

**SKRIPSI**

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KKP YOGYAKARTA**



**Disusun Oleh :**

**WULAN RENANINGTYAS**

**11170170**

**FAKULTAS BISNIS**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**Diajukan Kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen**

**Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta**

**Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat**

**Guna Memperoleh Gelar**

**Sarjana Manajemen**



**Disusun Oleh :**

**WULAN RENANINGTYAS**

**11170170**

**DUTA WACANA**

**DUTA WACANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**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 : WULAN RENANINGTYAS  
NIM : 11170170  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian 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 STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KKP 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 : 4 Januari 2024

Yang menyatakan



(Wulan Renaningtyas)  
NIM 11170170

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi Dengan Judul:

### **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KKP YOGYAKARTA**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**WULAN RENANINGTYAS**

**11170170**

Dalam Ujian Skripsi Program Studi S1 Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar

Sarjana Manajemen pada tanggal 18 Desember 2023

#### **Nama Dosen**

#### **Tanda Tangan**

1. Dra. Umi Murtini, M.Si :  
(Ketua Tim Penguji/Dosen Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA.,PhD :  
(Dosen Penguji)
3. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si :  
(Dosen Pembimbing)



Yogyakarta, 8 Januari 2024

Disahkan Oleh:

Dekan Fakultas Bisnis



**Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si**

Ketua Program Studi Manajemen



**Dr. Elok Pakaryaningsih, M.Si**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul

### **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KKP YOGYAKARTA**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 1 Desember 2023



Wulan Renaningtyas (11170170)

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan pimpinannya sehingga, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KKP Yogyakarta” yang disusun sebagai salah satu syarat akademis dalam menyelesaikan program Sarjana Manajemen (S1) jurusan Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta, dapat selesai dengan baik dan tepat pada waktunya.

Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama proses penyusunan laporan. Dalam proses penyelesaian skripsi ini penulis mengalami banyak hambatan setiap hari, dimana penulis harus membagi waktu dengan kegiatan yang lain serta target yang harus diselesaikan dalam penyusunan skripsi ini. Hambatan-hambatan dapat di lalui penulis dengan dukungan orang tua yang selalu memberikan motivasi, semangat dan doa hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih terdapat banyak sekali kekurangan, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran untuk kesempurnaan penelitian di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan

Yogyakarta, 29 November 2023

Wulan Renaningtyas

## DAFTAR ISI

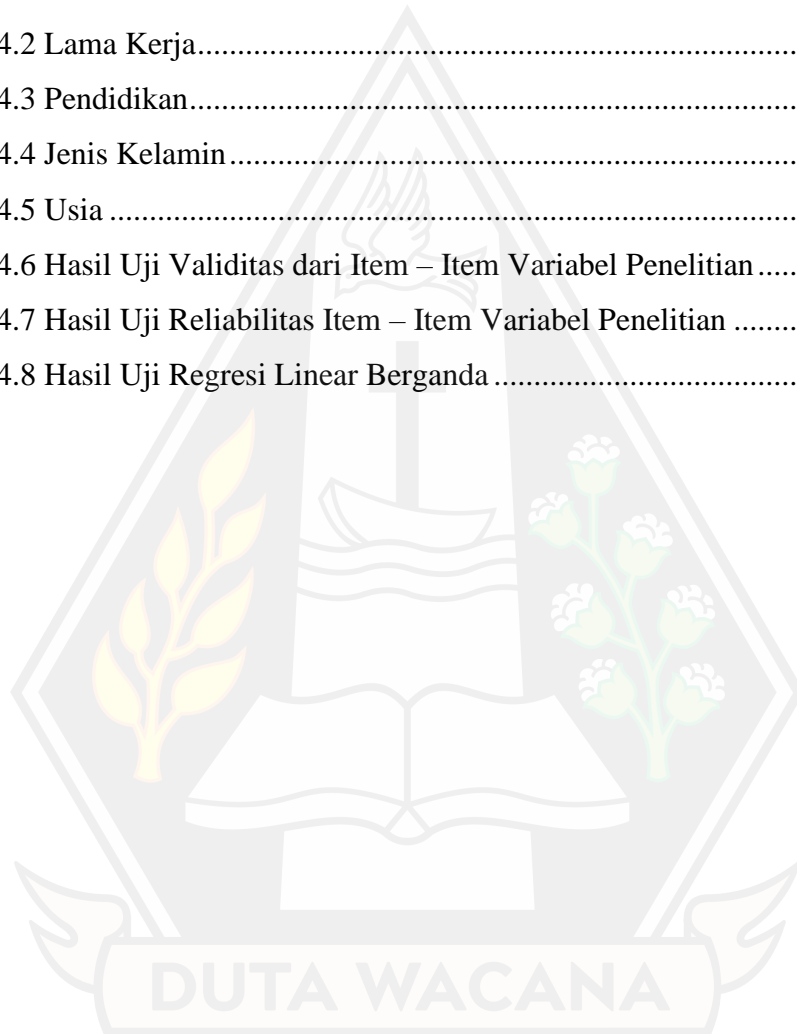
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Batasan Penelitian .....	7
1.5 Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	10
2.1.2 Konflik Kerja .....	15
2.1.3 Stres Kerja .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	27
2.3 Pengembangan Hipotesis.....	29
2.3.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	29
2.3.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	31
2.4 Kerangka Penelitian.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>35</b>

