



**ANALISIS HUBUNGAN *STRESS* KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KUALITAS KERJA *CREW* DI ATAS KAPAL
(STUDI KASUS KAPAL - KAPAL PERUSAHAAN PT. KSE)**

SKRIPSI

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Pelayaran pada
Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang**

Oleh

**LUTHFI ALFANSA
NIT. 541711106327 N**

PROGRAM STUDI DIPLOMA IV NAUTIKA

POLITEKNIK ILMU PELAYARAN

SEMARANG

2021

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS HUBUNGAN STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KUALITAS KERJA CREW DIATAS KAPAL (STUDI
KASUS KAPAL-KAPAL PERUSAHAAN PT KSE)**

Disusun oleh:

LUTHFI ALFANSA
NIT. 541711106327 N

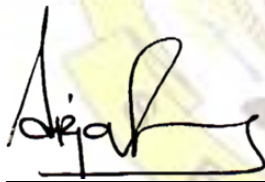
Telah disetujui dan diterima, selanjutnya dapat diujikan di depan
Dewan Penguji Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang

Semarang

18 - 02 - 2022

Dosen Pembimbing I
Materi

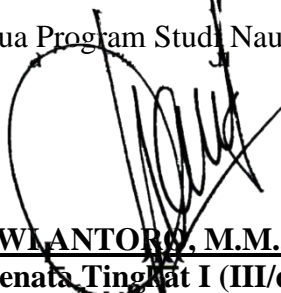
Dosen Pembimbing II
Metodologi dan Penulisan



Capt. ARIKA PALAPA, M.Si., M.Mar
Penata Tk. I (III/d)
NIP. 19760709 199808 1 001

JANNY ADRIANI DJARI, S.ST., M.M
Penata (III/c)
NIP. 19800118 2008122 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Nautika



Capt. DWIANTORO, M.M., M.Mar
Penata Tingkat I (III/d)
NIP. 19740614 199808 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Analisis Hubungan *Stress* Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kualitas Kerja *Crew* Di Atas Kapal” (Studi Kasus Kapal-Kapal Perusahaan PT KSE)

Nama : LUTHFI ALFANSA

NIT : 541711106327 N

Program Studi : Nautika

Telah dipertahankan di hadapan panitia penguji skripsi prodi nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang pada hari Jumat, tanggal 25 Februari 2022

Semarang, 25 Februari 2022

Penguji I

Penguji II

Penguji III



Capt. TRI KISMANTORO, M.M., M.Mar
Penata Tingkat I, III/d
NIP. 19751012 199808 1 001



Capt. ARIKA PALAPA M.Si., M.Mar
Pembina Tingkat I, III/d
NIP. 19760709 199808 1 001



ROMANDA ANNAS A., S.ST, MM
Penata (III/c)
NIP. 19840623 201012 1 005

Mengetahui,

Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang



Capt. DIAN WAHDIANA, MM
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP. 19700711 199803 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Luthfi Alfansa

NIT : 541711106327 N

Program Studi : Nautika

Skripsi dengan Judul :“Analisis Hubungan *Stress* Kerja Dan Konflik Kerja

Terhadap Kualitas Kerja *Crew* Di Atas Kapal(Studi Kasus Kapal-Kapal Perusahaan PT KSE)”

Dengan ini saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam skripsi ini benar-benar hasil karya (penelitian dan tulisan) sendiri, bukan jiplakan dari karya tulis orang lain atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku, baik sebagian atau seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko/sanksi yang dijatuhkan apabila ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan dalam karya ini.

22 FEBRUARI 2022

Semarang, ...

