

Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso)

Muhammad Alif Rahman

Fakultas Ekonomi; Universitas Yos Soedarso; Surabaya, Indonesia

*Corresponding Email: muhammadalifrahman2109@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work conflicts, work stress and work environment on employee performance. The data used is primary data obtained from the distribution of questionnaires as much as 74 respondents to Yos Soedarso University. The analysis used is multiple linear regression. The results stated that the conflict work, stress work, and work environment, influence to the performance of employe.

Keywords: *Work Conflicts; Work Stress; Work Environment; Employee Performance.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang dipergunakan adalah data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner sebanyak 74 responden kepada karyawan Universitas Yos Soedarso. Analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa konflik kerja, stress kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso.

Kata kunci: Konflik Kerja; Stres Kerja; Lingkungan Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia atau biasa dengan singkatan SDM adalah potensi yang terkandung pada diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta potensi yang terkandung di untuk tercapainya kesejahteraan kehidupan dan tatanan yang seimbang berkelanjutan.

Pada era globalisasi seperti saat ini SDM sangat dibutuhkan di berbagai bidang tergantung dari kemampuan yang dimilikinya masing-masing. Era globalisasi saat ini juga sangat mempengaruhi kualitas SDM dimana SDM tersebut harus memiliki kemampuan yang lebih menonjol / spesialisasi daripada SDM lainnya untuk menjawab tantangan kompetitif saat ini. Kinerja karyawan merupakan tolak ukur kemajuan sebuah perusahaan. Kinerja karyawan pun dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu konflik kerja, lingkungan kerja dan stress kerja. Dimana setiap faktor tersebut memiliki pengaruh masing-masing. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam

mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan karyawan dalam periode waktu tertentu. (Timpe, 1993:3). kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Basri dan Rivai,2005:50).

Konflik merupakan perselisihan (disagreement), adanya ketegangan (the presence of tension), atau munculnya kesulitan-kesulitan lain di antara dua pihak atau lebih (Dalimunthe, 2003:117). Konflik merupakan sebuah situasi, dimana dua orang atau lebih menginginkan tujuan-tujuan yang menurut persepsi mereka dapat dicapai oleh salah seorang diantara mereka, tetapi hal itu tidak mungkin dicapai oleh kedua belah pihak (Winardi, 2004:59). Sementara itu konflik diartikan sebagai ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja, atau karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi (Handoko, 1997:89). Sedangkan mengenai terjadinya konflik, Owens (1991:118) mengatakan bahwa konflik dapat terjadi karena adanya perbedaan pandangan, hasrat (keinginan), persepsi, nilai, maupun tujuan baik antara individu dengan individu, individu dengan kelompok, kelompok dengan kelompok. Berdasarkan pengertian tersebut, konflik dapat dinyatakan sebagai suatu keadaan dari seseorang atau kelompok orang dalam suatu sistem sosial yang memiliki perbedaan dalam memandang suatu hal dan diwujudkan dalam perilaku yang tidak atau kurang sejalan dengan pihak lain yang terlibat di dalamnya ketika mencapai tujuan tertentu (Soetopo & Supriyanto, 2003: 217). Selanjutnya konflik itu pada dasarnya adalah proses yang dinamis dan keberadaannya lebih banyak menyangkut persepsi dari orang atau pihak yang mengalami dan merasakannya. Jadi, jika suatu keadaan tidak dirasakan sebagai konflik, maka pada dasarnya konflik itu dapat dikatakan tidak ada (Nimran, 1999:212).

Kinerja kerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, Menurut Nitisemito (2014:183), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar parapekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan mengenai lingkungan kerja diatas, lingkungan kerja dapat dibagi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2011:21). Lingkungan kerja fisik contohnya adalah penerangan, warna dinding, sirkulasi udara, musik, kebersihan dan keamanan. Sedangkan lingkungan kerja non fisik contohnya adalah struktur tugas, desain pekerjaan, pola kerja sama, pola kepemimpinan dan budaya organisasi. Adanya pembagian mengenai lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik sama-sama akan mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Supaya hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Selain konflik dan lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Stress kerja dapat menimbulkan berbagai macam penyakit yang mengakibatkan terjadinya kematian, seperti fenomena yang sudah terjadi di Jepang, bahkan sudah terdapat penelitian yang menemukan akibat dari stress kerja dapat menimbulkan stroke, jantung, dan beberapa penyakit lainnya. Stress yang

berlebihan pada karyawan juga dapat menimbulkan turunnya produktivitas dan kinerja karyawan. Menurut Siagian (2010:300) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang.

Mangkunegara (2013:157) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2011:516).

Berdasarkan pengamatan sementara, fenomena konflik kerja yang terjadi pada karyawan Universitas Yos Soedarso adalah konflik interpersonal. Disebut konflik interpersonal karena konflik yang muncul adalah konflik antar karyawan dimana karyawan-karyawan tersebut membentuk kelompok-kelompok kecil sehingga menimbulkan persaingan antar kelompok. Hal ini dijelaskan oleh salah satu pimpinan Universitas Yos Soedarso, menurutnya di Universitas Yos Soedarso mayoritas karyawan melakukan persaingan secara tidak sehat sehingga menimbulkan kondisi lingkungan kerja yang kurang efektif. Dengan adanya lingkungan kerja yang kurang efektif, karena adanya persaingan antar kelompok, beban kerja yang tidak sesuai, perilaku yang kurang produktif. Beban kerja yang tidak sesuai, atau dikatakan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik, seperti pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan oleh tiga orang tetapi karena struktur kerja yang kurang baik pekerjaan tersebut dikerjakan oleh 10 orang. Selain itu banyak juga perilaku yang kurang produktif dan tidak ada kepentingannya dengan pekerjaan seperti tidur dan googling.

Sedangkan fenomena stres kerja yang terjadi pada karyawan Universitas Yos Soedarso adalah adanya pengelompokan kerja yang membuat konflik sehingga adanya tingkat stres pada karyawan. Menurut (Siagian, 2011:300) stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang.