3.1 Pendekatan Penelitian.....	35
3.2 Obyek dan Subyek Penelitian.....	35
3.3 Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	36
3.4 Populasi dan Sampel.....	37
3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran .....	37
3.6 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	39
3.7 Metode Analisis Data .....	40
3.8 Pengujian Hipotesis (Uji t) .....	41
3.9 Uji Simultan (Uji F).....	42
3.10 Analisis Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	42
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
4.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian .....	43
4.2 Uji Karakteristik Responden .....	43
4.3 Uji Kualitas Instrumen dan Data .....	47
4.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
4.3.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	49
4.3.3 Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t) .....	51
4.3.4 Pengujian Simultan (F) .....	52
4.4 Analisis Hasil Penelitian.....	52
4.4.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	52
4.4.2 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	53
4.4.3 Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>56</b>
5.1 Kesimpulan.....	56
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	56
5.3 Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>58</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>62</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Kelas IV Yogyakarta .....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Variabel Penelitian .....	37
Tabel 4.1 Status .....	43
Tabel 4.2 Lama Kerja.....	44
Tabel 4.3 Pendidikan.....	45
Tabel 4.4 Jenis Kelamin .....	46
Tabel 4.5 Usia .....	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas dari Item – Item Variabel Penelitian .....	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Item – Item Variabel Penelitian .....	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	50



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Struktur Organisasi.....	4
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	34



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner .....	62
Lampiran 2. Uji Reliabilitas .....	68
Lampiran 3. Profil Responden .....	74
Lampiran 4. Uji T.....	75
Lampiran 5. Uji F.....	75
Lampiran 6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	76
Lampiran 7. Kartu Konsultasi Skripsi.....	77
Lampiran 8. Surat Balasan Izin Penelitian.....	79
Lampiran 9. Lembar Revisi Ujian Pendadaran.....	80
lampiran 10. Formulir Revisi Judul Skripsi.....	81



**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN KKP YOGYAKARTA**

Oleh:

Wulan Renaningtyas

NIM. 11170170

**ABSTRAK**

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KKP Yogyakarta. Sampel yang diambil sebanyak 60 responden dengan metode *non probability sampling* dan menggunakan tehnik *purposive sampling*.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuisioner yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Sedangkan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara variabel bebas, yaitu Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terikat yaitu Kinerja Karyawan, digunakan metode Analisis Regresi Linear Berganda dengan Uji  $R^2$ , Uji t dan Uji F. Nilai  $R^2 = 0.674$ , artinya sebesar 67,4%. Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas (Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi), sedangkan 32,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Pada uji t diperoleh hasil pengaruh secara parsial dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat; Konflik Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja, dan Kinerja Karyawan. Sedangkan pada hasil pengujian menunjukkan nilai sig. Uji F sebesar 0,000 artinya secara simultan variabel Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : konflik kerja, stress kerja, kinerja karyawan

# **THE INFLUENCE OF WORK CONFLICT AND JOB STRESS ON THE PERFORMANCE OF YOGYAKARTA KKP EMPLOYEES**

By:

Wulan Renaningtyas

NIM. 11170170

## **ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of work conflict and work stress on the performance of Yogyakarta KKP employees. The sample taken was 60 respondents using a non-probability sampling method and using a purposive sampling technique.