Yang membuat pernyataan,


LUTHFI ALFANSA
NIT. 541711106327 N

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Sekali menyelam, maju terus, tiada jalan untuk timbul sebelum menang”

“Kesuksesan terbesar dalam kehidupan, apabila setiap urusan dunia melibatkan campur tangan ALLAH SWT”

“Hargai setiap proses kehidupan, salah satunya menuntut ilmu, karena menuntut ilmu adalah salah satu cara mendapatkan Ridha ALLAH SWT dalam mencari bekal perjalanan abadi”

Persembahan:

1. ALLAH SWT yang sudah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam proses pengerjaan skripsi
2. Orang tua penulis, Kapten inf Alex Efendi dan Ibu Rohayatiningsih
3. Semua saudara, keluarga dan orang-orang terdekat penulis
4. Bapak Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar selaku dosen pembimbing I
5. Ibu Janny Adriani Djari, S.ST., M.M selaku dosen pembimbing II
6. Seluruh Dosen dan Tenaga Pendidik Politeknik Ilmu Pelayaran
7. Rekan Kelas N VIII B

PRAKATA

Segala puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “Analisis Hubungan *Stress* Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kualitas Kerja *Crew* Di atas Kapal (Studi Kasus Kapal-Kapal Perusahaan PT. KSE)”.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan meraih gelar Sarjana Terapan Pelayaran (S.Tr.Pel), sebagai syarat untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma IV Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis juga banyak mendapat bimbingan dan arahan dari berbagai pihak yang sangat membantu dan bermanfaat, oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Capt. Dian Wahdiana, MM selaku Direktur Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang.
2. Bapak Capt. Dwi Antoro, MM, M.Mar selaku Ketua Program Studi Nautika PIP Semarang.
3. Bapak Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar selaku dosen pembimbing materi skripsi.
4. Ibu Janny Adriani Djari, S.ST., M.M selaku dosen pembimbing metodologi dan penulisan skripsi.
5. Perusahaan PT. Karya Sumber Energy yang telah memberikan kesempatan pada penulis untuk melakukan penelitian serta praktek diatas kapal.

6. Nahkoda, *Chief Officer, Second Officer, Third Officer*, beserta seluruh *crew* kapal-kapal di bawah manajemen PT KSE yang telah memberikan penulis ilmu yang sangat bermanfaat, membantu penulis melakukan penelitian, serta menyelesaikan praktek diatas kapal.
7. Seluruh Dosen dan Tenaga Pendidik Politeknik Ilmu Pelayaran yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat dalam membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritik yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi seluruh pembaca.

Semarang, 22 Februari 2022

Penulis



LUTHFI ALFANSA
NIT. 541711106327 N

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
PRAKATA.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	
DAFTAR TABEL.....	
DAFTAR LAMPIRAN.....	
ABSTRAKSI	
<i>ABSTRACT</i>	
BAB I. PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Penelitian Terdahulu.....	4
1.3. Batasan Penelitian	5
1.4. Rumusan Masalah	5
1.5. Tujuan Penelitian.....	6
1.6. Manfaat Penelitian.....	6
1.7. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
2.1. Tinjauan Pustaka	9

2.2. Kerangka Pikir Penelitian.....	20
2.3. Hipotesis Penelitian	21
BAB III METODE PENELITIAN.....	22
3.1. Pendekatan dan Desain Penelitian.....	22
3.2. Variabel Penelitian	23
3.3. Definisi Konsep, Operasional dan Pengukuran Variabel.....	23
3.4. Waktu dan Tempat Penelitian	25
3.5. Populasi dan Sampel	25
3.6. Jenis dan Sumber Data	26
3.7. Metode Pengumpulan Data	27
3.8. Instrumen Penelitian.....	28
3.9. Teknik Analisis Data	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	31
4.1. Diskripsi Responden.....	31
4.2. Diskripsi Variabel.....	33
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	37
4.4. Teknik Analisis Data	45
4.5. Pembahasan	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	58
5.1. Simpulan.....	58
5.2. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.....20