Penelitian ini menjadi menarik karena selama ini hanya mahasiswa dari program studi kimia, fisika, MIPA ataupun dari program studi teknik yang sering melakukan penelitian ini. Penelitian ini sangat penting untuk mengukur kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso yang selama ini terdapat perilaku kerja yang kurang produktif, karena lebih banyak karyawan yang tidur saat jam kerja, menonton film di internet saat jam kerja, stres karena kurangnya pekerjaan, adanya konflik interpersonal, beban kerja yang sedikit tetapi sumber daya manusia menumpuk.

Berdasarkan uraian diatas, menarik penulis untuk menelaahnya lebih jauh dengan mengambil topik "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan di Universitas Yos Soedarso)"

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik kerja, stress kerja, dan lingkungan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan
2. Pengaruh stres terhadap kinerja karyawan
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Pengaruh konflik kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Metode

a. Ruang Lingkup

Penelitian ini menggunakan data bersifat kuantitatif yang menggali permasalahan langsung dari lapangan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan dilingkungan Universitas Yos Soedarso yang terletak di Jl. Dukuh Kupang Barat I No. 216-218 Surabaya.

Variabel yang akan diteliti dan dianalisis, yaitu: konflik kerja (X1), stress kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independent dan kinerja karyawan (Y), sebagai variabel dependent. Dengan demikian, model penelitian yang diajukan dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Dimana:

- Y = Kinerja karyawan
X1 = Konflik kerja
X2 = Stress kerja
X3 = Lingkungan kerja
 ϵ = *Sum Square Error*

b. Metode Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sujarweni dan Endrayanto, 2012:13), artinya, populasi merupakan semua obyek atau individu yang ada di dalam wilayah penelitian, dimana memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja dilingkungan Universitas Yos Soedarso.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:81). Dengan demikian, sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

c. Metode Pengambilan Sampel

Sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Sampel adalah wakil dari populasi yang diteliti. Menurut Green (1991), untuk mengetahui jumlah sample untuk penelitian regresi, dapat menggunakan rumus $50+8n$ dimana "n" adalah jumlah variabel. Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel independent. Dengan demikian, jumlah sampelnya adalah: $50+8(n) = 50+8(3)=74$ responden.

Dengan jumlah sampel tersebut dianggap cukup sesuai dengan pendapat Rooscoe (1982:253), yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam sebuah penelitian adalah 30 sampai dengan 500 responden.

Metode penentuan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan metode pemilihan sampel secara probabilitas (*probability sampling methods*). Teknik sampling probabilitas merupakan teknik sampling yang dilakukan dengan memberikan peluang atau kesempatan kepada anggota populasi untuk menjadi sampel. Dengan demikian sampel yang diperoleh diharapkan merupakan sampel yang representatif.

Dalam pengambilan sampel pada survei ini digunakan teknik sampel random sederhana (*simple random sampling*) yang artinya proses pengambilan sampel dilakukan dengan memberi

kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013:77).

d. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu: penelitian lapangan (*field research*) dan studi kepustakaan (*library reseach*). Dengan demikian, pengumpulan data baik data primer maupun datasekundernya, dilakukan dengan cara:

- 1) Penelitian lapangan (*field research*). Penelitian ini dilakukan dengan cara mendatangi langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, penelitian ini dilakukan melalui :
 - a) Wawancara (*interview*), yaitu: teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara tanya jawab langsung dengan pihak-pihak yang terkait langsung dan berkompeten dengan permasalahan yang penulis teliti.
 - b) Kuesioner, teknik kuesioner yang penulis gunakan adalah kuesioner tertutup, suatu cara pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dan yang menjadi responden.
- 2) Penelitian kepustakaan (*library reseach*). Penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan atau studi literatur dengan cara mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur berupa buku-buku (*text book*), peraturan perundang-undangan, majalah, surat kabar, artikel, situs web dan penelitian- penelitian sebelumnya yang memiliki hubungan dengan masalah yang diteliti. Studi kepustakaan ini bertujuan untuk memperoleh sebanyak mungkin teori yang diharapkan akan dapat menunjang data yang dikumpulkan dan pengolahannya lebih lanjut dalam penelitian ini.

e. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif yang menguraikan suatu gejala atau fenomena secara berurutan serta memberikan gambaran yang jelas terhadap gejala atau fenomena yang mempengaruhinya disamping untuk mengetahui sebab dan akibat dari gejala tersebut melalui pembuktian kuantitatif.

Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan, digunakan kuesioner sebagai instrumen penelitiannya dengan skala pengukuran menggunakan skala Likert. Skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan rentang interval pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Melalui skala pengukuran ini, variabel yang akan diukur dengan instrumen tertentu dapat dinyatakan dalam bentuk angka sehingga hasilnya lebih akurat, efisien dan lebih komunikatif. Cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor adalah menggunakan skala Likert. Cara pengukurannya adalah dengan memberikan jawaban, misalnya sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, sangat tidak setuju. Jawaban ini diberi skor dari 1 sampai 5.

Skala likert ini lazim digunakan untuk pengukuran sikap, pendapat dan atau persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dengan skor distribusi jawaban, sebagai berikut:

- Skor 5 : Jawaban Sangat Setuju
Skor 4 : Jawaban Setuju
Skor 3 : Jawaban Cukup Setuju
Skor 2 : Jawaban Tidak Setuju
Skor 1 : Jawaban Sangat Tidak Setuju

Dalam penelitian yang menggunakan kuesioner untuk pengambilan datanya, sebelum datanya dapat diolah lebih lanjut harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu. Disamping uji validitas dan uji reliabilitas, dalam analisis regresi berganda, data hasil penelitian harus memenuhi uji persyaratan statistik parametrik dan uji asumsi klasik analisis regresi, sebagai berikut:

1) Uji persyaratan statistik parametrik

a) Uji Normalitas.

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Priyatno, 2012: 144). Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\chi_2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

Keterangan:

O_i = frekuensi yang diamati, kategori ke- i

E_i = frekuensi yang diharapkan dari kategori ke- i

k = jumlah kategori

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan melalui uji One Sample Kolmogorov- Smirnov, metode pengambilan keputusannya, yaitu: 1) jika signifikansi (Asymp.sig) > 0,05, maka residual berdistribusi normal; 2) jika signifikansi (Asymp.sig) < 0,05, maka residual tidak berdistribusi normal.

b) Uji homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki varian yang sama atau berbeda. Pengujian homogenitas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\text{Varian terbesar}}{\text{Varian terkecil}}$$

Dengan kriteria uji: 1) jika F hitung < F tabel, maka varian homogen; 2) jika F hitung > F tabel, maka varian tidak homogen; dengan tingkat kesalahan 5% (Sugiyono, 2013: 277).