The data collection technique is carried out by distributing questionnaires whose validity and reliability have been tested. Meanwhile, to test whether there is a significant influence between the independent variables, namely Job Satisfaction and Organizational Commitment, namely Employee Performance, the Multiple Linear Regression Analysis method was used with the R<sup>2</sup> Test, t Test and F Test. The R<sup>2</sup> value = 0.674, meaning 67,4%. Employee performance can be explained by independent variables (Job Satisfaction and Organizational Commitment), while 32,6% is explained by other factors not studied. In the t test, the partial influence results of the two independent variables on the dependent variable were obtained; Work Conflict influences Job Stress and Employee Performance. Meanwhile, the test results show a sig value. The F test is 0.000, meaning that simultaneously the variables Work Conflict and Work Stress have a significant effect on Employee Performance.

Keywords: work conflict, work stress, employee performance

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia adalah aset yang sangat penting untuk organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai kekuatan utama di balik semua operasi perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, suatu organisasi harus memberikan manajemen yang baik terutama untuk sumber daya manusia. Mengingat sumber daya manusia adalah modal utama untuk mengorganisir, mengarahkan dan menggerakkan berbagai faktor di organisasi. Manajemen yang efektif, mulai dari perekrutan, seleksi, pengklarifikasikan, dan penempatan pekerja berdasarkan keterampilan mereka dapat meningkatkan output perusahaan. Kebutuhan keterampilan bisnis dan karyawan dapat diimbangi dengan pengelolaan SDM yang kompeten. Mengembangkan keseimbangan yang sehat antara karyawan dan organisasi sangat penting untuk keberhasilannya.

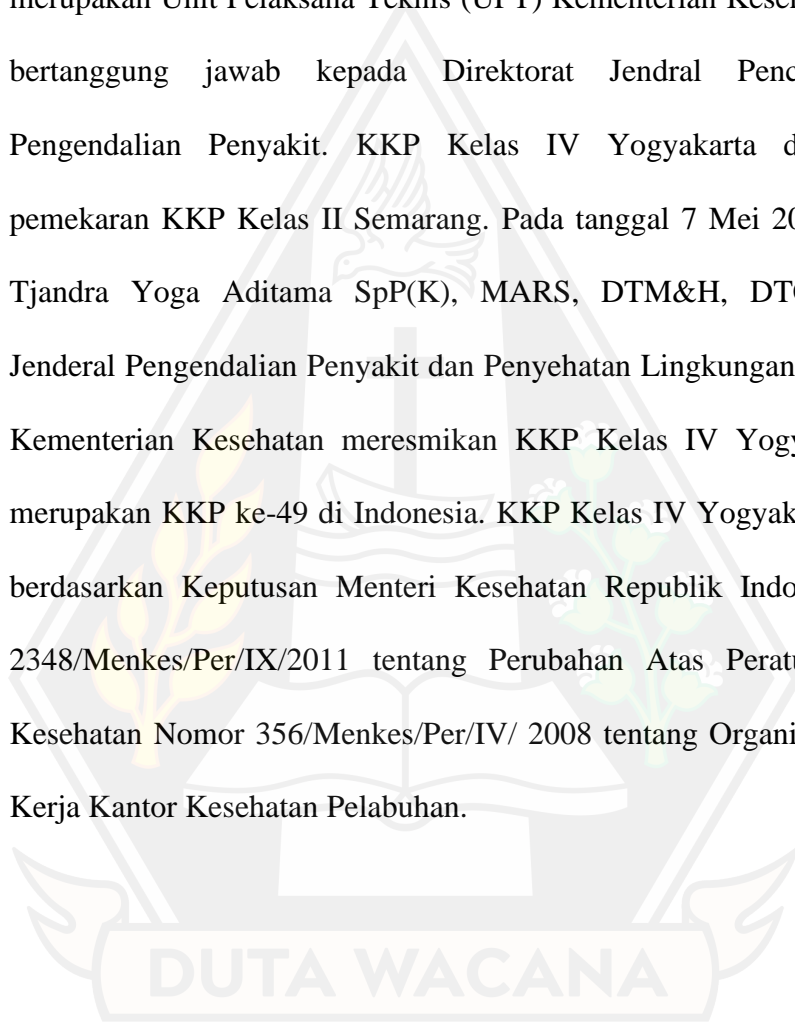
Baik lingkungan internal maupun eksternal akan berubah seiring pertumbuhan bisnis. Perubahan-perubahan ini mungkin berdampak pada produktivitas pekerja secara langsung atau tidak langsung. Dunia usaha akan menetapkan sasaran produktivitas yang lebih menantang. Standar kinerja perusahaan yang tinggi akan memotivasi staf untuk berjuang mencapai tujuan. Namun jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan, hal ini dapat menimbulkan konflik, tekanan, dan stres yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Gibson (2003) konflik kerja merupakan pertentangan antar individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan karena perbedaan komunikasi, tujuan, dan sikap. Pendapat senada juga dikemukakan oleh Tommy (2015) bahwa konflik kerja sebagai konflik interpersonal atau ketidakcocokan yang dialami oleh anggota staf sebagai akibat dari komunikasi, tujuan dan pola pikir yang tidak sama. Ketidaksamaan daripada dua orang atau lebih, seperti perbedaan persepsi, daya saing, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi dapat melahirkan konflik. Dampak konflik bisa bersifat positif atau negatif, tergantung pada bagaimana manajer mengelola konflik tersebut. Dampak positif dari konflik adalah sebagai pendorong karyawan supaya semakin produktif dan meningkatkan kinerja. Sebaliknya, dampak negative dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang berpotensi menimbulkan gangguan atau hambatan kinerja karyawan dan dapat menyebabkan perilaku yang tidak etis.