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. <i>Review</i> Penelitian Terdahulu.....	4
Tabel 3. 1. Daftar Jumlah Responden.....	26
Tabel 4. 1. Jenis Kelamin.....	31
Tabel 4. 2. Usia.....	32
Tabel 4. 3 Tempat Bekerja.....	33
Tabel 4. 4. <i>Stress</i> Kerja <i>Descriptive Statistics</i>	34
Tabel 4. 5. Konflik Kerja <i>Descriptive Statistics</i>	35
Tabel 4. 6. Kualitas Kerja <i>Descriptive Statistics</i>	36
Tabel 4. 7. Hasil Uji Validitas Variabel <i>Stress</i> Kerja (X_1).....	39
Tabel 4. 8. Hasil Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X_2).....	40
Tabel 4. 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kualitas Kerja (Y).....	49
Tabel 4. 10. Hasil Uji Reliabilitas.....	44
Tabel 4. 11. <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	45
Tabel 4. 12. Rangkuman Hasil Uji Regresi Linier Ganda.....	46
Tabel 4. 13. Koefisien Determinasi <i>Model Summary</i>	48
Tabel 4. 14. Hasil Uji Sumbangan Relatif (SR).....	49
Tabel 4. 15. Hasil Uji Sumbanngan Efektif (SE).....	50
Tabel 4. 16. Hasil Uji Simultan.....	51
Tabel 4. 17. Uji Parsial (Uji t).....	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	<i>Ship Particular</i>	61
Lampiran 2	<i>IMO Crew List</i>	62
Lampiran 3	Gambar Kapal MV. SHANTHI INDAH.....	63
Lampiran 4	Gambar Tabulasi Responden.....	64
Lampiran 5	Gambar Hasil Output SPSS Deskripsi Data Identitas.....	73
Lampiran 6	Hasil <i>Output SPSS Descriptive Statistics</i>	74
Lampiran 7	Hasil <i>Output SPSS Validitas Correlation X1</i>	76
Lampiran 8	Hasil <i>Output SPSS Validitas Correlation X2</i>	79
Lampiran 9	Hasil <i>Output SPSS Validitas Correlation Y</i>	82
Lampiran 10	Hasil <i>Output SPSS Reliabilitas XI</i>	85
Lampiran 11	Hasil <i>Output SPSS Reliabilitas X2</i>	86
Lampiran 12	Hasil <i>Output SPSS Reliabilitas Y</i>	87
Lampiran 13	Hasil <i>Output SPSS Uji One Sample K-S</i>	88
Lampiran 14	Hasil <i>Output SPSS Uji R, t, F</i>	89
Lampiran 15	Hasil Perhitungan Sumbangan Relatif dan Efektif.....	90
Lampiran 16	Tabel F.....	91
Lampiran 17	Tabel R.....	92
Lampiran 18	Kuesioner Responden.....	93
Lampiran 19	Tabel T.....	97
Lampiran 20	Hasil Turnitin.....	98

ABSTRAKSI

Alfansa, Luthfi, 541711106327 N, 2022, “Analisis Hubungan *Stress* Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kualitas Kerja *Crew* Di Atas Kapal (Studi Kasus Kapal-Kapal Perusahaan PT. KSE)”, Program Diploma IV, Program Studi Nautika, Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang, Pembimbing I: Capt. Arika Palapa, M.Si., M.Mar., Pembimbing II: Janny Adriani Djari, S.ST., M.M.

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diperkirakan dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan cara yang baik dan bermanfaat. Untuk itulah perusahaan pelayaran berlomba-lomba meningkatkan kualitas, baik dari segi peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun peningkatan kualitas pelayanan. Peningkatan SDM yang dibahas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh crew kapal agar perusahaan pelayaran dapat menghadapi tantangan persaingan. Namun kualitas kerja juga dipengaruhi oleh tingkat stress kerja dan konflik kerja yang terjadi di atas kapal. Hal yang berhubungan dengan kualitas kerja atau kinerja perlu ditelusuri dikarenakan sangat berpengaruh dengan pesatnya kemajuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan jika memiliki kinerja crew yang baik maka suatu kemungkinan juga kinerja perusahaan tersebut akan membaik, sehingga akan terciptanya suatu hubungan yang erat antar kinerja individu dan kelompok dengan kinerja perusahaan.”

”Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasi kuantitatif menggunakan SPSS. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *stress* kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal, konflik kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal, *stress* kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal

Kata Kunci: stress kerja, konflik kerja, kualitas kerja.