Pengujian homogenitas dalam penelitian ini menggunakan uji One Way ANOVA, dengan kriteria pengujiannya yaitu: 1) jika signifikansi < 0,05, maka varian kelompok data tidak sama; 2) jika signifikansi > 0,05, maka varian kelompok data adalah sama.

2) Uji asumsi klasik analisis regresi, terdiri dari:

a) Uji linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linier atau tidak (Priyatno, 2012: 42). Uji linieritas dapat dilakukan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{RK_{reg}}{RK_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} = harga bilangan F untuk garis regresi

RK_{reg} = rerata kuadrat garis regresi

RK_{res} = rerata kuadrat residu

Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan metode pengambilan keputusan yaitu: 1) jika signifikansi pada Linierity > 0,05, maka hubungan antara dua variabel tidak linier. 2) jika signifikansi pada Linierity < 0,05, maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier (Priyatno, 2012: 46)

b) Uji Multikolinieritas.

Uji asumsi tentang multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (*independen*) satu dengan variabel bebas (*independen*) lainnya. Ada atau tidaknya korelasi antar variabel independen dapat diketahui dengan memanfaatkan statistik korelasi product moment dari Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Keterangan:

r_{XY} = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

N = jumlah responden

$\sum X$ = jumlah skor variabel X

$\sum Y$ = jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$ = jumlah skor kuadrat variabel X

$\sum Y^2$ = jumlah skor kuadrat variabel Y

$\sum XY$ = jumlah perkalian antara skor variabel X dengan skor variabel

Untuk menentukan ada atau tidaknya multikolinieritas dapat menggunakan cara nilai variance inflation factor (VIF), VIF merupakan faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Dengan demikian, uji multikolinieritas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF. Jika nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas (Priyatno, 2012: 67).

c) Uji heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variasi residual absolut sama atau tidak sama untuk semua pengamatan. Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas, yaitu: rank korelasi dari Spearman. Koefisien korelasi Spearman dapat dihitung dengan rumus:

Keterangan:

d_i = beda antara dua pengamatan berpasangan

N = total pengamatan

ρ = koefisien korelasi Spearman

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan metode Spearman's rho. Metode pengambilan keputusannya, yaitu:

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05, maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas;

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual kurang dari 0,05, maka terjadi masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2012: 71).

d) Uji Autokorelasi.

Pengujian autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi diantara data pengamatan atau tidak. Ada atau tidaknya autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan uji Durbin Watson. Tahap-tahap pengujian dengan uji Durbin-Watson, yaitu:

1) Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif;

2) Menghitung besarnya dW dengan rumus:

3) Membandingkan nilai statistik dW dengan nilai teoritik dW. Adapun hipotesis nol dan hipotesis alternatifnya, yaitu:

H_0 : tidak terjadi autokorelasi;

H_a : terjadi autokorelasi.

Kriteria pengambilan keputusan:

1) $dU < dW < 4-dU$, maka H_0 diterima (tidak terjadi autokorelasi);

2) $dW < dL$ atau $dW > 4-dL$, maka H_0 ditolak (terjadi autokorelasi);

3) $dL < dW < dU$ atau $4-dU < dW < 4-dL$, maka tidak ada keputusan yang pasti (Priyatno, 2012: 77).

Selanjutnya, masalah-masalah dalam penelitian ini akan dijawab berdasarkan data observasi yang telah dikumpulkan untuk kemudian dilakukan pengujian statistik dan analisis korelasi berganda.

Analisis korelasi pertama kali dikembangkan oleh Karl Pearson pada tahun 1900. Tujuan dari analisis korelasi ini adalah untuk mengetahui seberapa erat hubungan diantara dua

variabel, yaitu satu variabel independent (X) dan satu variabel dependent (Y) yang lebih dikenal dengan analisis regresi sederhana.

Untuk menganalisa besarnya hubungan dan pengaruh variabel independent yang jumlahnya lebih dari satu dikenal dengan analisa regresi berganda. Bentuk persamaan regresi dengan dua atau lebih variabel independent (X1, X2 dan X3) adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$.

Untuk persamaan regresi dengan dua variabel independent, nilai koefisien regresinya adalah b1 dan b2, serta nilai intersep a. Nilai koefisien regresi dapat dihitung melalui persamaan :

$$\sum Y = n a + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2$$

$$\sum X_1 Y = a \sum X_1 + b_1 \sum X_1^2 + b_2 \sum X_1 X_2$$

$$\sum X_2 Y = a \sum X_2 + b_1 \sum X_1 X_2 + b_2 \sum X_2^2$$

Koefisien Korelasi (R) pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara duavariabel. Besarnya koefisien korelasi berkisar antara +1 s/d -1. Koefisien korelasi menunjukkan kekuatan (strength) hubungan linear dan arah hubungan dua variabel acak. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungansearah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya, jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah (dan sebaliknya). Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan antara dua variabel, penulis memberikan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.1

Interval Nilai Koefisien Korelasi dan Kekuatan Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sugiyono, (2013: 112)

Koefisien determinasi (R2) merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan hubungan antara variabel independent dan variabel dependent dalam suatu persamaan regresi. Semakin besar koefisien determinasi, semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Untuk menghitung nilai R2 dapat digunakan rumus berikut ini :

$$R^2 = \frac{n(a \sum Y + b_1 \sum X_1 + b_2 \sum X_2) - (\sum Y)^2}{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}$$

Nilai R² akan berkisar antara 0 sampai 1. Apabila nilai R² = 1 menunjukkan bahwa, variabel bebas baik X₁ maupun X₂, mampu menerangkan variabel Y sebesar 100%. Sebaliknya, apabila R² = 0, maka variabel X₁ maupun X₂ tidak dapat menerangkan variabel Y.

Pengujian parameter bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian pendugaan parameter yang digunakan melalui pengujian hipotesis. Jika hipotesis ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa penduga parameter tersebut signifikan atau berarti.

