kerja dalam pekerjaan yang berbagai pernyataan sebagai berikut:

3) Anggapan Dasar Tentang Kerja

- a) Kerja adalah beban. Bagi orang yang malas, juga bagi kaum atau pekerja yang berbeda dalam posisi lemah.
- b) Kerja adalah kewajiban. Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, guna memenuhi perintah atau membayar hutang.
- c) Kerja adalah sumber penghasilan. Hal ini sudah jelas, kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat umumnya.
- d) Kerja adalah kesenangan. Kerja sebagai kesenangan sebagai hoby atau *sport*.
- e) Kerja adalah aktualisasi diri. Kerja disini dikaitkan dengan peran, cita-cita atau ambisi.
- f) Kerja adalah ibadah. Kerja merupakan syukur atas kehidupan di dunia ini. Kerja dilakukan seakan-akan kepada dan bagi kemuliaan nama Tuhan dan bukan kepada manusia. Oleh karena itu orang bekerja penuh *enthusiasme*.⁶

⁶ *Ibid*, hlm 85-86.

4) Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Analisis kebutuhan tenaga kerja ini meliputi kegiatan-kegiatan penyelidikan sebagai berikut:

- a) Keadaan tenaga kerja, untuk meninjau sistem tenaga kerja yang ada dalam perusahaan, atau seluruh pekerjaan sudah diisi sesuai dengan tuntunan uraian pekerjaan dan kualifikasi sipersonil.
- b) Keadaan struktur dan proses organisasi, yaitu untuk meninjau keadaan tata cara kerja dalam perusahaan di mana keadaan tenaga kerjanya telah dikaji, serta menganalisis bagaimana tenaga kerja itu melakukan pekerjaannya masing-masing dalam rangka mencapai sasaran-sasaran perusahaan.
- c) Keadaan tenaga kerja dengan keadaan tenaga manusia. Yaitu menganalisis keadaan tenaga kerja menghasilkan suatu faktor komposisi jumlah tenaga kerja dari tinjauan berbagai macam status, baik pada saat sekarang atau saat yang diproyeksikan yaitu komposisi tenaga kerja yang diinginkan.
- d) Keadaan struktur dan proses organisasi dengan keadaan tenaga kerja manusia. Yaitu sistem ganjaran tidak dapat dilepaskan dari liputan sistem peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷

Etos kerja istilah inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok

⁷ Suyoso Sukarno, *Pembinaan Tenaga Manusia* (Jakarta : Logos Wacana Ilmu, 2002), hlm. 110.

masyarakat. Jadi etos kerja berkaitan dengan budaya kerja, etos kerja antara lain produktivitas dan kualitas kerja. Sebagai dimensi budaya, hadirnya etos kerja dapat di ukur dengan tinggi dan rendah kuat atau lemah.

2. Konflik Kerja

Konflik dapat diartikan dengan perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Ini adalah merupakan masalah yang paling serius dalam setiap organisasi, yang mungkin tidak akan menimbulkan kerugian kinerja suatu organisasi maupun karyawan. Dengan demikian, konflik pada hakikatnya mengandung arti segala macam bentuk hubungan antara manusia yang memadai sifat berlawanan, baik secara individual maupun kelompok, masalah konflik merupakan fakta yang tidak bisa dihindarkan.⁸ Konflik kerja adalah Suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.⁹ Dalam istilah Al-Qur'an, konflik itu sinonim dengan kata "*ikhtilaf*" yang terdapat dalam Al-Qur'an suroh An-Nhal ayat 64 yang berbunyi:

وَمَا أَنْزَلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ إِلَّا لِتُبَيِّنَ لَهُمُ الَّذِي
 اٰخْتَلَفُوْا فِيْهِ وَهَدٰى وَّرَحْمَةً لِّقَوْمٍ يُؤْمِنُوْنَ

⁸ Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi, *Op. Cit.*, hlm. 274.

⁹ A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 155-156.

Artinya: Dan Kami tidak menurunkan kepadamu Al-Kitab (Al Quran) ini, melainkan agar kamu dapat menjelaskan kepada mereka apa yang mereka perselisihkan itu dan menjadi petunjuk dan rahmat bagi kaum yang beriman.¹⁰

Kondisi ini banyak berakibat banyak wewenang dan tanggung jawab yang harus dilimpahkan untuk menghindari birokrasi yang terlalu tinggi, namun dapat menjadi tidak jelas batas-batasnya sehingga mudah memicu terjadinya konflik.

1) Faktor-faktor Terjadinya Pemicu Konflik

Ada beberapa faktor yang terjadinya konflik dalam berorganisasi antara lain sebagai berikut:

a) Sistem birokrasi dan over birokrasi.

Over birokrasi menyebabkan pengkotaan unit kerja yang kaku, menonjolkan kepentingan diri sendiri dan pengutamaan unit kerja sendiri dan main kuasa secara wewenang sehingga mudah memacu terjadinya konflik.

b) Supervisi terlalu ketat

Supervisi yang terlalu ketat cenderung mengundang potensi frustrasi, agresi, rasa permusuhan, dendam, benci, mengurangi relasi, yang dapat menjadi pemicu konflik.

¹⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan* (semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002), hlm. 411.

c) Sistem hadiah

Pemberian hadiah untuk meningkatkan motivasi kerja, dan persaingan yang sehat dalam bekerja, sangat positif dipergunakan dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi.

d) Struktur organisasi piramida.

Struktur organisasi berbentuk piramida yang artinya semakin ke atas maka semakin sedikit jabatan yang tersedia, sehingga pada jabatan tertinggi hanya satu orang yang menjadi pemimpin puncak.

2) Bentuk-bentuk Konflik Dalam Organisasi

a) Konflik hierarki (*Hierarchical Conflict*), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Dimana konfliknya terjadi antara komisaris dengan direktur utama, pemimpin dengan karyawan, pengurus dengan anggota koperasi, pengurus dengan manajer dan pengurus dengan karyawan.

b) Konflik fungsional (*Functional Conflict*), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen organisasi. Dimana konflik ini terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi umum dengan bagian personalia.

c) Konflik staf dengan kepala unit (*line staff conflict*), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan staf yang berhubungan dengan wewenang dan otoritas kerja.

d) Konflik formal-informal (*formal-informal conflict*), konflik yang terjadi berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal.

Dengan demikian, konflik pada hakikatnya mengandung arti segala macam bentuk hubungan antara manusia yang bersifat berlawanan. Dalam kehidupan organisasi yang di dalamnya melibatkan interaksi antara berbagai manusia, baik secara individu maupun kelompok, masalah konflik merupakan fakta yang tidak bisa dihindarkan.¹¹

3) Cara-cara Pengendalian Konflik

Ada beberapa cara untuk mengatasi konflik menurut Nader and Todd antara lain:

- a) Bersabar (*lumping*), yaitu suatu tindakan yang merujuk pada sikap untuk mengabaikan konflik begitu saja atau dengan kata lain isu-isu dalam konflik itu mudah untuk diabaikan, meskipun hubungan dengan orang yang berkonflik itu berlanjut karena orang yang berkonflik kekurangan informasi atau akses hukuman tidak berlanjut.
- b) Penghindaran (*Avoidance*), yaitu suatu tindakan yang dilakukan untuk menghindari hubungannya dengan cara meninggalkan konflik itu didasarkan pada perhitungan bahwa konflik yang terjadi atau dibuat tidak memiliki kekuatan secara sosial.

¹¹ Veithzal Rivai dan dedy Mulyadi. *Loc. Cit.* hlm.

- c) Kekerasan atau paksaan (*Coercion*), yaitu suatu tindakan yang diambil dalam mengatasi konflik jika dipandang bahwa dampak yang ditimbulkan membahayakan.

Firman Allah Subhanahuata'ala dalam QS Al-Hujrat: 9

وَإِنْ طَآئِفَتَانِ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ اقْتَتَلُوا فَأَصْلِحُوا
 بَيْنَهُمَا ۖ فَإِنْ بَغَتْ إِحْدَاهُمَا عَلَى الْأُخْرَى
 فَقْتُلُوا أَلَّتِي تَبَغَىٰ حَتَّىٰ تَفِيءَ إِلَىٰ أَمْرِ اللَّهِ ۚ فَإِنَّ
 فَاءَ ت فَأَصْلِحُوا بَيْنَهُمَا بِالْعَدْلِ وَأَقْسِطُوا ۚ إِنَّ
 اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ ۝

Artinya: Dan kalau ada dua golongan dari mereka yang beriman itu berperang hendaklah kamu damaikan antara keduanya! tapi kalau yang satu melanggar Perjanjian terhadap yang lain, hendaklah yang melanggar Perjanjian itu kamu perangi sampai surut kembali pada perintah Allah. kalau Dia telah surut, damaikanlah antara keduanya menurut keadilan, dan hendaklah kamu Berlaku adil; Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang Berlaku adil.¹²

- d) Negosiasi (*Negotiation*), yaitu tindakan yang menyangkut pandangan bahwa penyelesaian konflik dapat dilakukan oleh orang-orang berkonflik secara bersama-sama tanpa melibatkan pihak ketiga, kelompok tidak mencari pencapaian solusi dalam

¹² Departemen Agama RI, *Op., Cit.* hlm. 947.

tren satu aturan, tetapi membuat aturan yang dapat mengorganisasikan hubungannya dengan pihak lain.¹³

4) Stress

Stress menurut kamus psikologi, yang mengartikan stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.¹⁴ Sehingga seseorang dalam keadaan yang tidak berdaya akan menimbulkan dampak negatif, seperti pusing, tekanan darah tinggi, mudah marah, sedih, sulit berkonsentrasi, nafsu makan bertambah dan sulit tidur.

Salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupan berkarya adalah stress yang harus diatasi, baik oleh karyawan sendiri tanpa bantuan pihak lain seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi dimana karyawan bekerja.¹⁵ Sebagai definisi stress dihubungkan dari sisi stresor sumber stress, dalam hal ini digambarkan sebagai kekuatan yang menimbulkan tekanan-tekanan dalam diri, stress dalam pendekatan ini muncul jika tekanan yang dihadapi melebihi batas optimum.

Situasi yang menuntut tersebut dipandang sebagai beban atau melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Ketika individu tidak dapat menyelesaikan atau mengatasi stress dengan efektif maka

¹³ *Ibid.*, hlm. 287.

¹⁴ Aryo soeraatmadja, *Op. Cit.*, hlm. 342.

¹⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 300.

stress tersebut berpotensi untuk menyebabkan gangguan psikologis lainnya seperti *post-traumatic stress disorder*.

5) Definisi Stress

Secara umum ada beberapa pendefinisian stress sebagai berikut:

- a) Suatu stimulus yang menegangkan kapasitas-kapasitas daya psikologis atau fisiologis organisme.
- b) Sejenis frustrasi, dengan aktifitas yang terarah pada pencapaian tujuan telah terganggu atau dipersukar, tetapi tidak terhalang-halangi, peristiwa ini biasanya disertai oleh perasaan was-was khawatir dalam pencapaian tujuan.
- c) Kekuatan yang diharapkan pada suatu sistem, tekanan-tekanan fisik dan psikologis yang dikenakan pada tubuh dan pribadi.
- d) Suatu kondisi ketegangan fisik atau psikologis disebabkan oleh adanya persepsi ketakutan dan kecemasan.¹⁶

6) Jenis Stress

Quick dan Quick mengkategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu:

- a) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat stress, positif, dan konstruktif bersifat membangun. Hal ini termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat yang tinggi.