Dalam upaya mencapai kesuksesan organisasi atau perusahaan, penting bagi perusahaan untuk menetapkan kriteria standar dan proses yang seragam yang tidak membedakan antar karyawan. Di antara berbagai masalah yang muncul dalam perusahaan, salah satunya yaitu stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan (Gibson Ivancevich, Greenberg, sebagaimana dikutip dalam Setiyana, 2013:384).

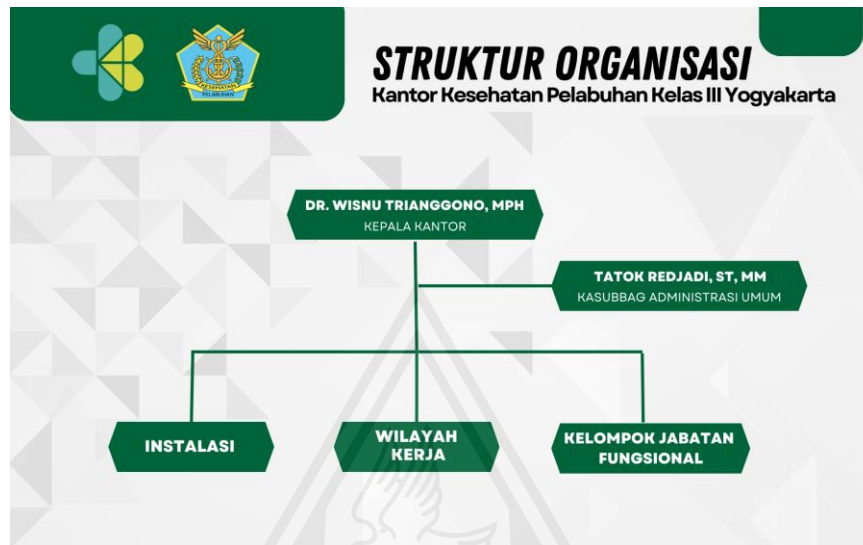
Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2014:95).

Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Kelas IV Yogyakarta merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Kesehatan RI yang bertanggung jawab kepada Direktorat Jendral Pencegahan dan Pengendalian Penyakit. KKP Kelas IV Yogyakarta dibentuk dari pemekaran KKP Kelas II Semarang. Pada tanggal 7 Mei 2012, Prof. Dr. Tjandra Yoga Aditama SpP(K), MARS, DTM&H, DTCE, Direktur Jenderal Pengendalian Penyakit dan Penyehatan Lingkungan (PP dan PL), Kementerian Kesehatan meresmikan KKP Kelas IV Yogyakarta, yang merupakan KKP ke-49 di Indonesia. KKP Kelas IV Yogyakarta didirikan berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2348/Menkes/Per/IX/2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 356/Menkes/Per/IV/ 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan.





Berikut adalah struktur organisasi KKP Yogyakarta:



Gambar 1.1 Struktur Organisasi

Sumber: Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Yogyakarta.

Hasil penilaian kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Kelas IV Yogyakarta tercantum di bawah ini:

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Kelas IV Yogyakarta

Aspek yang dinilai	Tahun		
	2020	2021	2022
Kehadiran	39,54%	42,45%	40,28%
Layanan Pelanggan	32,48%	28,63%	30,32%
Kompetensi	14,25%	14,95%	24,456%
Pembinaan SDM	10%	10%	10%
Total	96,27%	96,03%	95,16%

Sumber: Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Kelas IV Yogyakarta

Berdasarkan data dalam tabel diatas, terlihat bahwa kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Kelas IV Yogyakarta kurang diperhatikan. Pada tahun 2020, total nilai dari semua aspek penilaian mencapai 96,27%, mengalami sedikit penurunan pada tahun 2021 menjadi 96,03%, dan turun lebih jauh pada tahun 2022 menjadi 95,16%. Faktor penyebabnya adalah kurangnya dorongan yang diberikan atasan kepada karyawan. Hal ini membuat karyawan merasa tertekan dalam menghadapi setiap pekerjaan yang diberikan. Selain itu, hasil penilaian kinerja karyawan tidak diberikan pada karyawan, hanya digunakan untuk keperluan internal perusahaan, seperti memberikan penghargaan atas prestasi dan pemberian kompensasi kompensasi. (Sumber: wawancara dengan bapak Christian selaku salah satu karyawan KKP Yogyakarta)

Tingginya beban kinerja serta rerata target yang ditetapkan oleh perusahaan membebani karyawan untuk semakin giat mencapai target tersebut. Namun, hal ini juga menimbulkan tekanan kerja yang tinggi, dengan tugas-tugas yang tidak sedikit dan harus diselesaikan dalam waktu terbatas. Pemahaman yang mendalam terhadap konflik kerja, stres kerja, dan kinerja karyawan menjadi penting untuk mencegah dan menyelesaikan konflik yang dapat merugikan produktivitas perusahaan, serta mengatasi masalah yang menyebabkan stres kerja karyawan. Upaya ini akan membawa perusahaan pada kondisi yang lebih stabil.

Meningkatnya kinerja perusahaan akan berdampak positif pada peningkatan keuntungan, yang pada gilirannya akan memperkuat posisi perusahaan dalam persaingan bisnis. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap aspek-aspek tersebut menjadi penting untuk mencapai kesuksesan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “ **PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KESEHATAN PELABUHAN (KKP) YOGYAKARTA**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Yogyakarta?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Yogyakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka peneliti bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Yogyakarta.

#### 1.4 Batasan Penelitian

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan atau pelebaran pokok masalah supaya penelitian tersebut lebih terarah serta memudahkan dalam pembahasan, sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Berikut adalah beberapa batasan masalah dalam penelitian ini:

- a. Subjek penelitian adalah karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP) Kelas IV Yogyakarta.
  - b. Variabel yang digunakan hanya difokuskan pada konflik( $X_1$ ) dan stres kerja( $X_2$ ) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.
  - c. Objek penelitian adalah Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP).
- Kapan dilakukan penelitian:

Penelitian dilakukan pada 3 Mei 2023

## 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dua aspek, yaitu aspek teoritis dan aspek praktis. Adapun manfaatnya sebagai berikut:

### 1. Aspek Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkaya ilmu pengetahuan, terutama memberikan masukan dalam pengembangan manajemen SDM dan bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut.

### 2. Aspek Praktis

#### a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan positif untuk perusahaan dalam menyikapi konflik kerja dan stress kerja pada karyawan.