1. Uji-t.

Uji t dilakukan untuk mengetahui keberartian dari masing-masing penduga parameter secara parsial, apakah koefisien parsial yang diperoleh tersebut mempunyai pengaruh atau tidak dengan asumsi bahwa variabel tidak bebas lainnya konstan. Hipotesisnya adalah:

H₀: β_t = 0 (Tidak ada pengaruh dari peubah X_i terhadap Y) H_a: β_t ≠ 0 (Ada pengaruh dari peubah X_i terhadap Y) Statistik uji yang digunakan diformulasikan sebagai berikut:

Dimana:

b_i adalah koefisien regresi ke-i

S(b_i) adalah standar error dari koefisien regresi ke-i Keputusan yang diambil adalah:

$$t_{hit} = \frac{|b_i|}{S(b_i)}$$

thit ≤ t_{α/2}(n-k-1), maka H₀ diterima.

thit > t_{α/2}(n-k-1), maka H₀ ditolak.

Keputusan yang diharapkan, adalah tolak H₀ yang berarti ada pengaruh nyata peubah-peubah bebas secara individual terhadap peubah tidak bebas pada tingkat kepercayaan (1- α) persen.

2. Uji-F.

Uji F dilakukan untuk mengetahui keberartian model secara bersama-sama. Pengujian Hipotesis:

H₀: β₁ = β₂ = ... = β_k dengan k adalah peubah bebas H_a: minimal ada β_i ≠ 0, dengan i = 0, 1, 2, ..., k.

$$F_{hit} = \frac{SSR / (k)}{SSE / (n - k - 1)}$$

Statistik uji yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

dimana: k adalah banyaknya parameter yang diduga dan n adalah banyaknya observasi. Keputusannya adalah:

F_{hit} ≤ F_α (k)(n-k-1), maka H₀ diterima. F_{hit} > F_α (k)(n-k-1), maka H₀ ditolak. Keputusan yang diharapkan adalah tolaknya H₀ yang berarti peubah-peubah bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama mempengaruhi peubah tidak bebas pada tingkat kepercayaan (1-α) persen. Pengambilan keputusan dalam output SPSS juga dapat dilihat dari tingkat signifikansinya < α yang ditetapkan, maka keputusannya adalah H₀ ditolak.

3. Operasional Variabel Penelitian

Dimensi operasional variabel dan indikator yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2.
Dimensi Operasional Variabel Penelitian

No.	Operasional Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Konflik kerja (Rivai, 2011)	1) Konflik dalam diri 2) Konflik antar individu 3) Konflik antar kelompok	1) Tujuan yang bertentangan 2) Tuntutan tugas 3) Perbedaan tujuan 4) Perbedaan tindakan 5) Mengejar kepentingan	Likert
2.	Stress kerja (Gibson, 2011)	1) Kondisi pekerjaan 2) Peran 3) Faktor interpersonal 4) Perkembangan karir 5) Struktur organisasi	1. Beban kerja internal/ eksternal 2. Jadwal kerja 3. Ketidak-jelasan peran 4. Perhatian manajemen 5. Promosi jabatan 6. Pengawasansesuai standar organisasi	Likert
3.	Lingkungan kerja (Nitisemito, 2014)	1. Fisik	1. Pewarnaan 2. Kebersihan 3. Suhu udara 4. Penerangan 5. Peralatan kerja 6. Aksesibilitas	Likert
		2. Non Fisik	7. Hubungan rekan kerja 8. Suasana kerja yang nyaman	
4.	Kinerja karyawan (Mangkunegara, 2013) dan Peraturan Pemerintah No.46 Tahun 2011	1. Sasaran kinerja pegawai	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Waktu 4. Biaya	Likert
		2. Perilaku kerja	5. Komitmen 6. Disiplin 7. Kerjasama 8. Kepemimpinan	

Sumber : diolah dari berbagai sumber

Selanjutnya, masing-masing indikator dari setiap variabel dikembangkan dalam bentuk kuesioner yang dijadikan sebagai instrumen pengambilan data yang akan disebarkan kepada responden atau karyawan yang bekerja di Universitas Yos Soedarso. Penelitian yang pengambilan datanya menggunakan kuesioner, syarat yang harus terpenuhi sebelum mengerjakan analisis berikutnya adalah dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

Menurut Sugiyono (2013:89), "Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi product moment". Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel.

Uji validitas dilakukan dengan analisis faktor, yakni: dengan mengkorelasikan antara skor item instrumen. Adapun rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment dari Karl Pearson (Riduwan, 2012:98):

Dimana:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat n = Jumlah responden

X = Jumlah skor tiap item

Y = Jumlah skor total seluruh item

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen ini mampu mengukur apa saja yang hendak diukur, mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkapkan. Untuk mengetahui butir item yang valid dan tidak valid dilakukan dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan nilai r-tabel pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Apabila nilai t-hitung > r-tabel, maka item instrumen tersebut dinyatakan valid. Demikian sebaliknya.

Sedangkan uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda.

Reliabilitas menunjuk pada pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2010:221). Uji reliabilitas menggunakan rumus Alpha Cronbach atau rumus Alpha, yaitu:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma^2} \right)$$

Dimana :

$$\sigma = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_b^2 = jumlah varians butir

σ^2 = jumlah varians total

Pengujian reliabilitas ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, yang diperoleh melalui uji validitas.

Kriteria pengujian dengan taraf signifikansi 0,05 (5%), jika r-hitung lebih dari atau sama dengan r-tabel, maka instrumen dinyatakan reliabel. Begitu pula sebaliknya, jika r-hitung kurang dari r-tabel maka instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Hasil dan Pembahasan

a. Sekilas Gambaran Umum Objek Penelitian

1) Sejarah Singkat Universitas Yos Soedarso

(Alm) Bapak Kolonel Bpurnawirawan H. Bagoes Sasmito merupakan pejuang Kemerdekaan RI dengan Cikal bakal TNI atas prakarsa beliau membentuk Yayasan Pendidikan Yos Sudarso Surabaya untuk mendirikan perguruan Tinggi dengan nama “Universitas Yos Soedarso” yang bertujuan untuk membantu Pemerintah dibidang pendidikan untuk dapat mencerdaskan kehidupan Bangsa.