¹⁶ Triantoro Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajemen Emosi* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), hlm. 27.

b) *Distress*, yaitu dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negatife, dan destruktif bersifat merusak. Hal ini termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidak hadiran yang tinggi yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan serta kematian.¹⁷

7) Gejala Stress di Tempat Kerja

Ada beberapa gejala terjadinya stress yang ada kaitan atau hubungan dengan kualitas kerja dan interaksi normal individu yang sebelumnya berupa tanda-tanda sebagai berikut:

- a) fisik, yaitu sulit tidur atau tidak teratur, sakit kepala, buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat- urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan dan tekanan darah tinggi serta kehilangan energi.
- b) Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung selalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang.
- c) Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya minat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikirannya hanya dipenuhi satu pikiran saja.

¹⁷ Veithzal Rivai dan Dedy Mulyadi, *Op,Cit.*,hlm. 308-304.

d) Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan kepada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Dari beberapa uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal dalam lingkungan.

8) Stress Karyawan

Stress karyawan timbul akibat kepuasan kerja karyawan tidak terwujud. Stress karyawan perlu sedini mungkin di atasi oleh seorang pemimpin, agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat di atasi. Stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Faktor-faktor penyebab stress karyawan adalah sebagai berikut:¹⁸

- a) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- b) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.
- c) Waktu dan peralatan yang kurang memadai.
- d) Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- e) Balas jasa yang terlalu rendah.

¹⁸ Melayu S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia (Jakarta: bumi Aksara, 2010), hal. 204

Untuk mengatasi stress tersebut dilakukan dengan pendekatan kejiwaan dan konseling. Sedangkan yang dimaksud dengan konseling adalah suatu masalah dengan seorang karyawan, dengan maksud pokok untuk membantu karyawan tersebut agar dapat mengatasi masalah secara lebih baik.¹⁹ Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

9) Stress Kerja

Stress kerja adalah perasaan yang tertekan yang dialami karyawan yang dihadapi pekerjaan. Stress kerja ini tampak dari *Simptom*, antara lain emosi tidak terkendali, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, tegang, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.²⁰

Secara singkat, dapat dikatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, antara lain:

- 1) Taraf sedang, stress berperan sebagai motivator yang memberikan dampak positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja.

¹⁹ Abdurrahmat Fathoni, *Organisas dan Manajemn Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2009), hlm. 176.

²⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Op., Cit.* hlm. 157.

2) Taraf tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis, dan perilaku kerja.²¹

Stress ini dapat terjadi jika pekerja kehilangan akan rasa aman terhadap pekerjaannya. Promosi yang dirasakan tidak sesuai dengan secara umum disebabkan karena adanya ketidaksesuaian antara karir yang diharapkan dengan apa yang diperoleh selama ini atau juga tidak ada kejelasan perkembangan karir. Terbatasnya peluang karir tidak akan menimbulkan stress pada tenaga kerja yang tidak memiliki aspirasi karir .

Hubungan konflik kerja dengan stress kerja dimana ada peningkatan komunikasi organisasional formal dengan karyawan mengurangi ketidakpastian karena mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran. Stress bersifat mengganggu karyawan karena merasa tidak pasti mengenai tujuan, harapan, bagaimana akan dinilai dan sebagainya dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang secara langsung mempengaruhi kinerja mereka. Manajemen dapat meningkatkan kendali karyawan dan mengurangi stress ini. Oleh karena itu, demi pengurangan stress sebaiknya para manajer melibatkan para karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan yang langsung terkait dengan kinerjanya.²²

²¹ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2014), hlm. 255-257.

²² Trianto Safaria dan Nofars Eka Saputra, *Op. Cit.*, hlm. 75.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi masalah yang cukup menarik dan penting, karena terbukti besar manfaatnya baik bagi kepentingan individu, industri, dan masyarakat. Bagi individu penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha dalam peningkatan kebahagiaan hidup mereka. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerjaan.²³ Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Sikap ini mencerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.²⁴

Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntunan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas.²⁵ Secara

²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 73.

²⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010), hlm. 202.

²⁵ Edy Sutrisno, *ibid*, hlm. 74.

umum kepuasan kerja atau dalam arti yang lebih khusus kepuasan karyawan dalam bekerja, merupakan suatu pengertian yang sulit di definisikan dengan istilah paling sederhana sekalipun. Bagi karyawan sendiri, kepuasan kerja bila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan, oleh karyawan tersebut dianggap cukup memadai.²⁶ Salah satu kepuasan sejati yang bisa diperoleh dalam lingkungan kerja adalah, rasa bangga puas dan keberhasilan dan sukses melaksanakan tugas pekerjaan sampai tuntas, yang disebut sebagai pemuas instink keahlian atau keterampilan.²⁷

Kepuasan kerja adalah positif atau negatifnya perasaan seseorang mengenai berbagai segi tugas-tugas pekerjaan, tempat kerja dan hubungan dengan sesama pekerja.²⁸ Namun demikian, untuk mengukur kepuasan kerja itu adalah dengan menggunakan beberapa bentuk cara pengukuran kepuasan kerja yang berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut:

1) Variabel-variabel kepuasan kerja

- a) *Turnover*, kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan-karyawan kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.
- b) Tingkat ketidakhadiran atau absen kerja, karyawan yang kurang puas cenderung tingkat kehadirannya tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

²⁶ T.M. Fraser, *Stress Dan Kepuasan Kerja* (Jakarta Pusat: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1992), hlm. 43.

²⁷ Kartini Kartono, *Psikologi Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri* (Jakarta: Raja grafindo Persada, 1994), hlm. 167.

²⁸ Suwatno dan Donni juni Prianasa, *Op. Cit.*, hlm 255.

- c) Ukuran organisasi perusahaan, ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Hal ini karena besar kecil perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi dalam lingkungan.²⁹

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan menurut Gilmer dalam (As'ad, 2001) adalah:

- a) Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
- b) Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat..
- c) Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi dan tugas.
- d) Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja karyawan.

²⁹ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Loc., Cit.* hlm. 117-118.

e) Pengawasan *supervisi*, sekaligus atasannya. *Supervisi* yang terlalu ketat dan buruk dapat berakibat absensi dan *turnover*. Adapun faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja adalah:³⁰

- (a) kebijakan perusahaan
- (b) *supervisi* yang terlalu ketat
- (c) kondisi kerja
- (d) Gaji

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi oleh sikap pimpinan dalam kepemimpinan. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan kerja bagi karyawan, karena karyawan ikut aktif dalam memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan. Dan kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan.³¹

Dengan demikian dalam pemeliharaan hubungan yang serasi antara organisasi dengan para anggotanya.³²Kaitan antara usia karyawan dengan kepuasan karyawan dengan kepuasan kerja perlu mendapat perhatian dari atasan atau pemimpin.

³⁰ Edy sutrisno, *Op., Cit.* hal. 77-79.

³¹ Abdurrahmat Fathoni, *Op. Cit.*, hlm. 175.

³² Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi aksara, 2011), hlm. 298.

B. Penelitian Terdahulu

Untuk memperkuat proposal ini, maka peneliti mengambil sebuah penelitian terdahulu yang berhubungan dengan pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja, yaitu:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Judul, dan Tahun/ Kutipan	Variabel Yang Digunakan	Hasil penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Ahiruddin, Pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. (2011) Dosen Tetap Fakultas Ekonomi USBRJ Bandar Lampung, Kutipan dari Jurnal FDF. ³³	Metode penelitian Kuantitatif. Variabel X ₁ Konflik Variabel X ₂ Stress Variabel Y Kinerja Karyawan	berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif finansial (X1) dengan Kinerja (Y), dan mempunyai korelasi sebesar 0,456 atau 45,6 persen dengan R square sebesar 0,208 atau 20,8 persen yang berarti bahwa CV. Enissa electric Bandar Lampung telah berupaya memberikan insentif kepada pegawainya.	1. <i>Perdaannya, jika saudara Ahiruddin membahas tentang pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung</i> 2. <i>Sementara penulis membahas tentang pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kirana Saptan Panompuan Tapanuli Selatan. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif.</i>
2.	Poundra Rizky	Metode penelitian	Berdasarkan hasil penelitian	1. Perbedaannya jika saudara Rizky

³³Ahiruddin, *Pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bina Cipta Nusa Perkasa (USB RJ, Lampung, 2011)*, hlm. 82.

	<p>Afrizal, Pengaruh konflik Kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang) 2014</p> <p>Universitas Brawijaya Malang</p> <p>Kutipan dari Jurnal FDF.³⁴</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Variabel X₁ Konflik Kerja</p> <p>Variabel X₂ Stress Kerja</p> <p>Variabel Y Kepuasan Karyawan</p>	<p>diketahui bahwa variabel stress kerja (X2) mempunyai pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y) karyawan. Maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan sumber-sumber stres kerja (X2) yang terkait dengan konflik peran, ambiguitas peran, beban tugas berlebih, tanggungjawab, dan pengembangan karir. Karena jika sumber-sumber stres kerja (X2) karyawan meningkat, maka kepuasan kerja (Y) karyawan akan menurun dan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.</p>	<p>Afrizal, membahas tentang Pengaruh Konflik Kerja dan stress Kerja Terhadap Kepuasan kerja (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang.</p> <p>2. Sementara penulis membahas tentang pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan. Dengan menggunakan metode penelitian Kuantitatif.</p>
3.	<p>Riski Rosaputri, Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran</p>	<p>Metode penelitian kuantitatif</p> <p>Variabel X₁ Konflik Peran</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel konflik peran (X1) mempunyai pengaruh yang lebih dominan</p>	<p>1. Perbedaannya jika saudara Rizky Rosaputri, membahas tentang Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja</p>

³⁴ Poundra Rizky Afrizal, *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO)*(Universitas Brawijaya, Malang: 2014), hlm. 1.