ABSTRACT

Alfansa, Luthfi, 541711106327 N, 2022, "*The Analysis Correlation of Work Stress and Work Conflict on the work quality of crew onboard (A Case Study on vessels of PT. KSE company)*", *Diploma IV Program, Nautics Study Program, Semarang Merchant Marine Polytechnic, Supervisor I: Capt. Arika Palapa, M.Sc., M.Mar., Supervisor II: Janny Adriani Djari, S.ST., MM*

Quality of work is a result that can be estimated with the effectiveness and efficiency of work carried out by human resources or other resources to achieve company goals or objectives in a good and beneficial way. For this reason, shipping companies are competing to improve quality, both in terms of improving the quality of human resources and improving service quality. The improving of human resource development including the activity which was conducted by ship crews in order to face the challenges of competition. However, the quality of work is also influenced by the level of work stress and work conflicts that occur on board of the ship. Quality of work or performance issues must be investigated because they have a significant impact on a company's rapid growth. If a company's crew performs well, the company's performance may improve as well, creating a close connection between individual and group performance and company performance."

The method used in this study is a quantitative correlation method using SPSS. The data collection technique was done by giving questionnaires to the respondents.

The findings revealed that work stress had a significant impact on the work quality of crew onboard, work conflict had a major impact on crew onboard work quality, work stress and work conflict combined had an impact on crew onboard work quality.

Keywords: *work stress, work conflict, work quality.*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diperkirakan dengan efektifitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan cara yang baik dan bermanfaat. Untuk itulah perusahaan pelayaran berlomba-lomba meningkatkan kualitas, baik dari segi peningkatan kualitas sumber daya manusia maupun peningkatan kualitas pelayanan. Peningkatan SDM yang dibahas merupakan kegiatan yang dilakukan oleh *crew* kapal agar perusahaan pelayaran dapat menghadapi tantangan persaingan.

Menurut Flippo (2005:28), “kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna”. Hal ini dikarenakan dalam melihat peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan pelayaran yaitu dengan melihat kualitas kerja dari pihak manajemen perusahaan dan *crew* kapal yang berkerja di bawah manajemen perusahaan tersebut. Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, manajemen suatu perusahaan atau organisasi perlu mengembangkan cara-cara baru untuk mempertahankan karyawan dengan kualitas kerja yang baik dan menyadari potensinya untuk memberikan kontribusi yang maksimal. Salah satunya adalah fokus pada sejauh mana *stress* kerja dan konflik kerja mempengaruhi beberapa

awak kapal.

Menurut Rivai (2019), “stress kerja yaitu dapat menciptakan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang bisa mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi individu seseorang.” Menurut pendapat Permatasari dan Prasetyo (2018), “stress kerja merupakan keadaan dimana individu mendapat ketegangan dan tekanan ketika bekerja serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon negatif dan merasa terbebani ketika melakukan pekerjaan dan kewajibannya.”

Menurut Mangkunegara (dalam Dicky Fernando, 2019), “menjelaskan bahwa, konflik kerja adalah pertentangan antara individu maupun kelompok yang berkepentingan untuk mencapai tujuan dengan jalan yang sangat bertentangan dengan pihak lawan bahkan disertai ancaman maupun kekerasan secara fisik.

”Konflik kerja dan stres di tempat kerja tidak bisa dihindari, menurut Minarsih. Tak satu pun dari hal-hal ini dapat dihindari dalam organisasi besar yang diganggu oleh masalah yang terus-menerus. Ada hasil positif dan negatif dari konflik di tempat kerja. Misalnya, produktivitas yang lebih tinggi dapat dihasilkan dari kenyataan bahwa setiap orang berusaha untuk melakukan yang terbaik, dan pihak-pihak yang terlibat mencari kebenaran untuk menemukan solusi atas masalah tersebut. sendiri. *Stress*, menurut Sasono, bisa menimbulkan efek menguntungkan dan merugikan. Tingkat *stress* yang rendah hingga sedang memiliki efek yang baik pada kinerja *crew* kapal karena mereka berfungsi sebagai motivator bagi mereka untuk bekerja lebih baik. Penurunan

kinerja *crew* kapal yang signifikan adalah akibat langsung dari tingkat stres yang tinggi.