Universitas Yos Soedarso didirikan pada tanggal 4 Mei 1981 dan baru mendapatkan status terdaftar dengan SK Menteri Nomor. 0395/1986 untuk jenjang S1, pada masing-masing Program Studi yang pada saat itu berkedudukan di Jl. Patua No.26 Surabaya dengan status sewa gedung.

Pada saat ini Universitas Yos Soedarso telah mempunyai gedung sendiri yang berkedudukan di Jl. Dukuh Kupang Barat I Nomor 216-218 Surabaya, letak geografis Universitas Yos Soedarso Surabaya cukup strategis dengan dikelilingi oleh jalan protokol yang menghubungkan daerah pertokoan, perkantoran, sekolahan dan daerah pemukiman penduduk.

b. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada Universitas Yos Soedarso yang berjumlah 74 orang Karyawan. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian berdasarkan hasil pengolahan kuisisioner yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, pengalaman kerja.

1) Data jumlah kuisisioner yang disebarkan

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Jumlah kuisisioner yang disebarkan	74	100%
2	Jumlah kuisisioner yang tidak kembali	0	0%
3	Jumlah kuisisioner yang tidak dapat diolah	0	0%
4	Jumlah kuisisioner yang dapat diolah	74	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

2) Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	41	55%
Perempuan	33	45%
Jumlah	74	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa sebanyak 41 orang atau 55% responden berjenis kelamin laki-laki, dan sisanya sebesar 33 orang atau 45% responden berjenis kelamin perempuan. Hal ini menjelaskan bahwa mayoritas sebagian besar responden adalah laki-laki.

3) Deskripsi responden berdasarkan usia

Tabel 4.3
Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21 - 30 tahun	10	14%
31 - 40 tahun	26	35%
>40 tahun	38	51%
Jumlah	74	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden Karyawan yang ada sebesar 14% diantaranya dalam rentang usia dibawah 21 – 30 tahun, sedangkan yang berusia antara dari 31 - 40tahun sebanyak 35%, dan sisanya adalah responden yang berusia diatas 40 tahun sebesar 51%.

4) Deskripsi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/SMK	8	11%
S1	11	15%
S2	52	72%
S3	3	2%
Jumlah	74	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 8 orang atau sebesar 11% berasal dari pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 11 orang atau sebesar 15% berasal dari pendidikan terakhir S1, sedangkan sisanya yaitu mempunyai pendidikan terakhir, S2 sebesar 52 orang atau sekitar 72% dan S3 sebesar 3 orang atau sekitar 2%. Dapat dilihat dari tabel diatas karyawan yang dominan berpendidikan S2, karena bekerja menjadi Karyawan di Universitas Yos Soedarso lebih membutuhkan tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

5) Deskripsi responden berdasarkan pengalaman kerja

Tabel 4.5
Pengalaman Kerja Responden

Pengalaman Kerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	20	27%
6-15 tahun	41	55%
>15 tahun	13	18%
Jumlah	74	100%

Sumber: Data primer yang diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.5 di atas dapat diketahui bahwa mayoritas responden sebanyak 55% atau sekitar 41 orang Karyawan memiliki pengalaman bekerja 6-15 Tahun. Responden yang memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun sebanyak 20 orang 27% dan sisanya 18% atau sekitar 13 orang Karyawan memiliki pengalaman bekerja > dari 15 tahun.

c. Analisis dan Pembahasan

1) Pengujian Statistik Deskriptif

Menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012) statistik deskriptif adalah pengolahan data untuk tujuan mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Konflik Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Kinerja Karyawan dilihat dari statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6
Hasil Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	74	14	24	19,22	2,301
SK	74	14	25	19,19	2,194
LK	74	15	24	19,15	2,219
KK	74	14	24	19,31	2,340
Valid N (listwise)	74				

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa pada variabel konflik kerja, jawaban minimum responden sebesar 14 dan maksimum sebesar 24, dengan rata-rata total jawaban 19,22 dan standar deviasi 2,301. Variabel stress kerja jawaban minimum responden sebesar 14 dan maksimum sebesar 25, dengan rata-rata total jawaban 19,19 dan standar deviasi 2,194. Variabel Konflik Kerja, jawaban minimum responden sebesar 15 dan maksimum sebesar 24, dengan rata-rata total jawaban 19,15 dan standar deviasi 2,219. Dan variabel kinerja karyawan memiliki jawaban minimum sebesar 14 dan maksimum sebesar 24, dengan rata-rata total jawaban 19,31 dan standar deviasi 2,340.

2) Pengujian Kualitas Data

a) Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuisioner. Pengujian ini dilakukan dengan Pearson Correlation. Kriteria valid atau tidak adalah jika korelasi antar skor masing masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan dibawah 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi skormasing- masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan diatas 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid (Ghozali, 2011). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari tiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Konflik Kerja (KO), Stress Kerja (SK), Lingkungan Kerja (LK) dan Kinerja Karyawan (KK) dengan 74 sampel responden. Berikut adalah rincian tabel hasil uji validitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas Konflik Kerja (KO)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Konflik Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Konflik Kerja 1	0,121	0,003	Valid
Konflik Kerja 2	0,239	0,041	Valid
Konflik Kerja 3	0,041	0,009	Valid

Konflik Kerja 4	0,192	0,002	Valid
Konflik Kerja 5	0,155	0,007	Valid
Konflik Kerja 6	0,018	0,006	Valid
Konflik Kerja 7	0,001	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Tabel 4.7 menunjukkan Variabel Konflik Kerja mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Konflik Kerja dapat diandalkan layak sebagai penelitian.

