

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA &  
OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**DEVINA CRISTIN NILASARI**

**11170241**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020/2021**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Devina Cristin Nilasari  
NIM : 11170241  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:


**“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 2 Juli 2021

Yang menyatakan



(DEVINA CRISTIN NILASARI)  
NIM.1117024

**HALAMAN PENGAJUAN**

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat – Syarat**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**DEVINA CRISTIN NILASARI**

**11170241**

**FAKULTAS BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**2020/2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

**DEVINA CRISTIN NILASARI**  
**11170241**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana

Dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 17 Juni 2021

Nama Dosen	Tanda tangan
1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA (Ketua Tim/ Dosen Penguji)	 .....
2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si (Dosen Penguji)	 .....
3. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Pembimbing/ Dosen Penguji)	 .....

Yogyakarta, 02 Juli 2021

Disahkan oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran , M.Si.

Ketua Program Studi Manajemen

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

## HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:  
**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN  
OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA**

yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber-sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 26 Mei 2021



Devina Cristin Nilasari  
11170241

## HALAMAN MOTTO

**“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang.”**

**Amsal 23:18**

*Hanya karena tidak mempostingnya di media sosial, bukan berarti kamu tidak mengerjakan hal besar, tetaplah rendah hati, karena privasi adalah segalanya.*

**~Denzel Washington~**

©UKDWN

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Karya ini saya persembahkan kepada semua pihak yang setiap saat mendukung  
dan berdoa yang terbaik untuk saya.*

*Dan bagi pihak-pihak yang senang sekali menanyakan saya “kapan lulus?”*

©UKDW

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yesus atas segala berkat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang berkonsentrasi pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih setulus-tulusnya kepada para pihak yang terlibat dalam proses skripsi :

1. Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sejak penentuan judul hingga terselesaikan penulisan skripsi
2. Segenap dosen dan staff akademik Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah terlibat dan berpengaruh dalam membantu saya menimba ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana
3. Seluruh anggota keluarga, Bapak Untung Sugiantoro, Ibu Wantiningsih, dan Benaya Bagus Cristanto yang selalu mendukung penulis
4. Irfan Putra Setiawan yang tiada hentinya selalu memberikan kebaikan, menghibur, menemani, dan mendukung sepenuhnya penulis dalam penyelesaian karya ini.
5. Yeyen Art dan Ezer Hardianto, memberikan *support*, motivasi dengan cara uniknya dan selalu mendoakan penulis selama penulisan skripsi ini.
6. Adam Pradana dan Yonas Endy yang sama-sama berjuang dalam meraih gelar sarjana dan menghibur penulis selama masa perkuliahan sampai saat ini.



7. Sahabat terbaik penulis Annis, Hanum, Salma, Atika, dan Nulifara, sahabat seperjuangan dan selalu memberikan dukungan dan motivasi.

Akhir kata kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 26 Mei 2021

Penulis

©UKDW

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN PENGAJUAN</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTO</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>ABSTRAC</b> .....	xv
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	3
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	4
1.4.1 Bagi Akademisi.....	4
1.4.2 Bagi Perusahaan.....	5
1.4.3 Bagi Penulis .....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	5
1.5 Batasan penelitian .....	6
<b>BAB II</b> .....	8
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
2.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan .....	8
2.2.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	8
2.2.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan .....	9
2.2 Stress Karyawan.....	10
2.2.1 Definisi Stress Karyawan.....	10
2.2.2 Teori – teori Stress Karyawan.....	11
2.2.3 Aspek – aspek Stress Karyawan .....	11

2.3 Konflik Kerja .....	13
2.3.1 Definisi Konflik Kerja.....	13
2.3.2 Bentuk – bentuk Konflik Kerja .....	14
2.3.3 Jenis – jenis Konflik Kerja.....	14
2.4 Kepuasan kerja .....	15
2.4.1 Definisi kepuasan kerja .....	15
2.4.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	15
2.4.3 Indikator – indikator Kepuasan Kerja .....	16
2.5 Hubungan antar variabel .....	16
2.5.1 Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	16
2.5.2 Stress karyawan terhadap kepuasan kerja .....	17
2.5.3 Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	18
2.5.4 Stress Karyawan terhadap Kinerja Karyawan.....	18
2.5.5 Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja.....	19
2.5.6 Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.....	19
2.5.7 Stress Karyawan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi.....	20
2.6 Kerangka pemikiran.....	20
<b>BAB III.....</b>	<b>22</b>
METODE PENELITIAN .....	22
3.1 Lokasi dan waktu penelitian.....	22
3.2 Variable penelitian .....	22
3.2.1 Variable Dependen.....	22
3.2.2 Variable Independent .....	22
3.2.3 Variable Mediasi .....	23
3.3 Definisi Operasional Variabel dan Pengukur Variabel .....	23
3.3.1 Definisi Operasional Variabel.....	23
3.3.2 Pengukuran Variabel .....	25
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	26
3.4.1 Definisi Populasi .....	26
3.4.2 Definisi Sampel.....	26
3.5 Metode Pengumpulan Data .....	26
3.6 Uji Kualitas Data.....	27
3.6.1 Uji Validitas .....	27
3.6.2 Uji Realibilitas .....	27