<p>terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates).³⁵ (2001)</p> <p>Kutipan dari Skiripsi FDF</p>	<p>Variabel X₂ Ambiguitas Peran</p> <p>Variabel Y Kinerja Karyawan Dengan variabel Intervening</p>	<p>dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Y) karyawan. Maka hendaknya perusahaan lebih memperhatikan sumber-sumber terjadinya stress.</p>	<p>Karyawan dengan variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates.</p> <p>2. Sementara penulis membahas tentang pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Kirana Saptan Panompuan Tapanuli Selatan.</p>
---	---	---	---

C. Kerangka Berpikir

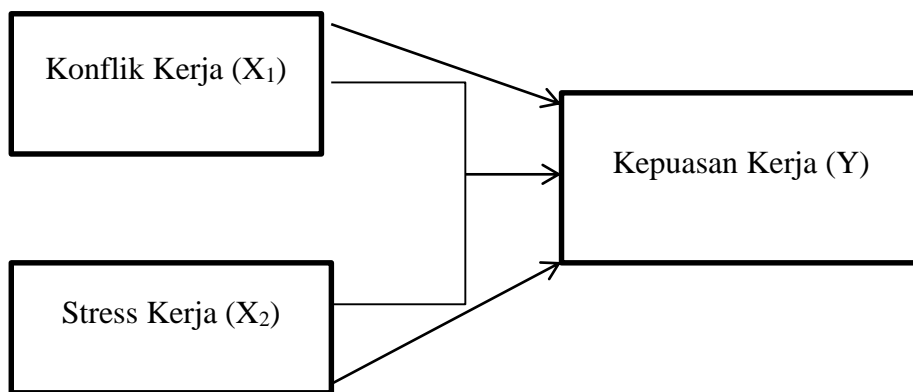
Berdasarkan masalah dan kajian teori yang penulis uraikan sebelumnya, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja. Konflik adalah interaksi antara individu, kelompok atau organisasi yang membuat tujuan atau arti yang berlawanan, dan merasa bahwa orang lain sebagai pengganggu yang potensial terhadap pencapaian tujuan mereka. Terjadinya suatu konflik karena ketidakberhasilan manajer dalam mengajak orang lain setuju dengan otoritas, tanggung jawab. Konflik juga akan menimbulkan stress kerja bersifat mengganggu karyawan karena merasa tidak pasti mengenai tujuan, harapan, bagaimana akan dinilai dan

³⁵ Riski Rosa Putri, *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia* (Unipersitas Diponegoro, Malang: 2001), Hal. 1

semacamnya dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan yang secara langsung memengaruhi kinerja mereka.

Agar lebih memudahkan penelitian dan pembahasan, maka penulis akan mengemukakan skema yang akan terjadi pedoman penelitian yang diteliti. Secara sistmatis kerangka berpikir dalam penelitian yang akan penulis teliti digambarkan dengan sebagai berikut:

Gambar 1.1



Gambaran diatas adalah paradigma ganda dengan dua variabel independen X_1 dan X_2 , dan satu variabel devenden Y , dapat dilihat apabila terdapat banyak konflik sehingga terjadi stress, maka akan bepengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. begitu juga sebaliknya apabila konflik dan stress kerja dimanimalisir dengan baik maka kepuasan kerja karyawannya yang secara signifikan akan meningkat sesuai tujuan perusahaan.

D. Hipotesis

Secara etimologis kata hipotesis terbentuk dari susunan dari dua kata yaitu *hypo* dan *thesis*. *Hypo* berarti di bawah dan kata tesa mengandung arti kebenaran. Kemudian dari dua kata itu digabungkan menjadi *hypothesis* yang

dalam bahasa Indonesia banyak orang menyebutkan dengan kata hipotesis dan mengalami perubahan lagi dengan penyebutan hipotesis. Hipotesis ini mengandung arti dugaan sementara. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Oleh karena itu, perumusan hipotesis menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian.³⁶

Sesuai dengan permasalahan yang dikemukakan maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ho: tidak ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.
2. Ha: terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.

³⁶ Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan* (Medan: Citapustaka Media, 2014), hlm. 41.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi

Lokasi penelitian yang akan diteliti adalah PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan. Sedangkan objek yang diteliti adalah karyawan pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai Februari 2016 s/d selesai.

B. Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dengan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data *numerical* (angka) yang diolah dengan metode statistik.¹

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah (*population* atau *uneversi*) adalah keseluruhan elemen, atau unit penelitian, atau unit analisis yang memiliki ciri dan karaktereistik tertentu yang dijadikan sebagai objek penelitian atau menjadi perhatian dalam suatu penelitian pengamatan. Dengan demikian, populasi tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi apa saja yang menjadi perhatian penelitian.

¹Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004), hlm. 5.

b. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Suharsimi Arikunto mengatakan: “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”.²Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian anggota yang dipilih dengan prosedur tertentu dan diharapkan dapat mewakili suatu populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *sampling* acak sederhana. Yakni teknik penarikan sampel yang paling mudah dilakukan.³

Pedoman peneliti dalam pengambilan sampel sebagaimana yang dikemukakan Suharsimi Arikunto, apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya, jika jumlah objeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih tergantung:⁴

- 1). Kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana.
- 2). Sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subjek.
- 3). Besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti.

Berdasarkan hal tersebut yang di atas, maka peneliti menetapkan sampel sebanyak 35 karyawan, karena yang diteliti hanya bagian (*packing*) pembungkus pada PT. Kirana Sapt Panompuan Tapanuli Selatan.

² Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2003), hlm. 272.

³ Bambang Prasetyo Dan Lina Mifahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. (Jakarta : PT.Grafindo Parsada, 20011), hlm. 123.

⁴ Bambang Prasetyo dan Lina Mifatul Jannah, *ibid*, hlm. 135.

D. Sumber data

a. Data Primer

Dimana sumber data primer adalah sumber data yang memberikan langsung data kepada pengumpulan data. Data ini berupa wawancara langsung dengan beberapa karyawan PT tersebut atau berupa angket dalam bentuk pertanyaan maupun pernyataan yang dijawab oleh setiap karyawan. Misalnya produsen suatu produk kosmetik mengetahui perilaku konsumen terhadap produk tersebut, maka diadakanlah wawancara atau pengisian koesioner pada karyawan PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.⁵

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data primer yang telah diolah lebih lanjut dan di sajikan baik oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram.⁶Data sekunder dari penelitian ini adalah tentang profil, sejarah, fasilitas dan struktur PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.⁷

⁵ Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, 2003), hlm. 42.

⁶ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Op,Cit.*, hlm.135.

⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm.17.

E. Instrument Pengumpulan Data

Instrumen pengumpulan data ialah alat bantu yang dipilih dan digunakan oleh peneliti dalam kegiatannya agar kegiatan tersebut menjadi sistematis dan dipermudah olehnya.⁸ Adapun instrumen pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Husein Umar dalam bukunya *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* adalah: “Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang lain. Pelaksanaannya dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan yang diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung.”⁹ Wawancara yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dalam memperoleh data awal dari penelitian.

2. Angket

Angket adalah kumpulan dari pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang (responden) dan cara menjawab juga dilakukan dengan tertulis.¹⁰

Dalam hal ini menggunakan skala interval. Dan alat ukur yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala

⁸Suharsimi Arikunto, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), hlm. 77.

⁹Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 51.

¹⁰Suharsimi Arikunto, *Op., Cit.*, hlm. 135.

likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.¹¹ Jenis angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah angket yang disajikan dalam bentuk sedemikian rupa sehingga responden tinggal memberikan tanda *Checklist* pada kolom atau tempat yang sesuai. Adapun skor yang ditetapkan untuk pertanyaan pada angket ini adalah:

Table 3.1
Indikator Skor

No	Indikator	Jawaban Positif
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju(STS)	1

3. Observasi (Pengamatan)

Sebenarnya kegiatan observasi adalah kegiatan yang setiap saat kita lakukan. Dengan perlengkapan panca inderanya yang kita miliki, kita sering mengamati objek-objek di sekitar kita. Observasi di sini diartikan sebagai kegiatan mengamati secara langsung-tanpa mediator-sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut.¹²

F. Analisis Data Penelitian

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Bila skala pengukuran

¹¹ Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 132-133.

¹² Rachmat Kriyantono, *Op. Cit.*, hlm. 108.

tidak valid, maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur dan melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *korelasi pearson product moment* dengan aplikasi SPSS versi 22. Kriteria $r_{hitung} > r_{table}$.

b. Uji Realibilitas

Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Hasil perhitungan reabilitas dikonsultasikan dengan tabel *product moment* dengan taraf signifikan 5%.¹³ Jadi penelitian reliabel belum tentu valid, tetapi penelitian yang valid sudah pasti penelitian reliabel. Setelah di uji validitas instrumen, item- item yang gugur di masukkan kedalam uji reabilitas. Penelitian uji reabilitas dilakukan dengan rumus *Cronbachis Alpha*. Jika nilai *Cronbachis Alpha* $> 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “reliabel”. Jika nilai *Cronbach Alpha* $< 0,60$ maka pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tersebut adalah “tidak reliabel”.¹⁴

2. Analisis Deskriptif Data

Analisis deskriptif merupakan bentuk analisis data penelitian untuk menugui hasil penelitian yang didasarkan atas satu sampel. Hasil analisisnya adalah apakah hipotesis penelitian dapat digenerelasikan atau

¹³ Juliansyah Noor, *Metode Penelitian : Skripsi, tesis, disertasi, & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2011), hlm. 132.

¹⁴ Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), hlm. 38.

tidak. Jika hipotesis nol (H_0) diterima, berarti hasil penelitian dapat digeneralisasikan. Analisis menggunakan satu variabel atau lebih tapi bersifat mandiri. Oleh karena itu analisis ini tidak berbentuk perbandingan atau hubungan.¹⁵

3. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data bersekala ordinal, interval, ataupun rasio. Jika analisis menggunakan metode parametrik, maka persyaratan normalitas harus terpenuhi, yaitu data berasal dari distribusi normal. Peneliti menggunakan uji *one sample kolmogrov-smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05.¹⁶

b. Uji Linieritas

Merupakan suatu upaya untuk memenuhi salah satu asumsi analisis regresi linear yang mensyaratkan adanya hubungan variabel independen dan variabel dependen yang saling membentuk kurva linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *deviation from linearty* dengan taraf signifikan 0,05. Kaidah yang digunakan adalah

¹⁵ Ikbal Hasan, Analisis Data Penelitian Statistik (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), hlm. 158

¹⁶ Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik* (Jakarta: Mediakom, 2008), hlm. 28.

jika nilai $p > 0,05$ maka dinyatakan linier, dan sebaliknya jika $p < 0,05$ tidak linier.¹⁷

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna di antar variabel bebas (korelasi 1 atau mendekati 1). Beberapa metode uji multikolinearitas, yaitu :

- Dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Untuk mengetahui suatu model regresi bebas dari multikolinearitas yaitu mempunyai nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10 dan mempunyai angka *Tolerance* lebih dari 0,1.¹⁸
- Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (R^2). Dengan metode ini, cara yang di tempuh adalah dengan meregresikan setiap variabel independen dengan variabel independen lainnya, dengan tujuan mengetahui nilai koefisien r^2 tersebut dibandingkan dengan nilai koefisien determinasi.

¹⁷ Triton Prawira Budi, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006), Hlm. 158-163.