2. Uji Validitas Stress Kerja (SK)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Stress Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Stres Kerja 1	0,122	0,009	Valid
Stres Kerja 2	0,219	0,001	Valid
Stres Kerja 3	0,068	0,003	Valid
Stres Kerja 4	0,085	0,002	Valid
Stres Kerja 5	0,075	0,023	Valid
Stres Kerja 6	0,041	0,028	Valid
Stres Kerja 7	0,001	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Tabel 4.8 menunjukkan variabel Stress Kerja (SK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Stress Kerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

3. Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Lingkungan Kerja 1	0,089	0,009	Valid
Lingkungan Kerja 2	0,186	0,002	Valid
Lingkungan Kerja 3	0,027	0,018	Valid
Lingkungan Kerja 4	0,321	0,005	Valid
Lingkungan Kerja 5	0,129	0,003	Valid
Lingkungan Kerja 6	0,123	0,006	Valid
Lingkungan Kerja 7	0,001	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang telah diolah (2023)

Tabel 4.9 menunjukkan variabel Lingkungan Kerja (LK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. hal ini menunjukkan bahwa masing-masing pertanyaan pada variabel Lingkungan Kerja dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

4. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Nomor Butir Pertanyaan	Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,143	0,025	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,065	0,005	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,073	0,037	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,142	0,026	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,208	0,005	Valid
Kinerja Karyawan 6	0,002	0,006	Valid
Kinerja Karyawan 7	0,001	0,000	Valid

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Tabel 4.10 menunjukkan variabel Kinerja Karyawan (KK) mempunyai kriteria valid untuk semua item pertanyaan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa masing- masing pertanyaan pada variabel kinerja karyawan dapat diandalkan dan layak diajukan sebagai penelitian.

b) Hasil Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha berada diatas 0,60 (Ghozali, 2011). Tabel 4.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Kerja	0.509	Reliabel
Stress Kerja	0.558	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.575	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.907	Reliabel

Sumber : Data primer yang telah diolah (2023)

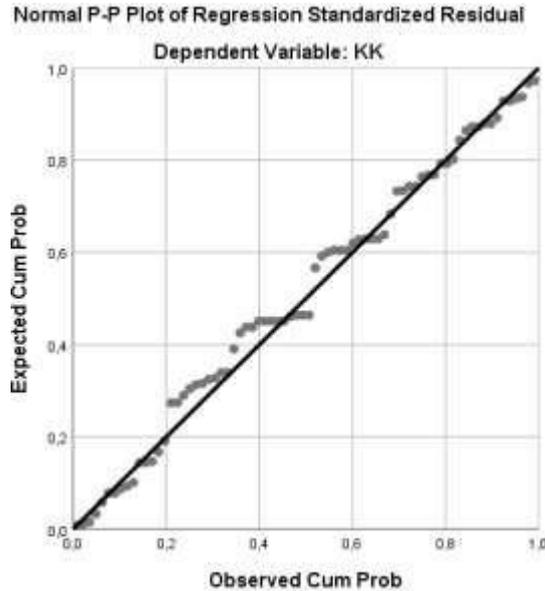
Tabel 4.11 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel Konflik Kerja sebesar 0.509, Stress Kerja 0.558, Lingkungan Kerja sebesar 0.575, dan Kinerja Karyawan 0.907. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai cronbach's alpha lebih dari 0.50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

3) Pengujian Asumsi Klasik

a) Hasil Uji Normalitas

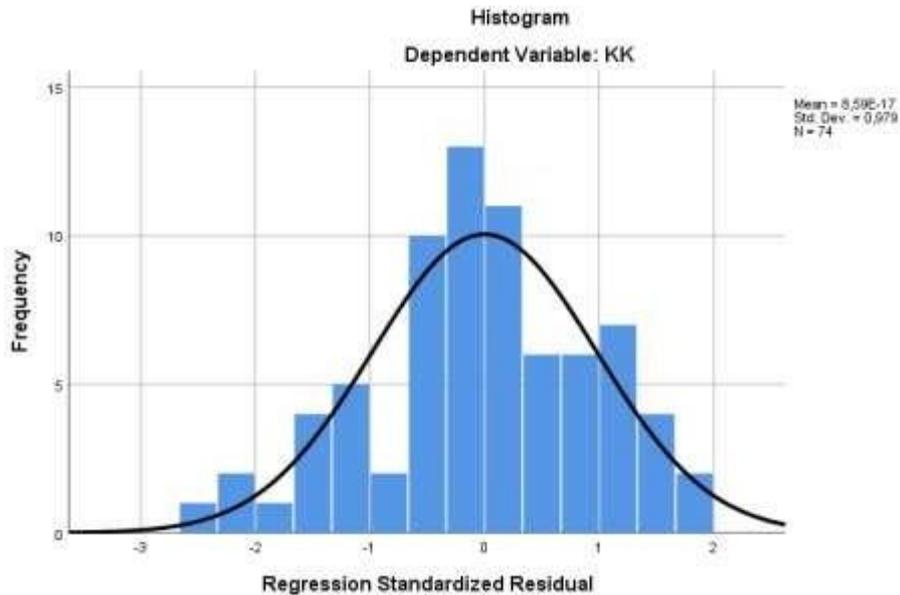
Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini ada 2 cara yang digunakan yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Penguji normalitas dengan analisis grafik yaitu grafik *Normal Probability plot* dan grafik histogram. Untuk dapat lebih meyakinkan apakah data terdistribusi normal atau tidak digunakan juga uji statistik dengan non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov (K-S)*.



Gambar 4.1
Uji Normalitas Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar 4.1 diatas didapat hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 4.2
Uji Normalitas Histogram

Sumber : Data primer yang telah diolah (2023)

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa dari grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal.

Tabel 4.12
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,32889674
Most Extreme Differences	Absolute	,073
	Positive	,050
	Negative	-,073
Test Statistic		,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,554 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 4.12 uji selanjutnya yang digunakan adalah uji kolmogorov-smirnov (K-S) diperoleh hasil output Asymp. sig. (2-tailed) sebesar 0,554 atau jauh diatas 0,05 menunjukkan bahwa angka signifikan diatas 0,05 adalah data tersebut terdistribusi secara normal.

b) Hasil Uji Multikolonieritas

Untuk mendeteksi adanya problem multiko, maka dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) serta besaran korelasi antar variabel independen. Tabel 4.13 menunjukkan hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini.