3.7	Analisis Regresi Linier Berganda .....	28
3.8	Analisis Jalur (Part Analysis).....	29
3.9	Uji Hipotesis .....	30
3.9.1	Uji Statistik t .....	30
3.9.2	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	30
3.9.3	Uji Statistik F .....	30
<b>BAB IV</b>	.....	<b>31</b>
	<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>31</b>
4.1	Analisis data .....	31
4.1.1	Sejarah singkat perusahaan .....	31
4.1.2	Visi dan Misi .....	33
4.2	Deskripsi Profil Responden.....	34
4.3	Hasil Uji Instrumen Penelitian .....	36
4.2.1	Hasil Uji Validitas.....	36
4.2.1.1	Uji Validitas Variabel Konflik Kerja .....	37
4.2.1.2	Uji Validitas Variabel Stress Karyawan .....	38
4.2.1.3	Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	39
4.2.1.4	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	40
4.4	Hasil Uji Reliabilitas .....	41
4.5	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	42
4.6	Analisis Jalur (Part Analysis).....	45
4.7	Hasil Koefisien Determinan (R <sup>2</sup> ) .....	48
4.8	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) .....	49
4.9	Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	50
4.10	Pembahasan.....	53
<b>BAB V</b>	.....	<b>58</b>
	<b>KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>58</b>
5.1	Kesimpulan .....	58
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	59
5.3	Saran Penelitian.....	59
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>61</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b>	.....	<b>68</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 - Operasionalisasi Variabel .....	24
Tabel 2 - Profil responden berdasarkan jenis kelamin .....	34
Tabel 3 - Profil responden berdasarkan usia .....	34
Tabel 4 - Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir .....	35
Tabel 5 - Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja .....	37
Tabel 6 - Hasil Uji Validitas Strss Karyawan .....	38
Tabel 7 - Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja .....	39
Tabel 8 - Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	40
Tabel 9 - Hasil Uji Reliabilitas .....	42
Tabel 10 - Persamaan Regresi Linier Model 1 .....	42
Tabel 11 - Persamaan regresi Linier Model 2 .....	44
Tabel 12 - Hasil koefisien Determinan 1 .....	48
Tabel 13 - Hasil Koefisien Determinan 2 .....	48
Tabel 14 - Hasil Uji F 1 .....	49
Tabel 15 - Hasil Uji F 2 .....	50
Tabel 16 - Hasil Uji t 1 .....	51
Tabel 17 - Hasil Uji t 2 .....	51
Tabel 18 - Hasil penelitian .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - kerangka pemikiran.....	21
Gambar 2 - Model Analisis Jalur .....	29
Gambar 3 - Hasil Analisis Jalur1 .....	46

©UKDW

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 - kuesioner Penelitian .....	68
Lampiran 2 - Data Responden dan Data Pertanyaan.....	72
Lampiran 3 - Hasil uji validitas dan reliabilitas .....	74
Lampiran 4 - Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	77
Lampiran 5 - Hasil uji R.....	78
Lampiran 6 - Hasil uji F .....	79
Lampiran 7 - Hasil uji t .....	80
Lampiran 8 - Daftar tabel r.....	81
Lampiran 9 - Daftar t tabel .....	83
Lampiran 10 - Tabel F 0,05.....	84
Lampiran 11 - Kartu Konsultasi .....	85
Lampiran 12 - Halaman Persetujuan.....	86
Lampiran 13 – Lembar Revisi Ujian Pendadaran .....	87
Lampiran 14 – Formulir Revisi Judul Skripsi .....	88

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA &  
OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA**

**Devina Cristin Nilasari  
11170241**

**Program studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana**

**ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta. Metode yang di gunakan dalam penelitian kali ini yaitu dengan metode penyebaran kuesioner. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 46 responden. Data di olah dengan menggunakan SPSS *versi 25*. Analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, *Part Analysis*, Uji t, Uji  $R^2$ , dan Uji F. Hasil dari penelitian didapat bahwa variabel konflik kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel stress karyawan ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel stress karyawan terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara stress karyawan terhadap variabel kinerja karyawan. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja, stress karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,559 (55,9%) dan sisanya 44,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci:** *Konflik kerja, Stress karyawan, Kinerja karyawan, dan Kepuasan kerja*