¹⁸ Dwi Priyatno, *Cara Kiat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012), hlm. 147.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi diragukan. Heteroskedastisitas dapat diartikan sebagai ketidaksamaan variasi variabel pada semua pengamatan, dan kesalahan yang terjadi memperlihatkan hubungan yang sistematis sesuai dengan besarnya satu atau lebih variabel bebas sehingga kesalahan tersebut tidak *random* (acak). Suatu regresi dikatakan terdeteksi heteroskedastisitas apabila diagram pancar *residual* membentuk pola tertentu.¹⁹

5. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel independen yaitu konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2). Terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y) pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan. Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 KK_1 + b_2 SK_2 + e$$

Agar lebih mudah mempengaruhi penelitian, maka akan dibuat dalam model yang telah di simbolkan, yaitu:

$$\text{Kepuasan kerja} = a + b_1 \text{konflik kerja} + b_2 \text{stress kerja} + e$$

¹⁹Sugiyono, *Op.Cit.*, hlm. 154.

keterangan:²⁰

P : Kepuasan (Y)

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi

KK : Konflik Kerja X_1

SK : Stress Kerja X_2

e : *Error*

6. Uji Model Dengan Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu.²¹

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan:

- a. Uji t digunakan untuk secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan atau terhadap variabel dependen. Dalam hal ini untuk mengetahui apakah secara parsial konflik kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja pada PT.

²⁰Sakti Silaen, Statistika untuk Bisnis Dan Ekonomi, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010), hlm. 242.

²¹Morison, *Metode Penelitian Survei* (Jakarta: Kencana, 2012), hlm. 349.

Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi.

Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima

Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak

- b. Uji F digunakan untuk secara bersama–sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama–sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, dalam hal ini untuk mengetahui apakah konflik kerja dan stress kerja, berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana kriteria pengujian:

Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Perusahaan PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan

1. Sejarah Singkat PT. Kirana Sapta Panompuan

PT. Kirana Sapta didirikan pada tanggal 27 April 1995 dengan Nomor 85 dan akta notaris Ny. Rukmasanti Hardjastya SH, yang terletak di Desa Panompuan Jae Kecamatan Angkola Timur Kabupaten Tapanuli Selatan Provinsi Sumatera Utara yang mempunyai luas wilayah \pm 5 Ha.

PT. Kirana Sapta merupakan Group dari sebuah perusahaan PT. Kirana Megatara yang beralamat Gedung The East Lt. 21, Jl. Dr. Ide Anak Agung Kav. E3-2 No. 1 (d/h Jalan Lingkar Mega Kuningan Jakarta. PT. Kirana Sapta adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pengolahan karet remah. Perusahaan ini didirikan dengan tujuan sebagai sarana penampungan hasil produksi karet di wilayah Tapanuli Selatan sekitarnya, yang sebelumnya hasil karet rakyat langsung di bawah keluar dari wilayah Tapanuli Selatan. PT. Kirana Sapta beralamat di Panompuan Jae Padangsidimpuan Timur. Surat Persetujuan 321/I/PMDN/09.06.1995, Bidang Usaha Pabrik CRUMB RUBBER Izin Lokasi No.460.981/IL/09.06.1995. Izin HO No.503/HOPK/25/19/1997. Izin Hak Tanah 3/HGB/22.10/03.03.1997. Aktivitas usaha pada PT. ini adalah usaha memproduksi karet bahan mentah menjadi bahan setengah jadi.

Dengan didirikannya perusahaan ini diharapkan akan terjadi peningkatan produksi sekaligus meningkatkan pendapatan petani serta peningkatan sumber daya manusia terutama penduduk sekitar pabrik, dengan demikian akan membantu program pemerintah dalam rangka mengentaskan kemiskinan serta adanya pembukaan lapangan kerja terhadap masyarakat panompuan jae Padangsidempuan Timur.

2. Visi dan Misi PT. Kirana Sapta Panompuan

Visi yang ditetapkan oleh PT. Kirana Sapta Panompuan adalah memberikan solusi untuk seluruh kebutuhan yang berkaitan dengan karet alam secara berkelanjutan dan berwawasan lingkungan serta mewujudkan kesejahteraan bersama bangsa.

Misi dari PT. Kirana Sapta Panompuan adalah menjadi penyedia solusi kebutuhan karet alam yang terbesar dan paling diminati (pelanggan dan pemasok) di dunia pada tahun 2017 yang memelopori bisnis tektok.

3. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

- a. Nama Jabatan : Direktur Operasional
 Bertanggung – Jawab Kepada : CEO Region
 Membawahi : Manajer Pembelian, Manajer Kantor.

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Melaksanakan dan memprakarsai tinjauan manajemen (dibantu oleh wakil manajemen). Menetapkan struktur organisasi, tanggungjawab, wewenang, uraian kerja, dan hubungan antar personil di perusahaan.

2) Mengidentifikasi sumber-sumber yang akan diverifikasi dan personil yang akan memverifikasi, Melakukan tinjauan manajemen sistem mutu, menetapkan dan menunjuk wakil manajemen. Mengangkat dan mengevaluasi personil, didukung oleh semua manajer dan kepala seksi, menjaga dokumen mutu.

b. Nama Jabatan : Manajer Kantor

Bertanggung – Jawab Kepada : Direktur Operasional

Membawahi : Seksi Ekspor, Seksi Administrasi.

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Bertanggungjawab terhadap kelancaran proses ekspor, mengkoordinir bagian umum dalam pemesanan barang pembantu sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- 2) Mengkoordinir, menganalisa dan mengawasi pembelanjaan dana untuk operasional di seluruh departemen di perusahaan, mengkoordinir pembayaran gaji karyawan bulanan/Staf.
- 3) Berhak mengubah sistem kerja dan birokrasi kerja di departemennya untuk tujuan peningkatan efisiensi dan efektifitas kerja dan mengadakan penilaian karya terhadap bawahannya, melaksanakan rotasi, mutasi, promosi, demosi dan termenasi karyawan atas persetujuan direksi.

c. Nama Jabatan : Kepala Seksi Personalia & Umum

Bertanggung - Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi hasil kerja bulan sebelumnya.
- 2) Mengatur pembagian tugas kerja (*job order*) dan menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan promosi, rotasi ,mutasi dan demosi karyawan.
- 3) Mengelola sistem administrasi dan penyimpanan data pribadi karyawan secara tertib, sistematis, rahasia dan aktual termasuk adminintrasi pengobatan, Jamsostek, cuti dan lain-lain.

d. Nama Jabatan : Kepala Sub Seksi Admin & security

Bertanggung - Jawab Kepada : Kasi Personalia & Umum

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi hasil kerja bulan sebelumnya.
- 2) Membuat/menyiapkan sarana administrasi ketenagakerjaan, misalnya formulir pendaftaran calon karyawan, kartu absensi, formulir untuk penilaian karya dan lain-lain.
- 3) Melakukan pembinaan mental dan mengatasi gangguan keamanan baik yang tertutup/tersembunyi atau terang - terangan.

e. Nama Jabatan : Kepala Seksi Administrasi dan Keuangan

Bertanggung - Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Mengkoordinir dan mengawasi seluruh aktivitas kerja di seksinya dan menjaga koordinasi yang baik antar sub-seksi yang dipimpinnya dan mengawasi pelaksanaan 'Prosedur Sistem Mutu' di seksinya dan mengadakan perbaikan bila perlu.
 - 2) Mengawasi pelaksanaan sistem kontrol pemakaian dana yang baik dan akurat, sehingga pengendalian pengeluaran keuangan perusahaan dapat dilakukan secara efisien efektif dan teliti.
 - 3) Mengeluarkan uang dari Kas sesuai dengan bukti pengeluarannya dan mengambil uang dari Bank, mengurus pengadaan materai, prangko dan alat pembayaran (Check/Giro).
 - 4) Memeriksa keadaan fisik saldo harian kas perusahaan dan melaporkannya kepada atasannya, dan membantu meneliti bukti – bukti pengambilan uang dari kas dan membukukan setiap pengeluaran/pemasukan uang ke dalam kas perusahaan.
- f. Nama Jabatan : Kepala Seksi Ekspor & Admindrasi
Bertanggung - Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi hasil kerja sebelumnya, mengatur pembagian tugas (*Job Order*) dan menilai prestasi kerja bawahan sebagai bahan pertimbangan promosi, rotasi, mutasi dan demosi karyawan.

- 2) Bertanggung jawab atas pembinaan dan penanaman mentalitas dasar pada bagiannya dan berhak mengatur jadwal cuti karyawan dan izin kerja lembur, dengan mempertimbangkan kelancaran dan efisiensi.
- 3) Berhak menentukan prioritas kerja menurut urgensinya dan mengagendakan surat masuk/keluar bidang ekspor.

g. Nama Jabatan : SHE

Bertanggung -Jawab Kepada : Direktur Operasional

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi hasil kerja sebelumnya.
- 2) masalah keselamatan, kesehatan kerja dan lingkungan untuk mengetahui sumber bahaya potensial yang ada.
- 3) Mengontrol pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dan masing – masing sub – seksi dan mengantisipasi setiap kejadian yang menyangkut masalah K3L (Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan) dan memeriksa masa berlaku peralatan pemadam kebakaran.

h. Nama Jabatan : Kepala Seksi Kadar & Timbang

Bertanggung - Jawab Kepada : Manajer Pembelian

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Menetapkan tata cara indentifikasi produk atau bahan yang lolos atau tidak lolos terhadap kriteria persyaratan dan menyusun tata cara

pengendalian bahan atau produk yang tidak sesuai atau tidak memenuhi persyaratan.

- 2) Menyusun rencana kerja bulanan dan mengevaluasi hasil kerja bulan sebelumnya dan mengkoordinir analisa/penaksiran nilai Kadar Karet Kering Bokar dan mutunya koordinasi dengan sub-seksi Laboratorium.
- 3) Menyusun metode penanganan dan penyimpanan yang memadai agar bahan aman dari kerusakan atau hilang serta menjaga keamanan, kebersihan, kerapian dan penataan gudang yang teratur. Memberi identitas bahan olah yang dibeli dan contoh uji yang dikirim ke pabrik.
- 4) Memonitor pengendalian persediaan secara kontinyu agar penyerahan/pengiriman tepat waktu dan terjamin.

i. Nama Jabatan : Sub-Seksi Timbang & seksi Quality
Bertanggung - Jawab Kepada : Kasi Timbang

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Melaksanakan penimbangan bahan olah sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan dan menyusun bahan olah yang telah ditimbang dengan rapi dan dipasta biru.
- 2) Memberi identitas bahan olah yang telah ditimbang. Melaksanakan pengambilan contoh uji bahan olah dan memberi identitas contoh uji yang diambil. Menetapkan prosedur dan indentifikasi mutu mulai

dari bahan olah, proses produksi, produk yang telah diuji dan produk di gudang barang jadi.