Tabel 4.13
Uji Multikolonieritas Coefficients^a
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17,827	2,657		6,708	,000		
	KO	,019	,259	,019	,073	,942	,759	1,318
	SK	,126	,213	,118	,592	,556	,755	1,325
	LK	-,068	,217	-,065	-,314	,754	,993	1,007

a. Dependent Variable: KK

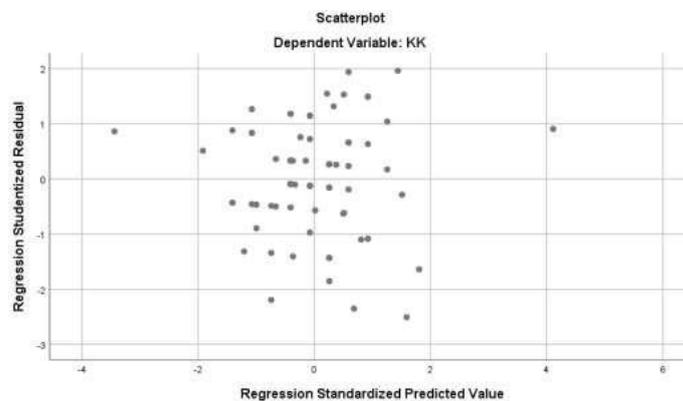
Sumber : Data primer yang telah diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas terlihat bahwa nilai *tolerance* mendekati angka 1 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) 1 untuk setiap variabel, yang ditunjukkandengan nilai *tolerance* Konflik Kerja sebesar 0,759, Stress Kerja sebesar 0,755 danLingkungan Kerja sebesar 0,993.

Selain itu nilai VIF untuk Konflik Kerja sebesar 1,318, Stress Kerja sebesar 1,325, dan Lingkungan Kerja sebesar 1,007. Suatu model regresi dikatakan bebas dari problem multikolinieritas apabila memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi tidak terdapat problem multikolinieritas dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

c) Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED, yang diperlihatkan pada gambar 4.3.



Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Berdasarkan gambar 4.3, grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Konflik Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja. Selain menggunakan scatter plot dalam uji heteroskedastisitas, kita juga dapat menggunakan uji glejser untuk mengetahui apakah data memiliki masalah heteroskedastisitas atau tidak.

Tabel 4.14 Hasil Uji Glejser Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,827	2,657	6,708	,000
	KO	,019	,259	,019	,003
	SK	,126	,213	,118	,040
	LK	-,068	,217	-,065	,029

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji glejser di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak adanya masalah heteroskedastisitas yang ditandai dengan nilai – nilai signifikansi masing – masing variable (Sig.) > 0,05. Dari output di atas, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tidak ada gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikasinya > 0,05.

4) Pengujian Regresi Linier Berganda

Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda. Siregar (2013) mengatakan regresi linier berganda digunakan untuk satu variabel tidak bebas (dependen) dan dua atau lebih variabel bebas (independen). Tujuan penerapan metode ini adalah untuk meramalkan atau memprediksi besaran nilai variabel tak bebas (dependen) yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja (variabel independen) terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen) digunakan analisis regresi linier berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Ket:

- Y = Variabel Kinerja Karyawan
- a = Konstanta regresi berganda
- X₁ = Variabel Konflik Kerja
- X₂ = Variabel Stress Kerja
- X₃ = Variabel Lingkungan Kerja
- b₁ = Koefisien Regresi Konflik Kerja
- b₂ = Koefisien Regresi Stress Kerja
- b₃ = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- e = Koefisien Error

Tabel 4.15
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17,827	2,657		6,708	,000
	KO	,019	,259	,019	,073	,003
	SK	,126	,213	,118	,592	,040
	LK	,068	,217	-,065	-,314	,029

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Berdasarkan tabel 4.15 diatas hasil yang diperoleh dari koefisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan sebagai berikut:

$$Y = 17,827 + 0,019 X_1 + 0,126 X_2 + 0,068 X_3 + e$$

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi yang menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan pertambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila bertanda negatif. Angka koefisien regresi 0.259 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel Konflik Kerja (X1) akan meningkatkan Kinerja Karyawan(Y) nilai Angka koefisien regresi 0,213 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai variabel Stress Kerja (X2) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Demikian juga angka koefisien regresi 0,217 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% variabel Lingkungan Kerja (X3) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

d. Pengujian Hipotesis

1) Hasil Uji Statistik F

Pengujian secara simultan atau bersama-sama dilakukan dengan menggunakan uji statistik F. Uji F ini digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (Ghozali, 2011).

Tabel 4.16
Uji Statistik F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,917	3	1,306	,231	,000 ^b
	Residual	395,934	70	5,656		
	Total	399,851	73			

a. Dependent Variable: KK

b. Predictors: (Constant), LK, SK, KO

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 4.16 didapat nilai F hitung sebesar 0,231 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

Hipotesis 4 : Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara simultan.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara simultan. Hasil uji hipotesis 4 dapat dilihat pada tabel 4.16 nilai F diperoleh sebesar 0,231 dengan signifikansi 0,000. Ini berarti model regresi ini layak untuk digunakan. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Konflik Kerja, Stress Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan.

2) Hasil Uji Statistik t

Hasil uji statistik t dapat dilihat pada tabel 4.17, jika nilai probability t lebih kecil dari 0,05 maka Ha diterima dan menolak H0, sedangkan jika nilai probability t lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima dan menolak Ha (Ghozali, 2011).

Tabel 4.17
Uji Statistik t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17,827	2,657		6,708	,000
	KO	,019	,259	,019	,073	,003
	SK	,126	,213	,118	,592	,040
	LK	-,068	,217	-,065	-,314	,029

a. Dependent Variable: KK

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Hipotesis 1 : Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial.

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel 4.17 variabel Konflik Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,003. Hal ini mengindikasikan bahwa Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Konflik Kerja lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan, artinya Karyawan Universitas Yos Soedarso memiliki Konflik Kerja yang dapat mengganggu Kinerja Karyawan, sehingga akhirnya para Karyawan merasa tidak nyaman berada di Universitas Yos Soedarso. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yona Arina (2015) dimana dijelaskan bahwa faktor Konflik Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang. Begitu juga dengan penelitian oleh Fitriana Rizal (2015) yang menjelaskan bahwa Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Statika Mitrasarana Padang.