Dari beberapa hasil penelitian yang tertera pada tabel 1.1 juga menyatakan bahwa *stress* kerja dan konflik kerja berpengaruh positif pada kualitas kerja. Namun 1 dari 4 penelitian menyatakan bahwa *stress* kerja berpengaruh negatif atau tidak berpengaruh terhadap kualitas kerja. Dari perbedaan hasil penelitian tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh *stress* kerja dan konflik kerja terhadap kualitas kerja di atas kapal. Hal yang berhubungan dengan kualitas kerja atau kinerja perlu ditelusuri dikarenakan sangat berpengaruh dengan pesatnya kemajuan suatu perusahaan. Suatu perusahaan jika memiliki kinerja *crew* yang baik maka suatu kemungkinan juga kinerja perusahaan tersebut akan membaik, sehingga akan terciptanya suatu hubungan yang erat antar kinerja individu dan kelompok dengan kinerja perusahaan.

Peneliti melaksanakan penelitian di MV. SHANTHI INDAH tempat peneliti melaksanakan praktek laut dan peneliti juga melakukan pengamatan pada *crew* di MV. DK 02, MV. DK 03, dan MV. KT 02. Ke-4 kapal tersebut merupakan kapal-kapal yang berada di bawah manajemen PT KSE. Peneliti mengamati terdapat penurunan kualitas kerja yang dialami oleh beberapa *crew* seperti produktivitas yang dihasilkan dalam bekerja, ketepatan waktu bekerja, kemandirian dalam bekerja, dan komitmen yang diberikan untuk perusahaan. Sehingga menimbulkan pertanyaan apakah ada hubungan *stress* kerja dan konflik kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengangkat permasalahan yang terjadi ke dalam judul **”ANALISIS HUBUNGAN *STRESS* KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA DI ATAS KAPAL” (Studi Kasus Kapal Di Bawah Manajemen PT.KSE).**

1.2. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 1.1 *Review* Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI	JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN
1	Tamauka Marsello Geovanni,dkk (2015)	Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado.	Konflik peran, stress kerja dan konflik kerja,memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Air Manado
2	Ria Puspita Sari (2015)	Pengaruh Stress Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique, Hotel Yogyakarta	Stress kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.
3	Ikhwanushalihin (2013)	Pengaruh Stress Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Di Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara	Secara bersama-sama stress dan konflik memiliki pengaruh dan signifikan, terhadap kinerja pegawai di kantor Camat Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara

4	Gabriela wenur Jantje Sepang Lucky Dotulong (2018)	Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bank Negara Indonesia(persero) cabang Manado	Konflik kerja memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kualitas kerja sedangkan stress kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan PT.BNI cabang Manado.
---	--	--	---

Berdasarkan Tabel 1.1, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *stress* dan konflik kerja memiliki hubungan atau pengaruh yang signifikan terhadap kualitas kerja pada pegawai/*crew*. Salah satu dari penelitian menjelaskan bahwa *stress* kerja tidak berpengaruh apapun terhadap kualitas kerja.

1.3. BATASAN PENELITIAN

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan penelitian, antara lain:

- 1.3.1. Waktu penelitian dibatasi hanya pada saat melakukan praktek laut
- 1.3.2. Jumlah responden yang digunakan untuk sampel penelitian hanya awak kapal PT. KSE.

1.4. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

- 1.4.1. Bagaimana hubungan *stress* kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal?
- 1.4.2. Bagaimana hubungan konflik kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas

kapal?

- 1.4.3. Bagaimana hubungan *stress* kerja dan konflik kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal?

1.5. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan judul penelitian, yaitu analisis hubungan *stress* kerja dan konflik kerja terhadap kualitas kerja di atas kapal, maka tujuan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

- 1.5.1. Untuk mengetahui hubungan *stress* kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal.
- 1.5.2. Untuk mengetahui hubungan konflik kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal.
- 1.5.3. Untuk mengetahui hubungan *stress* dan konflik kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal.