**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRESS KARYAWAN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL MEDIASI DI DINAS PENDIDIKAN, PEMUDA &  
OLAHRAGA KOTA YOGYAKARTA**

**Devina Cristin Nilasari  
11170241**

**Program studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to examine and determine the effect of work conflict and employee stress on employee performance with job satisfaction as a mediating variable in the Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Yogyakarta. The method used in this research is the method of distributing questionnaires. Researcher used a sample of 46 respondents. The data were processed using SPSS version 25. Data analysis included validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, part analysis, t test, R<sup>2</sup> test, and F test. job satisfaction. Employee stress variable has a significant effect on job satisfaction. Work conflict variables have a positive influence on employee performance. Employee stress variable on employee performance does not have a significant effect. Job satisfaction variable has a significant influence on employee performance. Job satisfaction cannot mediate between work conflicts and employee performance. Job satisfaction variables cannot mediate between employee stress on employee performance variables. The coefficient of determination (R<sup>2</sup>) shows that the effect of work conflict, employee stress and job satisfaction on employee performance is 0.559 (55.9%) and the remaining 44.1% is influenced by other factors.*

**Kata kunci: Work conflict, employee stress, employee performance, and job satisfaction**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki dampak yang besar sehingga perlu di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia menjadi sorotan untuk tetap bertahan, sehingga perusahaan perlu menciptakan manusia yang dapat merespon perubahan yang terjadi dengan tanggap. Perusahaan di tuntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang di miliki secara optimal dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan yang kompetitif. Tingkat keberhasilan dan kemajuan suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kinerja karyawannya. Menurut Amir (2015) kinerja adalah sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya sebuah proses dalam melaksanakan suatu tugas ketimbang hasilnya dalam pembentukan konsep kinerja. Kepuasan kerja disinyalir sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Nur (2008) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dengan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Menurut Mangkunegara (2009:117) mendefinisikan kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Karyawan akan merasa puas

dalam bekerja apabila kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dan fasilitas kerja semuanya lengkap dan sebaliknya jika kompensasi tidak sesuai yang diharapkan dan fasilitas kerja tidak mendukung tentu akan mengurangi kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Sutrisno (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Namun, untuk mengelola sumber daya manusia itu tidak lah mudah, apalagi mengelola sumber daya manusia di instansi pemerintahan seperti Dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota Yogyakarta. Segala bentuk kegiatan membutuhkan interaksi antar individu. Interaksi di butuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerjasama dan sinergi yang baik dalam perusahaan. Instansi yang di dalamnya terdapat banyak manusia akan menciptakan adanya perbedaan kepribadian dalam diri manusia latar belakang, sifat dan karakter dalam diri manusia tidak memungkinkan untuk menimbulkan terjadinya konflik. Menurut Winardi (2004:384), Konflik merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan. Konflik juga dapat berakibat stress yang secara tidak langsung dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2009) stres kerja diartikan sebagai “perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan”. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas tugasnya (Handoko, 2012:200).

Berdasarkan hal ini penulis ingin membuktikan benar atau tidaknya apakah ada pengaruh konflik kerja dan stress karyawan yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pembuatan skripsi yang berjudul: **“Pengaruh konflik kerja dan stress karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di dinas pendidikan pemuda dan olahraga kota Yogyakarta”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas, maka yang menjadi perumusan masalah pada penulisan ini adalah faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah variabel Konflik Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja?
2. Apakah variabel Stress karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah variabel Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah variabel Stress Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah variabel Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan ?
6. Apakah variabel Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

7. Apakah variabel Stress Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui Konflik Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk mengetahui Stress karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Untuk mengetahui Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Untuk mengetahui Stress Karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Untuk mengetahui Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan
6. Untuk mengetahui Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja
7. Untuk mengetahui Stress Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimediasi oleh Kepuasan Kerja

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Bagi Akademisi**

- a. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para akademisi serta dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman yang berhubungan

dengan ilmu manajemen sumber daya manusia serta sebagai tambahan pustaka dan bahan rujukan penelitian selanjutnya.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan titik tolak bagi penelitian yang ingin mengembangkan teori – teori manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, membuat munculnya penelitian – penelitian baru dalam bidang manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat menyesuaikan perkembangan data kemajuan ilmu pengetahuan.