- 3) Memonitor jalannya proses produksi untuk mendeteksi adanya penyimpangan pada mutu produksi.
- 4) Bertanggung jawab terhadap monitoring usaha pengendalian kontaminasi mulai dari bokar, selama proses produksi sampai dengan produk akhir (konfirmasi dengan seksi gudang (khususnya dengan subsie gudang bokar dan gudang barang jadi).

j. Nama Jabatan : Kepala Seksi Produksi & tehnik

Bertanggung – Jawab Kepada : Manajer Pabrik

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Menetapkan personil yang bertanggungjawab untuk melakukan pengawasan, penahanan atau pelepasan bahan olah, bahan pembantu dan produk untuk diproses lebih lanjut.
- 2) Melaksanakan, pengendalian dan mengawasi terlaksananya proses produksi dan menyusun rencana kerja dan mengevaluasi hasil kerja periode/bulan sebelumnya.
- 3) Memastikan penggunaan peralatan pengukuran, inspeksi dan pengujian dalam kondisi yang baik dan konsisten serta mengkoordinir pelaksanaan perawatan dan kalibrasi timbangan selain laboratorium.

k. Nama Jabatan : IT Support dan ISO

Bertanggung - Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Memperbaiki masalah hardware dan menstandarisasi aplikasi PC
- 2) Menyediakan akses network untuk user. Mencegah user untuk menginstal *software* yang tidak berlisensi
- 3) Maintain antivirus dan maintain server room (AC, Kebersihan, Kerapian, Akses dan lainnya). Membantu management representative dalam menjalankan prosedur pengendalian dokumen dan rekaman mutu.
- 4) Memasukkan data dokumen ke dalam daftar dokumen dan memastikan bahwa informasi yang diberikan akurat dan up to date.

l. Nama Jabatan : Procurement

Bertanggung – Jawab Kepada : Manajer Kantor

Tugas, Tanggung Jawab dan Wewenang:

- 1) Bertanggung jawab memesan barang - barang pembantu sesuai dengan pesanan baik kualitas, kuantitas dan tepat waktu.
- 2) Melaksanakan tugas - tugas lain yang dibebankan atasannya.

B. analisis Data Penelitian

1. Uji validitas dan Reabilitas

a. Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat apakah data ada yang valid atau tidak. Untuk pengujian validitas digunakan 35 orang dengan responden 12 pernyataan untuk variabel konflik kerja (X_1), 12 pernyataan untuk variabel stress kerja (X_2), 12 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y), dan r tabel signifikan 5% = 0,334 (tabel r) untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan tersebut valid.

Untuk mengetahui validitas pernyataan-pernyataan tersebut dapat dilihat dari nilai correlated Item Total Correlation yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X_1)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal_1	.584	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=35$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh 0,334	Valid
Soal_2	.592		Valid
Soal_3	.679		Valid
Soal_4	.751		Valid
Soal_5	.775		Valid
Soal_6	.734		Valid
Soal_7	.711		Valid
Soal_8	.698		Valid
Soal_9	.792		Valid
Soal_10	.757		Valid
Soal_11	.704		Valid
Soal_12	.793		Valid

Sumber : Hasil *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai r_{hitung} untuk item pernyataan variabel independen yaitu konflik kerja sebanyak 12 pernyataan. r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,334, dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel independen dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,334.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Stress Kerja (X₂)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soal_1	.440	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=35$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh 0,334	Valid
Soal_2	.657		Valid
Soal_3	.744		Valid
Soal_4	.510		Valid
Soal_5	.710		Valid
Soal_6	.553		Valid
Soal_7	.424		Valid
Soal_8	.611		Valid
Soal_9	.407		Valid
Soal_10	.461		Valid
Soal_11	.382		Valid
Soal_12	.549		Valid

Sumber : Hasil *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai r_{hitung} untuk item pernyataan variabel independen yaitu stress kerja sebanyak 12 pernyataan. r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,334, dan dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan untuk variabel independen dinyatakan valid karena lebih besar dari 0,334.

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Soal_1	.675	Instrument valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n=35$ pada taraf signifikan 5% sehingga diperoleh 0,334	Valid
Soal_2	.729		Valid
Soal_3	.680		Valid
Soal_4	.578		Valid
Soal_5	.755		Valid
Soal_6	.815		Valid
Soal_7	.802		Valid
Soal_8	.750		Valid
Soal_9	.722		Valid
Soal_10	.708		Valid
Soal_11	.834		Valid
Soal_12	.838		Valid

Sumber : Hasil *Output SPSS 22*

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai r_{hitung} untuk item pernyataan variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebanyak 12 pernyataan. r_{tabel} dicari pada signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi dan jumlah data (n) = 35, maka didapat r_{tabel} sebesar 0,334, dan dapat disimpulkan bahwa semua item pada variabel kepuasan kerja adalah valid.

b. Uji reabilitas

Suatu Instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan instrumen mempunyai reliabilitas. Nilai reliabilitas dapat dilihat dari tabel di bawah ini :

Tabel 4.4
Hasil Uji reabilitas konflik kerja (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	12

Dari tabel di atas dapat dilihat *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,923 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel konflik kerja tersebut reliabel, artinya lebih besar dari 0,6.

Tabel 4.5
Hasil Uji reabilitas Stress Kerja (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	12

Dari tabel di atas dapat dilihat *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,778 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel stress kerja tersebut reliabel.

Tabel 4.6
Hasil Uji reabilitas kepuasan kerja (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	12

Dari tabel di atas dapat dilihat *Cronbach's Alpha* > 0,60 yaitu 0,910 > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa item-item pernyataan pada variabel kepuasan kerja tersebut reliabel.

2. Uji Statistik Deskriptif Data

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan statistik data berupa *mean*, *sum*, *standar deviasi*, *variance*, *range*, dan lain-lain, dan untuk mengukur distribusi data apakah normal atau tidak dengan ukuran *skewness* dan *kurtosis*. *Skewness* dan *kurtosis* sama-sama digunakan untuk mengetahui apakah data terdistribusi normal atau tidak. Analisis Deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek.

Berikut hasil analisis deskriptif untuk uji analisis konflik kerja dan stress kerja serta kepuasan kerja.

Tabel 4.7
Hasil Uji Deskriptif Data

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
konflik_kerja	35	23	60	33.43	8.154
stress_kerja	35	23	47	32.86	6.321
kepuasan_kerja	35	25	58	43.51	7.883
Valid N (listwise)	35				

Sumber : Hasil *Output SPSS 22*

Dari tabel diatas dapat dilihat untuk variabel konflik kerja jumlah data (N) adalah 35 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 23, nilai tertinggi (maximum) sebesar 60, nilai rata-rata (mean) sebesar 33,43 std. deviasinya sebesar 8,154. Untuk variabel stress kerja jumlah data (N) adalah 35 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 23, nilai tertinggi (maximum) sebesar 47, nilai rata-rata (mean) sebesar, 32.86 std. deviasinya sebesar 6,321. Kemudian untuk variabel kepuasan kerja jumlah data (N) adalah 35 dengan nilai terendah (minimum) sebesar 25, nilai tertinggi (maximum) sebesar 58, nilai rata-rata (mean) sebesar 43.51 std. deviasinya sebesar 7.883.

3. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas residual dengan metode grafik dan metode *One Sample Kolmogrov Smirnov*. Metode grafik yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumber diagonal pada grafik *normal P-P Plot of regression standardized residual*. Sebagai dasar pengambilan

keputusannya, jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal maka nilai residual tersebut normal. Sedangkan metode *One Sample Kolmogrov Smirnov* digunakan untuk mengetahui distribusi residual terdistribusi normal. Sebagai dasar pengambilan keputusannya, jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari nilai signifikansi (Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05) maka data residual terdistribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat pada gambar dan tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Metode One Sample Kolmogrov Smirnov

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		konflik_kerja	stress_kerja	kepuasan_kerja
N		35	35	35
Normal	Mean	33.43	32.86	43.51
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	8.154	6.321	7.883
Most Extreme	Absolute	.195	.167	.128
Differences	Positive	.195	.167	.069
	Negative	-.116	-.166	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154	.990	.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140	.281	.616

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas terlihat nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,616. Dimana nilai signifikan > 0,05. Jadi hasil uji normalitas dengan metode *kolmogrov simirnov* di atas, dapat diketahui bahwa konflik kerja, stress kerja, dan kepuasan kerja berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

1) Uji Linearitas Kepuasan Kerja dengan Konflik Kerja (X₁)

Tabel 4.9
Hasil Uji Linearitas Kepuasan Kerja dengan Konflik Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	1096.076	13	84.314	1.74	.125
kepuasan_kerja * konflik_kerja	Between Groups	519.120	1	519.120	10.723	.004
	Deviation from Linearity	576.956	12	48.080	.993	.487
	Within Groups	1016.667	21	48.413		
	Total	2112.743	34			

Sumber : Hasil *Output SPSS 22*

Berdasarkan hasil *output* di atas nilai p (dapat dilihat dari Deviation from linearity) sebesar 0,487. Sehingga dapat disimpulkan $p > 0,05$ ($0,487 > 0,05$) bahwa hubungan antara variabel konflik kerja dan kepuasan kerja adalah linier.

2) Uji Linearitas Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja (X₂)

Tabel 4.10
Hasil Uji linearitas Kepuasan Kerja dengan Stress Kerja

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	(Combined)	976.676	13	75.129	1.389	.244
kepuasan_kerja * stress_kerja	Between Groups	.224	1	.224	.004	.949
	Deviation from Linearity	976.453	12	81.371	1.504	.199
	Within Groups	1136.067	21	54.098		
	Total	2112.743	34			

Sumber : Hasil *Output SPSS 22*

Berdasarkan dari tabel *output* di atas nilai p (dapat dilihat dari Deviation from linearity) sebesar 0,199. Sehingga dapat disimpulkan $p > 0,05$ ($0,199 > 0,05$) bahwa hubungan antara variabel kepuasan kerja dan stress kerja adalah linier.

4. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.542	8.895		2.647	.013		
konflik_kerja	.494	.150	.511	3.288	.002	.966	1.035
stress_kerja	.105	.194	.084	.541	.592	.966	1.035

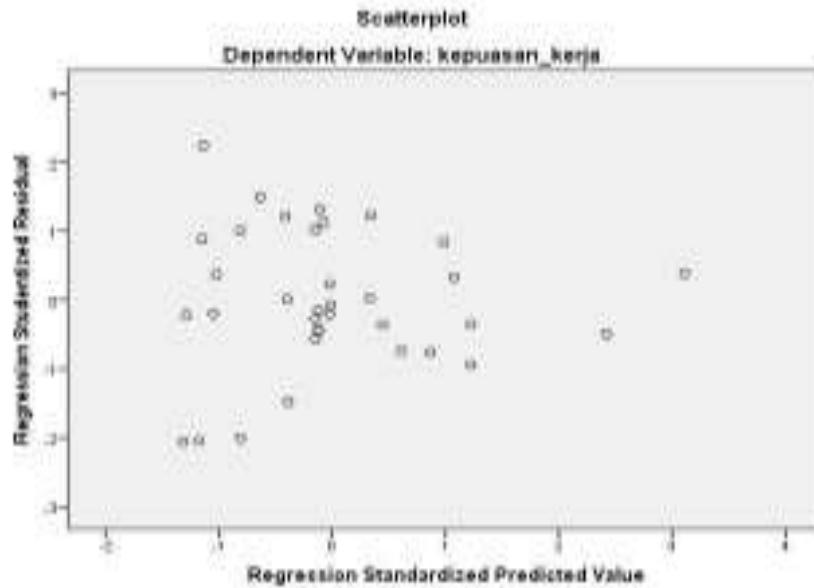
a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber : Hasil *Output SPSS 22*

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari variabel Konflik kerja adalah $1.035 < 10$, variabel stress kerja adalah $1.035 < 10$. Sehingga dapat disimpulkan kedua variabel di atas lebih kecil dari 10 ($VIF < 10$). Sementara itu nilai toleransi dari variabel konflik kerja adalah $0,966 > 0,1$, variabel stress kerja adalah $0,966 > 0,1$. Sehingga dapat disimpulkan nilai toleransi dari kedua variabel di atas lebih besar dari 0,1 ($tolerance > 0,1$). Berdasarkan penilaian dari VIF tabel di atas maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar. 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil *Output SPSS Versi 22*

Berdasarkan output diagram di atas dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang tidak jelas. Titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan pada sumbu Y. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah *heteroskedastisitas* dalam model regresi.