1.6. MANFAAT PENELITIAN

Berikut ini adalah manfaat penelitian yang dilaksanakan sebagai berikut:

- 1.6.1. Manfaat Secara Teoritis

Secara teori, manfaat penelitian ini adalah dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi pembaca, pelaut dan masyarakat umum untuk memahami hubungan antara *stress* kerja dan konflik kerja terhadap kualitas kerja di kapal.

- 1.6.2. Manfaat Secara Praktis

1.6.2.1. Studi ini dilakukan karena perusahaan mempertimbangkan hubungan antara stres onboard dan konflik kerja dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan perusahaan yang diteliti.

1.6.2.2. Untuk kepentingan pekerja perusahaan, dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas kerja mereka dengan memberikan informasi dan perspektif baru.

1.7. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan untuk memahami secara mudah, skripsi disusun ke dalam sistematika yang terdiri dari 5 bab secara konsisten dan di dalam penjelasannya tidak dapat dipisahkan, sebagai berikut.

BAB 1 PENDAHULUAN

Di dalam bab ini menjelaskan tentang uraian yang menjadi latar belakang dalam pembuatan judul, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan latar belakang menjelaskan tentang kejadian yang nyata terjadi di tempat peneliti melaksanakan praktek, dan pada umumnya kondisi ini sering terjadi, hal ini yang menjadi alasan pemilihan judul. Pembuatan rumusan masalah berisi tentang uraian masalah yang akan diteliti. Tujuan penelitian berisi tentang visi yang akan diperoleh dari penelitian ini. Manfaat penelitian berisi tentang penjelasan dari masalah yang diteliti. Sistematika penelitian menjelaskan tentang uraian susunan yang berkaitan satu sama lain, yang menjadi satu rangkaian pikir.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis membuat landasan teori sebagai konsep, teori, proposisi yang dibuat secara rapi dan sistematis mengenai variabel-variabel dalam membuat penelitian. Landasan teori akan menjadi dasar ilmiah yang kuat dalam sebuah penelitian. Hipotesis adalah dugaan sementara yang didapat dari kerangka pikir, yang akan diuji validitasnya di dalam pembuatan masalah. Kerangka pikir merupakan pedoman dalam membuat penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menjelaskan tentang langkah-langkah yang dipakai peneliti dalam menyelesaikan penelitian, yang di dalamnya terdiri dari tempat atau lokasi penelitian, metode pendekatan, metode pengumpulan data, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN MASALAH

Dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil dan permasalahan dari masalah yang ada dari objek yang diteliti tersebut, serta hasil dari pengolahan data penelitian.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan yang diuraikan secara padat dan jelas, berisi tentang saran dari peneliti sebagai bentuk usaha dalam memecahkan masalah dan dapat bermanfaat terhadap pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Untuk mempermudah memahami mengenai hubungan stress kerja dan konflik kerja terhadap kualitas kerja di atas kapal (studi kasus kapal-kapal perusahaan PT KSE), jadi peneliti hendak menambahkan teori-teori dan definisi dari berbagai istilah sebagai berikut :

2.1.1. *Stress* kerja

Teori-teori para ahli (dalam Safitri & Astutik, 2019 : 15), Robbins menyatakan bahwa *stress* kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Tidak mungkin untuk menghindarinya, dan kemungkinan setiap orang pernah merasakan efek *stress* kerja di beberapa titik dalam hidup mereka. Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa *stress* adalah reaksi seseorang terhadap perubahan lingkungan.

Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus & Amri, 2017 : 37) mengemukakan jika *stress* kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam suatu pekerjaan. *Stress* kerja ini terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, susah tidur, tidak bisa rileks, cemas dan lain-lain.

Menurut Nusran (2019), “*stress* yaitu keadaan dimana tuntutan fisik, lingkungan, dan situasi sosial yang dapat merusak dan tidak terkontrol.”

Menurut Rivai (2019), “*stress* kerja yaitu dapat menciptakan ketidakseimbangan psikis dan fisik yang bisa mempengaruhi proses berfikir, emosi, dan kondisi individu seseorang.”