#### b. Manfaat umum

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan konflik kerja, stres kerja dan kinerja karyawan.

c. Untuk peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

- a. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan KKP Yogyakarta.
- b. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh negatif stres kerja terhadap kinerja karyawan KKP Yogyakarta.

#### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Sampel dan populasi dalam penelitian ini sangat terbatas dimana dalam penelitian ini hanya menggunakan responden yaitu 60 orang responden karyawan KKP Yogyakarta.

#### **5.3 Saran**

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Peneliti selanjutnya diharapkan mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian lebih valid.
- b. Bagi Perusahaan
  - a. Pimpinan perusahaan diharapkan memberikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan.
  - b. Pimpinan perusahaan diharapkan tidak memberikan tugas secara mendadak dengan jangka waktu yang terbatas.

- c. Pimpinan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawan yang terlibat konflik supaya konflik tidak terjadi berkepanjangan dan dapat segera diselesaikan.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, A. (2009). *Psikologi Umum*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam*, 8(1), 63–82.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darma, E. S. (2013). *Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi Pada Pemerintah Daerah: Studi Empiris Pada Kabupaten Dan Kota Se-Prov. DIY*. Yogyakarta: Skripsi, Universitas Gadjah Mada.
- Flippo, M. B. (2005). Approaches to Work-Family Conflict in Organization. *Journal of Sociological Studies*, 10(2), 48–59.
- Gibson, J. L. (2003). *Organizations: Behavior Structure Processes* (11th ed.). New York: Mc Graw Hill.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hanif, R. A., Fanani, Z., & Subroto, B. (2014). Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor. *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Indonesia*, 5(2), 139–155.
- Hartatik. (2005). *Konflik Kerja Antar Karyawan*. Bandung: PT. Cipta.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Igor, S. (2017). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya* (M. Monica, Ed.). Solo: Dabara.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1), 1–10.
- Jackson, S. E., Schuler, R. S., & Jiang, K. (2014). An Aspirational Framework For Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Annals*,

8(1), 1–56.

- Jimad, H., & Apriyani, I. (2010). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pelayanan Pada Dinas Kependudukan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(3), 303–322.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59–72.
- KBBI. (2014). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional.
- Kemenkes RI. (2011). *Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 2348/Menkes/Per/IX/2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 356/Menkes/Per/IV/ 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesehatan Pelabuhan*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Kurniasari, D. (2013). Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Glory Industrial Semarang II. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Looker, T., & Gregson, O. (2005). *Managing Stress: Coping With Stress Independently*. New York: Mc Graw Hill Inc.
- Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). New York: Pearson.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono, M. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nimran, U., & Amirullah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Konsumen*. Malang: Sinar Akademi Malang.

- Putri, R. H., & Djastuti, I. (2013). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. ARA Shoes Indonesia)*. Semarang: Skripsi, Universitas Diponegoro.
- Riani, A. L. (2017). *Manajemen Sumber daya Manusia Masa Kini* (3rd ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riggio, R. E. (2015). *Introduction To Industrial and Organizational Psychology*. London: Routledge.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Essentials of Organizational Behavior (Global)*. United States: Pearson.
- Robbins, Stephen P, Judge, T. A., & Campbell, T. T. (2017). *Organizational Behaviour*. New York: Pearson Education.
- Sari, R. P. (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*. Yogyakarta: Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sekaran, U. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons.
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness Dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 1(2), 376–396.
- Steers, R. M., & Porter, M. E. (2011). *Motivational and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill Inc.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tommy, S. (2015). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta: Media Pressindo.
- Ubaidilah, B. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Usmara, A. (2006). *Motivasi Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Wahyudi, B. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Wibowo, B. O. (2013). *Budaya Organisasi; Sebuah Kebutuhan untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Widyasari, J. K. (2010). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja*

*Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta.* Surakarta: Skripsi, UNS (Sebelas Maret University).

Worang, L. S., Repi, A. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 3038–3047.

Wulantika, L., & Purnama, R. (2015). The Effect of Conflict and Stress At Work Towards Employee's Performance In PT. Bayer Indonesia-Bayer CropScience Of West. *ICo-ApICT 2015*, 1(1), 36–45.

Yuliawan, E. (2012). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 2(1), 11–21.