5. Analisis Regresi Berganda

Tabel 4.12
Hasil Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	23.542	8.895			2.647	.013
1 konflik_kerja	.494	.150	.511		3.288	.002
stress_kerja	.105	.194	.084		.541	.592

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja
Sumber: Hasil Ouput SPSS Versi 22

Dari tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 23,542 + 0,494 \text{ KK} + 0,105 \text{ SK}$$

$$\text{Kepuasan kerja} = b_1 \text{konflik kerja} + b_2 \text{ stress kerja} + e$$

Berdasarkan tabel persamaan regresi di atas dapat diartikan bahwa:

- Nilai konstanta 23.542 artinya tidak ada peningkatan dan penurunan.
- Nilai koefisien konflik kerja = 0,494, artinya jika konflik kerja naik 1% maka stress kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,494%.
- Nilai koefisien stress kerja = 0,105, artinya jika stress kerja naik 1% maka kepuasan kerja akan menurun 0,105.
- Standar Error* yaitu angka menunjukkan kemampuan untuk model memprediksikan variabel dependen. Semakin kecil angka ini maka model regresi semakin tepat digunakan untuk memprediksi kepuasan.

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berganda (R^2) dapat digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan atau kontribusi dari keseluruhan variabel independen (X_1) dan (X_2) terhadap variabel dependen (Y), sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel bebas yang tidak dimasukkan kedalam model. Model dianggap baik jika koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu

Tabel: 4.13
Regresi berganda (R^2)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 ^a	.253	.206	7.025	1.262

a. Predictors: (Constant), stress_kerja, konflik_kerja

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

Sumber: Hasil Ouput SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $R = 0,503$ dan $R^2 = 0,253$. Untuk regresi dengan dua variabel, digunakan R^2 square. 0,253 berarti 25,3% variasi kepuasan kerja dijelaskan oleh kedua variabel independen (konflik kerja, dan stress kerja) dan sisanya 74,7% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

7. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Uji t (uji koefisien secara parsial) digunakan untuk mengetahui apakah konflik kerja, stress kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kepuasan kerja. Pengujian menggunakan tingkat signifikan 0,05 dan 2 sisi. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.14
Hasil Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.542	8.895		2.647	.013		
1 konflik_kerja	.494	.150	.511	3.288	.002	.966	1.035
stress kerja	.105	.194	.084	.541	.592	.966	1.035

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja
Sumber: Hasil Ouput SPSS Versi 22

Berdasarkan output T dicari pada $\alpha = 5\%$ ($0,05$) $0,05:2 = 0,025$ (uji 2 sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1$ atau $35-2-1 = 32$ (n adalah jumlah kasus dan k jumlah variabel independen), dengan pengujian sisi (signifikan =0,025) hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,040.

a. Nilai t_{hitung} variabel konflik kerja yaitu 3,288 dan t_{tabel} yang diperoleh 2,040. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,288 > 2,040$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa konflik kerja memiliki

pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.

- b. Nilai t_{hitung} variabel stress kerja yaitu 0,541 dan t_{tabel} yang diperoleh 2,040. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,541 < 2,040$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat dinyatakan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.

b. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Atau untuk mengetahui apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen atau tidak. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Tabel 4.15
Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	533.587	2	266.794	5.406	.009 ^b
Residual	1579.155	32	49.349		
Total	2112.743	34			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), stress_kerja, konflik_kerja

Sumber: Hasil Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel ANOVA dengan melihat angka F_{tabel} , F_{hitung} sebesar 5,406 sedangkan F_{tabel} bernilai 3,295. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,406 > 3,295$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya adalah konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Sealatan.

C. Penemuan dan Pembahasan

Berdasarkan hasil data penelitian yang dilakukan dengan SPSS 22, maka diperoleh hasil t hitung variabel konflik kerja sebesar 3,288 dan t_{tabel} di peroleh sebesar 2,040. Jadi $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,288 > 2,040$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga konflik kerja memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian terdahulu, Ahiruddin menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara insentif finansial (X_1) dengan kinerja (Y), dan mempunyai korelasi sebesar 0,456 atau 45,6 % dengan R square sebesar 0,208 atau 20,8%. Jadi penelitiannya sama-sama ada pengaruhnya.

Dari hasil data penelitian maka diperoleh hasil t_{hitung} variabel stress kerja sebesar 0,541 dan t_{tabel} di peroleh sebesar 2,040. Jadi $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,541 < 2,040$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga stress kerja tidak memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian terdahulu Poundra Risky Afrizal menuliskan adanya pengaruh yang lebih dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Dari hasil data pada variabel independen dengan uji F yang secara (simultan) terhadap variabel dependen memperoleh hasil bahwa secara signifikan menyatakan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil uji F menyatakan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau

5,406 > 3,295. Maka variabel konflik kerja dan stress kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh yang secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.

D. Keterbatasan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan langkah-langkah yang disusun sedemikian rupa agar hasil yang diperoleh sebaik mungkin. Namun dalam prosesnya, untuk mendapatkan hasil yang sempurna sangatlah sulit, sebab dalam pelaksanaannya penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan.

Di antara keterbatasan yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi ini, yaitu:

1. Keterbatasan ilmu pengetahuan dan wawasan penulis masih kurang, Keterbatasan waktu, tenaga, serta dana penulis yang tidak mencukupi untuk penelitian lebih lanjut.
2. Dalam menyebarkan angket penulis tidak mengetahui kejujuran para responden dalam menjawab semua pertanyaan yang diberikan sehingga mempengaruhi validitas data yang diperoleh.

Walaupun demikian, penulis berusaha sekuat tenaga agar keterbatasan yang dihadapi tidak mengurangi makna penelitian ini. Akhirnya segala upaya, kerja keras, dan bantuan semua pihak skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari pembahasan sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial ada pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan, dapat dibuktikan dengan melihat uji t, $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,288 > 2,040$.
2. Secara parsial tidak ada pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan, dapat dibuktikan dengan melihat hasil uji t, $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $0,541 < 2,040$.
3. Secara bersama-sama (simultan) konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja $F_{hitung} 5,406 > F_{tabel} 3,295$ dan nilai signifikan $0,09 < sig 0,05$.
4. Nilai $R^2 = 0,253$ menunjukkan bahwa 25,3% variabel konflik kerja dan stress kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sebanyak 74,7% kepuasan kerja di pengaruhi oleh faktoar lain.

B. Saran-saran

Melalui penelitian ini maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini terlihat bahwa pengaruh konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Kirana sapta Panompuan Tapanuli Selatan lebih memperhatikan kedua hal tersebut dan menjadikannya sebagai pertimbangan ketika akan memberikan pengawasan terhadap karyawannya.
2. Dalam penelitian ini terdapat kendala yang menjadikan penelitian ini sedikit terlambat dalam proses pengisian angket untuk itu penelitian mendatang diharapkan agar lebih teliti lagi.
3. Bagi pihak kampus semoga hasil penelitian ini dapat menjadi penambahan bahan referensi pengetahuan yang bermanfaat dan dapat menjadi salah satu acuan atau dasar untuk peneliti selanjutnya.
4. Bagi pembaca penelitian ini dirancang sedemikian rupa dengan bahasa yang mudah dipahami agar dapat di baca oleh orang awam. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi gambaran dan penambahan wawasan kita semua. Karena jika hanya karyawan saja yang bekerja tanpa ada pengawasan dari atasan, maka kepuasan kerja tidak akan terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat Fathoni, *Organisasdan Manajemn Sumber Daya Manausia*, Jakarta: PT. RinekaCipta, 2009.
- Ahiruddin, *Pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bina Cipta Nusa Perkasa, USBRJ Lampung*, 2011.
- Ahmad Nizar Rangkuti, *Metode Penelitian Pendidikan*, Medan: Citapustaka Media, 2014.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Aryo Soeratmadja, *Sumber Daya Manusia*, yogyakarta: Gadjia Mada University Press, 2006.
- Bambang Prasetyo Dan Lina Mifahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif Teoridan Aflikasi*. Jakarta : PT.Grafindo Parsada, 20011.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahan*, Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002.
- Duwi Priyatno, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2012.
- _____, *Mandiri Belajar SPSS (Statistical Product And Service Solution) Untuk Analisis Data & Uji Statistik*, Jakarta: Mediakom, 2008.
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2013.
- Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Husein Umar, *Metode Penelitian Untuk Skripasi Dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada, 2003.

_____, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.

Ikbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Statistik*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006.

Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008.

John M. Ivancevich, dkk. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2006.

Juliansyah Noor, *Metode Penelitian Skripsi, Tesis, disertasi, & Karya Ilmiah*, Jakarta: Kencana, 2011.

Kartini Kartono, *Psikologi Untuk Manajemen Perusahaan dan Industri*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1994.

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2010.

Morison, *Metode Penelitian Survei*, Jakarta: Kencana, 2012.

Ponimin, Manjer Kantor PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan, wawancara, sabtu, 20 februari 2016.

Poundra Rizky Afrizal, *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Studi Pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO)*, Universitas Brawijaya, Malang: 2014.

Riski Rosa Putri, *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia*, Unipersitas Diponegoro, Malang: 2001.

Rivai Veithzal dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2010.

- Sakti Silaen, *Statistika untuk Bisnis Dan Ekonomi*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2010.
- Sondang P.Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Sugiono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2005.
- Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2003.
- _____, *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Suwatno M dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- _____, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Suyoso Sukarno, *Pembinaan Tenaga Manusia*, Jakarta : Logos Wacana Ilmu, 2002.
- Syaifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2004.
- T.M. Fraser, *Stress Dan Kepuasan Kerja*, Jakarta Pusat: PT. Pustaka Binaman Pressindo, 1992.
- Taliziduhu Ndraha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1999.
- Triantor Safaria dan Nofrans Eka Saputra, *Manajen Emosi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009.
- Triton Prawira Budi, *SPSS 13.0 Terapan: Riset Statistik Parametrik*, Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2006.
- Winardi, *Manajemen Perubahan*, Jakarta: kencana Prenada Media Group, 2005.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. DATA PRIBADI

Nama : ELLI YANNUM SIREGAR
Nim : 12 230 0134
Tempat/ Tanggal Lahir : Nagasaribu 23 September 1993
Anak ke : 5 (Lima) dari 6 Bersaudara
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat Lengkap : Nagasaribu Kec. Padang Bolak
(Kab. Padang Lawas Utara)

No Hp : 0853 6143 2582

B. DATA ORANG TUA

Ayah : Mabul Ripai Siregar
Pekerjaan : Petani
Ibu : Masiroh Hasibuan
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Nagasaribu Kec. Padang Bolak
(Kab. Padang Lawas Utara)

C. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD Negeri 144472 Nagasaribu Kec. Padang Bolak 2004
2. MTs Swasta Utama Nagasaribu Kec. Padang Bolak 2007
3. MAN Nagasaribu Kec. Padang Bolak 2010
4. Program Sarjana (S-1) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam (FEBI) Prodi Manajemen Bisnis (ES) Tahun 2012

Lampiran I

Kepada Yth

Bapak/Ibu Karyawan Pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan

di-

Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya

Nama : Elli Y annum Siregar

Nim : 12 230 0134

Jurusan : Ekonomi Syariah

Alamat : Nagasaribu kec. Padang Bolak

Adalah mahasiswa yang sedang melakukan penelitian skripsi dengan

Judul: Pengaruh Konflik Kerja dan Sterss Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kirana Sapta Panompuan Tapanuli Selatan.