Hipotesis 2 : Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Stress Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.17, variabel Stress Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,040. Hal ini mengindikasikan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Stress Kerja lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stress Kerja yang ada di Universitas Yos Soedarso dapat menurunkan Kinerja Karyawan Karyawan, artinya jika Stress Kerja ini terus dipertahankan maka secara signifikan Kinerja Karyawan para Karyawan pun akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Yurilla Endah M. (2014) juga sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, yaitu Stress Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT.Karyamitra Budisentosa Pandaan, Pasuruan.

Hipotesis 3 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap variabel Kinerja Karyawan secara parsial.

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel 4.17, variabel Lingkungan Kerja mempunyai tingkat signifikansi sebesar 0,029. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan karena tingkat signifikansi yang dimiliki variabel Lingkungan Kerja lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebar, mereka setuju bahwa lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan Kinerja Karyawan mereka di Universitas Yos Soedarso. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wayan Gede Saputra (2011) dimana ditemukan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PT. Bintang Bali Indah Denpasar.

e. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2011).

Tabel 4.18
Uji Koefisien Determinasi R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,099 ^a	,288	-,033	2,378

a. Predictors: (Constant), LK, SK, KO

Sumber: Data Primer yang telah diolah (2023)

Tabel 4.18 menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,288 atau 28,8%, ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel Konflik Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah sebesar 28,8%. Sedangkan sisanya sebesar 0,712 atau 71,2% variabel yang lain atau variabel yang tidak diteliti penulis seperti komitmen organisasi, kompensasi, motivasi, kinerja dll.

Kesimpulan

Dari hasil penyebaran kuisioner, maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya indikator pertanyaan kuisioner dan dilakukan pengujian realibilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil dari uji validitas dan realibilitas menunjukan bahwa seluruh pertanyaan dalam setiap variabel menghasilkan valid dan reliabel.

Pada uji asumsi klasik, ketika uji normalitas data berdistribusi normal yang dibuktikan melalui uji analisis grafik Normal Probability plot dan grafik histogram, juga dengan uji Kolmogorov-Smirnov Test. Kemudian pada uji multikolonieritas bahwa dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas, sedangkan pada uji heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas pada model regresi linier yang diolah dalam penelitian. Kemudian dari hasil uji hipotesis uji t dan uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini, yaitu pengaruh konflik kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso dimana nilai signifikansi sebesar 0,000 yang dihasilkan dari pengolahan uji F lebih kecil dari nilai 0,05.
2. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso, dimana nilai signifikansi sebesar 0,003 yang dimiliki oleh variable lingkungan kerja lebih kecil dari nilai 0,05.
3. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso, dimana nilai signifikansi sebesar 0,040 yang dimiliki oleh variabel lebih kecil dari nilai 0,05.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Universitas Yos Soedarso, dimana nilai signifikansi sebesar 0,029 yang dimiliki oleh variabel lebih kecil dari nilai 0,05.

Daftar Pustaka

1. *Arikunto, S., 2010.* Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
2. *Astianto, Anggit, 2014.* Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7 (2014)
3. *Basri, A. F. M., dan Rivai, V., 2005.* Performance appraisal. Jakarta: PT Raja. Grafindo Persada.
4. *Dalimunthe, R. F., 2003.* Peranan Manajemen Konflik pada Suatu Organisasi. <http://downloads.ziddu.com/downloadfile/5533487/PerananmanajemenKonflikPadaSuatuOrganisasi.pdf.html> diunduh April 2018
5. *Handoko, T. Hani, 2012.* Manajemen dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Liberty
6. *Hasibuan, Melayu, 2010.* Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
7. *Luthans, F. 2005.* Organizational Behavior. Seventh Edition. McGraw-Hill, Inc., New York.
8. *Khaerul, Umam, 2010.* Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
9. *Maulana, Subechi, 2015.* Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang). Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
10. *Mangkunegara, 2013.* Manajemen Sumber Daya Manusia,. Cetakan kelima, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
11. *Marwansyah, 2010.* Manajemen sumber daya manusia. Bandung: CV Alfabeta.
12. *Nimran, Umar, 1999.* Perilaku Organisasi. Bandung: Citra Media.
13. *Nitisemito, Alex S., 2014,* Manajemen Personalial. Edisi Revisi, Ghalia Indonesia.
14. *Noordiansah, Pasih. 2012.* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Study Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 2(1), pp : 1-12.
15. *Nurlaila, 2010.* Manajemen Sumber Daya Manusia 1. Ternate: Penerbit Lepkhair. Owens, R. G., 1991. Organizational Behavior in Education (4th Ed). USA: Allyn & Bacon.
16. *Priyatno, Duwi, 2012.* Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20. Yogyakarta: Andi Offset.
17. *Riduwan, 2012.* Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
18. *Rivai, H. Veithzal Dan Ella Jauvani Sagala, 2009.* Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajawali Pers.
19. *Rivai, V., 2011.* Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Parktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
20. *Robbins, S., 2008.* Perilaku Organisasi, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
21. *Roscoe, 1982.* Research Methods For Business. Dalam: Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung; Penerbit Alfabeta.

22. Siagian, Sondang P., 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
23. Soetopo, H., dan Supriyanto, A., 2003. Manajemen Konflik. Penerbit Universitas. Negeri Malang.
24. *Sedarmayanti*, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung : PT Refika. Aditama.
25. Sowmya, K. R. & Panchanatham, N.(2011). Factors Influencing Organizational Commitmen of banking sector employees. *Journal of economics and behavioral studies*, 2 (1), 19- 15. Diakses dari <http://www.reseachgate.net>.
26. Sujarweni, V.Wiratna dan Endrayanto, Poly, 2012. Statistik Untuk Penelitian, edisi pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
27. Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods), Cv. Alfabeta, Bandung.
28. Timpe, A Dale, 1993. Kinerja. Jakarta: PT. Gramedia.
29. Yulianto, Eko, 2012. Pengaruh Stres Dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*. Volume 2, Nomor 01, April 2012.
30. Yofandi, Ahmad, 2017. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. *JOM Fekon*, Vol 4 No. 1 (Februari) 2017.
31. Wahyudi dan Suryono. 2006. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 1 No. 1. Hal 1-14 Kabupaten Boyolali : Universitas Slamet Riyadi Surakarta.
32. *Winardi*, 2004. Manajemen Perilaku Organisasi. Cetakan kedua. Kencana Prenada. Media Group, Jakarta.