#### **1.4.2 Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan untuk dijadikan sebagai dasar yang objektif dalam mengambil keputusan serta pedoman untuk menentukan langkah – langkah yang akan dilakukan oleh perusahaan di masa yang akan datang. Serta untuk Untuk meningkatkan kualitas dan pengalaman lulusan yang terampil dan professional

#### **1.4.3 Bagi Penulis**

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam menambah pengetahuan dan wawasan. Serta dapat menerapkan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen manajemen sumber daya manusia.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Berikut penjabaran secara singkat dari isi penelitian ini yang akan disusun dalam 5 bab, yang terdiri dari:

**Bab I** pendahuluan yang menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

**Bab II** tinjauan pustaka yang menjelaskan mengenai kinerja karyawan, stress karyawan dan konflik kerja dan kepuasan kerja, hubungan antar variabel, kerangka berpikir.

**Bab III** metode penelitian yang menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, variabel yang digunakan, operasional variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, uji kualitas data, metode analisis data yang digunakan dan uji hipotesis.

**Bab IV** analisis dan pembahasan menjelaskan mengenai profil perusahaan, pembahasan menguraikan tentang gambaran umum perusahaan atau instansi serta hasil penelitian pengaruh konflik kerja dan stress karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

**Bab V** kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

### **1.5 Batasan penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan batasan dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini untuk menguji dan mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress karyawan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2. Stress kerja yang di teliti di kaji berdasarkan teori kebutuhan atau teori REG
3. Metode yang di gunakan dalam penelitian kali ini yaitu dengan metode penyebaran kuesioner. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 46 responden. Data di olah dengan menggunakan SPSS *versi 25*. Analisis data meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, *Part Analysis*, Uji t, Uji  $R^2$ , dan Uji F

©UKDW



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kota Yogyakarta dimana penelitian ini menggunakan sampel 46 responden terdiri dari 25 orang laki-laki (54.3%) dan 21 orang perempuan (45.7%) Selain itu berdasarkan jenis kelamin dan usia karakteristik responden juga dapat dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir. Responden berdasarkan pendidikan terakhir SLTA terdiri dari 5 responden atau 10.9%, sebanyak 5 responden atau 10.9% merupakan lulusan DIPLOMA 3, Sebanyak 31 responden atau 67.4% yaitu berpendidikan STRATA 1, dan sebanyak 5 responden atau 10.9% berpendidikan STRATA2.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan oleh peneliti, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel konflik kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Yogyakarta tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Variabel stress karyawan pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Yogyakarta ada pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Variabel konflik kerja pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Yogyakarta memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel stress karyawan pada Dinas Pendidikan pemuda dan olahraga kota Yogyakarta terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh secara signifikan

5. Variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga kota Yogyakarta
6. Kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga
7. variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara stress karyawan terhadap variabel kinerja karyawan di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

## **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian ini, meskipun peneliti telah menyusun penelitian dengan sebaik – baiknya akan tetapi masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini. Jumlah responden dalam penelitian ini hanya terbatas yaitu sebanyak 46 orang responden dikarenakan keterbatasan waktu untuk melakukan penelitian.

## **5.3 Saran Penelitian**

### **5.3.1 Saran Bagi Perusahaan**

Berdasarkan kesimpulan diatas berikut ini saran yang diajukan oleh peneliti yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Dinas

Pendidikan pemuda dan olahraga kota Yogyakarta. Diharapkan dapat mempertahankan dan memperhatikan mengenai sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan, Tingkat konflik dan stress karyawan di Dinas Pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki dampak yang besar sehingga perlu di kelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan, sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

### **5.3.2 Saran Bagi Peneliti Berikutnya**

Untuk penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan agar penelitian berikutnya dalam memperoleh data primer dari responden yang berasal dari kuesioner sebaiknya melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, K. (2015). *Pengaruh Keadilan Distributif Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Transfoemasional terhadap Komitmen Afektif Karyawan JNE Banten dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Interveng.* Muhammadiyah Yogyakarta.
- Alves, S. 2005. *A study of occupational stress, scope of practice, and collaboration in nurse anesthetists practicing in anesthesia care team settings.* AANA journal, vol. 73. No 6, pg. 443
- Anantan,L.,dan Ellitan,L., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis Modern.* Bandung: Alfabeta.
- Amir, Mohammad Faisal. 2015. *Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan (Konsep dan Penilaian Kinerja di Perusahaan.* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2002). *Human resource management: An experimental approach.(International edition).*
- Diputra, A. A. D. P., & Surya, I. B. K. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali.* *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.* <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p16>
- Dwi Irzani, Andre Dwijanto Witjaksono. 2014. *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen (JIM) | Vol 2, No 1. Pp 266-281.*