Untuk memenuhi kebutuhan penggalan data saya mohon Bapak/Ibu berkenan mengisi angket yang terlampir. Penulis menjamin kerahasiaan data responden, sehingga mohon diisi dengan sebenarnya. Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab pertanyaan-pertanyaan kuesioner penulis ucapkan terima kasih.

Wassalam

Hormat saya
Peneliti

Elli Y annum Siregar

Data responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Latar belakang pendidikan :

Petunjuk Pengisian Angket

1. Berilah tanda checklist (\surd) pada kolom jawaban Bapak/Ibu anggap paling sesuai. Pendapatn Bapak/Ibu dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Kurang Setuju (KS)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
SangatTidak Setuju (STS)	= 1
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya karena tidak akan mempengaruhi pekerjaan Bapak/Ibu.
4. Setelah mengisi kuesioner mohon Bapak/Ibu berikan kepada yang menyerahkan kuesioner.
5. Terima Kasih atas partisipasi dan waktunya.

Indikator	Daftar Pernyataan Konflik Kerja (X ₁)	ST	S	KS	TS	STS
Adanya pertentangan antar kelompok	1. Pertentangan di antara kelompok akan mengundang masalah karyawan					
	2. Pertentangan antar kelompok akan menimbulkan konflik kerja					
	3. Pertentangan antar kelompok perlu dihindari					
Tidak adanya keselarasan dan keserasian dalam bekerja	1. Untuk menghindari konflik harus ada keselarasan dan keserasian dalam bekerja					
	2. Keselarasan dan keserasian perlu ditegakkan dalam bekerja					
	3. Setiap karyawan memiliki keselarasan dan keserasian dalam bekerja					
Berbeda cara pencapaian tujuan	1. Ada perbedaan cara pandang karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan					
	2. Adanya perbedaan sudut pandang menyebabkan terjadinya konflik					
	3. Perbedaan cara pencapaian tujuan karyawan akan menimbulkan konflik					
Perbedaan cara pola pikir	1. Perilaku egois harus dihindari oleh karyawan					
	2. Perbedaan pola pikir karyawan akan menimbulkan konflik					
	3. Perbedaan pemahaman akan menyebabkan terjadinya masalah antar karyawan					

Indikator	Daftar Pernyataan Stress Kerja (X ₂)	ST	S	KS	TS	STS
Beban Kerja Berlebihan	1. Beban kerja diperusahaan mempengaruhi saya secara mental					
	2. Setiap karyawan menjalankan tugas sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
	3. Beban kerja diperusahaan mempengaruhi saya secara fisik					
Adanya faktor tekanan dan sikap supervisi yang terlalu ketat	1. Adanya faktor tekanan dari supervisor					
	2. Pengawasan supervisor terlalu ketat terhadap karyawan					
	3. Waktu istirahat yang saya terima kurang dari 2 jam					
Balas jasa yang terlalu rendah	1. Perusahaan memberikan uang lembur jika saya bekerja lebih dari 7 jam					
	2. Pemberian balas jasa yang terlalu rendah					
	3. Setiap karyawan mempunyai target masing-masing					
Kesempatan untuk mengembangkan karir	1. setiap karyawan memiliki hak untuk mengembangkan karirnya					
	2. setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir					
	3. setiap karyawan mempunyai hak untuk berkarya					

Indikator	Daftar Pertanyaan kepuasan kerja (Y)	ST	S	KS	TS	STS
Rekan kerja	1. Rekan kerja sangat menghargai pekerjaan yang saya lakukan					
	2. Rekan kerja mudah diajak bekerja sama sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugas					
	3. Rekan kerja selalu memberikan dukungan dalam pekerjaan					
Ketepatan Waktu	1. Mengisi daftar absen merupakan hal yang penting dalam penilaian prestasi kerja					
	2. Saya selalu hadir tepat waktu setiap jam kerja					
	3. Pekerjaan harus diselesaikan dengan sesuai waktu yang telah ditentukan					
Disiplin kerja	1. Peraturan yang ditetapkan perusahaan tidak memberatkan/ membebani karyawan					
	2. Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan					
	3. Setiap karyawan yang melanggar peraturan yang mendapatkan sanksi					
Prestasi Kerja	1. Perusahaan menyediakan sarana sesuai dengan kebutuhan karyawan					
	2. Saya merasa puas karena dapat menguasai pekerjaan					
	3. Prestasi karyawan ditentukan oleh keahlian karyawan dan hasil pekerjaan					

Lampiran 2

Tabulasi Hasil Angket Konflik Kerja (X₁)

no	butir soal												jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	4	5	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	45
2	4	4	3	3	3	4	4	2	3	5	4	3	42
3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	5	4	3	43
4	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	25
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	53
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
7	4	3	3	3	3	1	2	1	2	1	1	1	25
8	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	23
9	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	2	34
10	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	1	32
11	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	42
12	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	25
13	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	25
14	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	34
15	4	4	4	4	3	3	3	2	1	1	2	1	32
16	4	4	4	2	3	3	2	2	1	1	2	2	30
17	4	4	3	4	3	3	2	2	2	2	2	1	32
18	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	44
19	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	1	3	35
20	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	43
21	3	4	3	4	3	3	3	2	1	2	2	2	32
22	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	2	1	33
23	4	5	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	43
24	4	4	4	4	3	2	3	2	1	2	2	1	32
25	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	45
26	4	4	4	3	4	3	3	2	1	2	2	2	34
27	4	4	4	4	3	3	3	1	1	2	2	1	32
28	4	4	3	4	2	3	2	2	3	2	3	1	33
29	3	4	4	4	3	2	3	3	2	1	2	1	32
30	4	3	3	3	2	2	1	2	1	2	1	1	25
31	4	3	3	2	3	2	1	2	2	1	1	1	25
32	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	43
33	4	3	4	3	3	3	3	2	3	2	1	2	33
34	3	2	2	4	3	2	1	1	1	2	2	1	24

35	3	4	4	4	3	2	1	4	1	3	2	1	32
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Tabulasi Hasil Angket Stress Kerja (X₂)

no	butir soal												jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	5	4	5	4	3	4	5	3	3	3	2	44
2	2	4	3	3	3	5	4	2	2	1	2	2	33
3	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	2	34
4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	3	2	42
5	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	2	1	32
6	3	2	2	4	2	1	3	1	2	2	1	2	25
7	2	3	2	4	3	4	4	3	2	3	1	2	33
8	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	44
9	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	2	43
10	5	3	4	4	4	2	3	2	3	3	1	1	35
11	2	3	2	1	2	4	3	2	1	2	2	1	25
12	4	4	2	4	4	4	1	3	2	2	2	2	34
13	4	5	3	4	5	4	2	4	4	3	1	3	42
14	2	2	1	4	2	3	3	2	2	1	2	2	26
15	2	4	4	4	4	4	2	3	2	2	1	2	34
16	2	3	1	4	2	3	1	2	2	1	2	2	25
17	3	4	3	3	4	2	4	1	4	2	3	1	34
18	2	4	3	4	4	4	1	3	4	1	1	3	34
19	2	3	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	25
20	3	1	2	2	4	1	3	3	2	1	2	1	25
21	4	4	1	3	4	1	1	2	1	1	1	1	24
22	3	4	2	4	3	4	3	2	2	2	2	1	32
23	4	3	3	4	4	2	4	1	3	2	2	2	34
24	4	4	2	4	4	3	3	2	1	3	2	3	35
25	1	4	3	3	2	3	2	4	5	3	3	1	34
26	4	5	4	4	5	5	3	4	2	3	3	3	45
27	4	4	3	3	4	2	4	4	2	2	1	2	35
28	3	4	4	2	4	4	1	2	2	3	4	1	34
29	3	4	2	4	1	3	1	1	2	1	2	1	25
30	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	1	1	23
31	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1	24
32	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	2	3	44
33	3	4	2	4	4	3	4	1	2	2	3	2	34
34	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	3	33
35	3	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	3	44

Jumlah Hasil Angket Kepuasan Kerja (Y)

no	butir soal												jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54
2	4	3	3	4	5	5	3	4	4	5	5	5	50
3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	46
4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	48
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	50
6	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	58
7	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	51
8	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	54
9	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	53
10	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	51
11	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	44
12	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	55
13	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	50
14	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	52
15	4	5	4	3	4	3	3	3	4	2	2	4	41
16	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	51
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
18	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	3	53
19	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	53
20	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	53
21	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	53
22	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	3	5	54
23	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	56
24	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	55
25	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	42
26	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	50
27	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	52
28	5	5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	53
29	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	51
31	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	49
33	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	51
34	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	54
35	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52

Lampiran 3

Tabel Harga r Product Moment

N	Tarf Signifikan		N	Tarf Signifikan		N	taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	26	0,388	0,496	49	0,281	0,364
4	0,950	0,990	27	0,381	0,487	50	0,279	0,361
5	0,878	0,959	28	0,374	0,478	55	0,266	0,354
6	0,811	0,917	29	0,367	0,470	60	0,254	0,330
7	0,754	0,874	30	0,361	0,463	65	0,244	0,317
8	0,707	0,834	31	0,355	0,456	70	0,235	0,306
9	0,666	0,798	32	0,349	0,449	75	0,277	0,296
10	0,632	0,765	33	0,344	0,442	80	0,220	0,286
11	0,602	0,735	34	0,339	0,436	85	0,213	0,278
12	0,576	0,708	35	0,334	0,430	90	0,207	0,270
13	0,553	0,684	36	0,329	0,424	95	0,202	0,263
14	0,532	0,661	37	0,325	0,418	100	0,195	0,250
15	0,514	0,641	38	0,320	0,413	125	0,176	0,230
16	0,497	0,623	39	0,316	0,408	150	0,159	0,210
17	0,482	0,606	40	0,312	0,403	175	0,148	0,194
18	0,482	0,590	41	0,308	0,398	200	0,138	0,181
19	0,456	0,575	42	0,304	0,393	300	0,113	0,148
20	0,444	0,561	43	0,301	0,389	400	0,098	0,128
21	0,433	0,594	44	0,297	0,384	500	0,088	0,115
22	0,423	0,537	45	0,294	0,380	600	0,080	0,105
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	700	0,074	0,097
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	800	0,070	0,091
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368	900	0,065	0,086