- Ghozali, Imam. 2013. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21", Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23", Universitas Diponegoro, Semarang.
- Han, Che dan I Gusti Salit Ketut Netra. 2014. *Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana Vol 3, No 8 (2014)
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, T. Hani. 2001a. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta. . 2000b. *Manajemen 2*. Yogyakarta : BPFE. . 1995c. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hidayanti dkk (2013) *Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol 11, No 4, pp: 629-639, Desember 2013*. Dengan menggunakan analisis GSCA (*Generalized structured component analysis*).
- Hermawan, A. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i07.p17>

- Heri Setiawan, Murphin J. Sembiring. 2013. *Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Tulungagung, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 02, Nomor 04, pp 86-98, Desember 2013.*
- Ivancevich, J.M., R. Konopaske, dan M.T. Matteson. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Alih Bahasa Gina Gania. Edisi Ketujuh. Jilid Kedua. Jakarta: Gelora Aksara Pratama.*
- Khuzaeni, MS., Idrus, D. and Solimun. 2013. *“The Influence of Work Culture, Work Stress to the Job Satisfaction and Employees Performance in the State Treasury Service Office in Jakarta, Indonesia”*. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM). Vol. 9 No. 2, pp. 49-54.
- Lie, L. (2009). Penggunaan MRA dengan Spss untuk Menguji Pengaruh Variabel Moderating terhadap Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen. *Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK, XIV(2), 90–97.*  
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fti1/article/view/95/90>
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Mansoor Muhammad., Sabtain Fida., Saima Nasir, Zubair Ahmad, 2011. *The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan, Journal of Business Studies Quarterly, Vol. 2, No. 3, pp. 50-56*
- Mulyani, S. 2008. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Afektivitas Negatif, Pemberdayaan Psikologis, Kepuasan Kerja dan Kinerja*. Disertasi; Malang, Universitas Brawijaya.

- Malholtra, Naresh K. 2009. *Riset Pemasaran*. PT Indeks, Jakarta.
- Novendri, Nelmidia, Erni Febrina Harahap. 2013. *Pengaruh Konflik Peran, Karakteristik Individu Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*, e-Journal Universitas Bung Hatta Vol 3, No 2 pp 01-13 (2013).
- Nur, Chasanah. 2008. *Analisi Pengaruh Empowerment, Self Efficacy dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan kinerja karyawan ( Study Empiris Pada Karyawan PT Mayora Tbk Regional Jateng dan DIY)*. Tesis Pasca Sarjana Program Magister Management, Universitas Diponegoro Semarang.
- Paramita, L., Victor, P.K. L. dan Greis M.S. 2016. "Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara". *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.1, pp. 131-142.
- Purbaningrat Yo, P., & Surya, I. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Prawira, I. G. A. G. Y., & Suwandana, I. G. M. (2019). *Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p13>
- Prihatsanti, Unika. 2010. *Hubungan Kepuasan Kerja Dan Need For Achievement Dengan Kecenderungan Resistance To Change Pada Dosen Undip Semarang*, *Jurnal Psikologi Undip*. Vol. 8, No.2 . p 145 – 165.

- Riduwan dan Akdon. 2013. *Rumus dan data dalam analisis statistika*. Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0013666>
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke Delapan, Jilid 1 & 2. Jakarta: PT. Prihalindo.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008. *Organizational Behaviour* 12th edition. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, S. dan Judge. T. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari Puspita Ria. *Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*.
- Siagian, Alderfe. 2004. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sukanto Reksohadiprodjo , 1996. *Organisasi Perusahaan (Teori, Struktur, dan Perilaku)* BPFE, Yogyakarta.
- Sinambela, P.L. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung
- Sugiyono. 2010. "Metode Penelitian Kuantitatif & RND". Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2014. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D" .Alfabeta, Bandung.



- Vigoda, Eran, 2002. Stress – Related Aftermaths to Workplace Politics : The Relationship among Politics, Job Distress and Aggressive Behavior in Organizations, *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 23, p. 571 – 591
- Wahyudi & H. Akdon. 2005. *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Wijaya, & Sudibya. (2014). *Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Unud.*, 3(11). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.2307/1556364>
- Winardi. 2004. *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Zafar, Q., Ali, A., Hameed, T., Ilyas, T., & Younas, H. I. (2015). Influence of Job Stress on Employees Performance in Pakistan. *American Journal of Social Science Research*, 1(4), 221–225. <https://doi.org/https://doi.org/10.5121/ijfcst.2014.44>