Lampiran 4

F Tabel Statistik (Level Signifikansi 0,05)

df	1	2	3	4	5	df	1	2	3	4	5
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,290	32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	33	4,139	3,285	2,829	2,659	2,503
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	34	4,130	3,275	2,883	2,650	2,494
5	6,608	5,786	4,409	5,198	5,050	35	4,131	3,267	2,874	2,641	2,485
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	36	4,128	3,258	2,872	2,634	2,477
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	37	4,126	3,252	2,869	2,626	2,470
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393
23	4,279	3,422	3,028	2,795	2,640	53	4,023	3,172	2,779	2,545	2,389
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	54	4,020	3,168	2,770	2,543	2,386
25	4,242	3,384	2,991	2,759	2,603	55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383
26	4,225	3,360	2,975	2,743	2,587	56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368

Lampiran 5

T Tabel statistik

df	0,01	0,025	0,05	df	0,01	0,025	0,05
1	25,452	12,706	6,314	31	2,356	2,025	1,696
2	6,205	4,303	2,920	32	2,352	2,040	1,694
3	4,177	3,182	2,353	33	2,348	2,037	1,692
4	3,495	2,776	2,132	34	2,345	2,035	1,691
5	3,163	2,571	2,015	35	2,342	2,032	1,690
6	2,969	2,447	1,493	36	2,339	2,030	1,688
7	2,841	2,365	1,895	37	2,336	2,028	1,687
8	2,752	2,306	1,86	38	2,334	2,026	1,686
9	2,685	2,262	1,833	39	2,331	2,024	1,685
10	2,634	2,228	1,812	40	2,329	2,023	1,684
11	2,593	2,201	1,796	41	2,327	2,021	1,683
12	2,560	2,179	1,782	42	2,325	2,018	1,682
13	2,533	2,160	1,771	43	2,323	2,017	1,680
14	2510	2,145	1,761	44	2,321	2,015	1,680
15	2,490	2,131	1,753	45	2,319	2,014	1,679
16	2,473	2,120	1,746	46	2,317	2,013	1,679
17	2,458	2,110	1,740	47	2,315	2,012	1,678
18	2,445	2,101	1,734	48	2,314	2,011	1,677
19	2,443	2,093	1,729	49	2,312	2,010	1,677
20	2,423	2,086	1,725	50	2,311	2,009	1,676
21	2,414	2,080	1,721	51	2,310	2,008	1,675
22	2,405	2,074	1,717	52	2,308	2,007	1,675
23	2,398	2,069	1,714	53	2,307	2,006	1,674
24	2,391	2,064	1,711	54	2,306	2,005	1,674
25	2,385	2,060	1,708	55	2,304	2,004	1,673
26	2,379	2,056	1,706	56	2,303	2,003	1,673
27	2,373	2,052	1,703	57	2,302	2,002	1,672
28	2,368	2,048	1,701	58	2,301	2,002	1,672
29	2,364	2,045	1,699	59	2,300	2,001	1,617
30	2,360	2,042	1,697	60	2,290	2,000	1,617

		-	.467*	.381*	.112	.179	1	.114	.261	.083	.232	.326	.449*	.553**
	Pearson Correlation	.10	*										*	
soal6		0												
	Sig. (2-tailed)	.567	.005	.024	.521	.305		.516	.130	.637	.181	.056	.007	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.235	.012	.251	.134	.197	.114	1	.086	.138	.290	.124	.058	.424*
soal7		5												
	Sig. (2-tailed)	.175	.946	.146	.444	.256	.516		.623	.429	.091	.477	.740	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.067	.358*	.468*	.245	.397*	.261	.086	1	.320	.313	.065	.326	.611**
soal8		7												
	Sig. (2-tailed)	.702	.035	.005	.156	.018	.130	.623		.061	.067	.712	.056	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	-.035	.228	.404*	.138	.108	.083	.138	.320	1	.207	.076	-.005	.407*
soal9		5												
	Sig. (2-tailed)	.841	.188	.016	.430	.535	.637	.429	.061		.232	.664	.978	.015
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.134	.187	.403*	-.092	.143	.232	.290	.313	.207	1	.223	.067	.461**
soal10		4												
	Sig. (2-tailed)	.444	.282	.016	.599	.413	.181	.091	.067	.232		.198	.704	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal11		7												
	Pearson Correlation	-.037	.295	.286	-.036	.195	.326	.124	.065	.076	.223	1	.045	.382*

	Sig. (2-tailed)	.83	.086	.096	.838	.262	.056	.477	.712	.664	.198		.795	.023
	N	1												
	Pearson Correlation	.14	.335*	.231	.438*	.514*	.449*	.058	.326	-.005	.067	.045	1	.549**
	N	4												
soal12	Sig. (2-tailed)	.40	.049	.181	.008	.002	.007	.740	.056	.978	.704	.795		.001
	N	8												
	Pearson Correlation	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35	.35
	N	.44	.675*	.744*	.510*	.710*	.553*	.424*	.611*	.407*	.461*	.382*	.549*	1
	Pearson Correlation	0**	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
total	Sig. (2-tailed)	.00	.000	.000	.002	.000	.001	.011	.000	.015	.005	.023	.001	
	N	8												
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Correlations

		soal 1	soal 2	soal 3	soal 4	soal 5	soal 6	soal 7	soal 8	soal 9	soal 10	soal 11	soal 12	total
soal1	Pearson Correlation	1	.623*	.641*	.261	.645*	.513*	.399*	.436*	.438*	.395*	.478*	.452*	.675**
	Sig. (2-tailed)		*	*		*	*		*	*		*	*	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal2	Pearson Correlation	.623*	1	.540*	.525*	.581*	.639*	.531*	.587*	.353*	.291	.522*	.520*	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.000	.000	.001	.000	.037	.090	.001	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal3	Pearson Correlation	.641*	.540*	1	.395*	.709*	.429*	.539*	.491*	.342*	.325	.464*	.417*	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.019	.000	.010	.001	.003	.044	.057	.005	.013	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal4	Pearson Correlation	.261	.525*	.395*	1	.476*	.378*	.493*	.359*	.385*	.170	.507*	.327	.578**
	Sig. (2-tailed)	.130	.001	.019		.004	.025	.003	.034	.022	.330	.002	.055	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal5	Pearson Correlation	.645*	.581*	.709*	.476*	1	.482*	.550*	.545*	.353*	.401*	.572*	.607*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004		.003	.001	.001	.037	.017	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal6	Pearson Correlation	.513*	.639*	.429*	.378*	.482*	1	.657*	.462*	.547*	.645*	.726*	.727*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.010	.025	.003		.000	.005	.001	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
soal7	Pearson Correlation	.399*	.531*	.539*	.493*	.550*	.657*	1	.519*	.628*	.460*	.557*	.727*	.802**

soal8	Sig. (2-tailed)	.018	.001	.001	.003	.001	.000	.001	.000	.005	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.436*	.587*	.491*	.359*	.545*	.462*	.519*	1	.595*	.512*	.476*	.618*
soal9	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.003	.034	.001	.005	.001	.000	.002	.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.438*	.353*	.342*	.385*	.353*	.547*	.628*	.595*	1	.456*	.554*	.598*
soal10	Sig. (2-tailed)	.008	.037	.044	.022	.037	.001	.000	.000	.006	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.395*	.291	.325	.170	.401*	.645*	.460*	.512*	.456*	1	.763*	.632*
soal11	Sig. (2-tailed)	.019	.090	.057	.330	.017	.000	.005	.002	.006	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.478*	.522*	.464*	.507*	.572*	.726*	.557*	.476*	.554*	.763*	1	.697*
soal12	Sig. (2-tailed)	.004	.001	.005	.002	.000	.000	.001	.004	.001	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.452*	.520*	.417*	.327	.607*	.727*	.727*	.618*	.598*	.632*	.697*	1
total	Sig. (2-tailed)	.006	.001	.013	.055	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.675*	.729*	.680*	.578*	.755*	.815*	.802*	.750*	.722*	.708*	.834*	.838*
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.923	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.778	12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	12

Model Summary^b

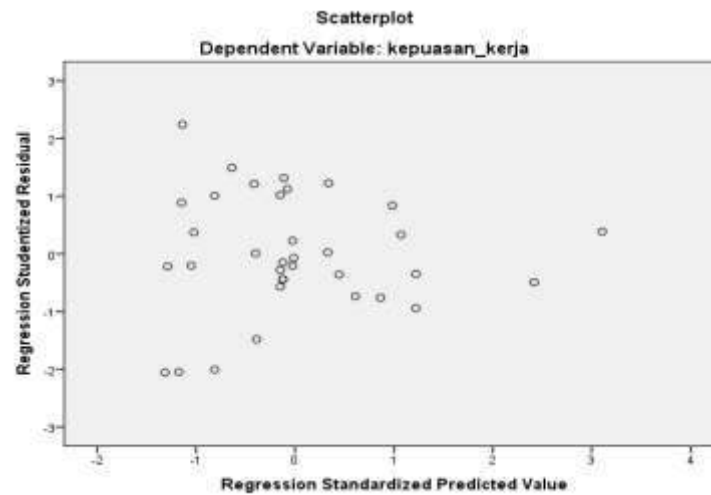
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.503 ^a	.253	.206	7.025	1.262

a. Predictors: (Constant), stress_kerja, konflik_kerja

b. Dependent Variable: kepuasan_kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan_kerja * stress_kerja	(Combined)		976.676	13	75.129	1.389	.244
	Between Groups	Linearity	.224	1	.224	.004	.949
		Deviation from Linearity	976.453	12	81.371	1.504	.199
		Within Groups	1136.067	21	54.098		
	Total		2112.743	34			



Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
konflik_kerja	35	23	60	33.43	8.154
stress_kerja	35	23	47	32.86	6.321
kepuasan_kerja	35	25	58	43.51	7.883
Valid N (listwise)	35				

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	533.587	2	266.794	5.406	.009 ^b
Residual	1579.155	32	49.349		
Total	2112.743	34			

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

b. Predictors: (Constant), stress_kerja, konflik_kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	23.542	8.895		2.647	.013		
1 konflik_kerja	.494	.150	.511	3.288	.002	.966	1.035
stress_kerja	.105	.194	.084	.541	.592	.966	1.035

a. Dependent Variable: kepuasan_kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		konflik_kerja	stress_kerja	kepuasan_kerja
N		35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	33.43	32.86	43.51
	Std. Deviation	8.154	6.321	7.883
	Absolute	.195	.167	.128
Most Extreme Differences	Positive	.195	.167	.069
	Negative	-.116	-.166	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.154	.990	.756
Asymp. Sig. (2-tailed)		.140	.281	.616

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji linieritas konflik dan kepuasan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			1096.076	13	84.314	1.742	.125
kepuasan_kerja *	Between Groups	Linearity	519.120	1	519.120	10.723	.004
		Deviation from Linearity	576.956	12	48.080	.993	.487
konflik_kerja	Within Groups		1016.667	21	48.413		
Total			2112.743	34			