Menurut pendapat Permatasari dan Prasetio (2018), “*stress* kerja merupakan keadaan dimana individu mendapat ketegangan dan tekanan ketika bekerja serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon negatif dan merasa terbebani ketika melakukan pekerjaan dan kewajibannya.”

2.1.1.1. Faktor Penyebab *Stress* Kerja

Menurut Luthans (dalam Biru, Utami, Mayowan, 2016 : 51-52) “ada beberapa penyebab *stress* kerja, merupakan stresor ekstra organisasi (*stress* dari luar), stresor organisasi (*stress* dari dalam), stresor kelompok dan juga *stress* individual”. Nasrudin (2010) “menjelaskan bahwa penyebab *stress* yaitu lingkungan kerja, kondisi lingkungan yang tidak nyaman dan dari individu kita sendiri”. Lingkungan kerja, kepemimpinan, rekan kerja, dan *stress* diri adalah semua elemen yang menyebabkan *stress* kerja.

2.1.1.2. Akibat *Stress* Kerja

Stress yang dialami seseorang tergantung waktu *stress* yang dialami oleh orang tersebut. Menurut pendapat dari mumpuni dan Wulandari (Pangewa (dalam Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2016 :11),

“akibat *stress* yang dialami yaitu kelelahan kerja, terganggunya fisik dan mental seseorang, trauma, serta kelelahan kepedulian”. Sementara Cox dan Pangewa (dalam Nasyadizi Nilamsar Noor, Kusdi Rahardjo, Ika Ruhana, 2016 :11) , “menjelaskan jika *stress* dapat berakibat beberapa hal yaitu akibat subjektif (gelisah, bosan), akibat perilaku (emosi tidak stabil), akibat kognitif (tidak konsen dan tidak bisa mengambil keputusan), akibat fisiologis (naiknya tekanan darah), serta akibat dalam organisasi (kinerja di organisasi menurun).” Bisa disimpulkan bahwa *stress* kerja dapat membuat seseorang mengalami penurunan dalam kinerja karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan mudah marah, kecewa serta lebih rentan terserang penyakit.

2.1.2. Indikator *Stress* Kerja

Stress kerja adalah semacam interaksi manusia-pekerjaan yang menyebabkan perubahan perilaku yang menyimpang dari aktivitas yang khas. Robbins (dalam Uzzah Roni Amalia, I Wayan Suwendra, I Wayan Bagia, 2016:) berpendapat bahwa indikator dari *stress* kerja ada 5 yaitu:

1. tuntutan atas tugas/tanggung jawab
2. tuntutan atas peran
3. tuntutan atas antar pribadi
4. struktur atas organisasi
5. kepemimpinan pada organisasi

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), indikator dari *stress* kerja ada 4:

1. beban kerja

Yaitu suatu tanggungan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawannya. Tugas/beban kerja yang berat dalam waktu singkat akan membuat karyawan *stress*. Semakin besar beban kerjanya, maka semakin besar juga tingkat *stress* yang dialami karyawannya.

2. waktu kerja

Baik ataupun buruk sebuah pekerjaan juga berpengaruh dari waktu yang diberikan. Hal ini dikarenakan, dalam mendapatkan hasil yang maksimal dalam suatu pekerjaan, maka dibutuhkan waktu yang cukup. Ketika tuntutan pekerjaan yang besar dengan waktu yang singkat, maka hal ini akan menimbulkan *stress* kerja pada karyawannya.

3. umpan balik

Karyawan akan merasa lebih dihargai jika pekerjaan yang telah diselesaikan diberi umpan balik yang sesuai dengan apa yang diharapkannya. Jika karyawan tidak mendapatkan itu, maka akan mengalami gelisah. Karyawan juga membutuhkan kritik dan saran agar ketika dalam bekerja tidak mengalami kebingungan yang berujung menjadi sebuah pikiran yang bisa membuat *stress* ketika bekerja.

4. tanggung jawab

Situasi di mana seseorang diberdayakan untuk menangani risiko, penyebab, dan akibat dari pekerjaan yang dialokasikan untuknya. Setiap karyawan harus mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal tersebut secara tidak langsung menjadikan karyawan merasakan *stress* dalam bekerja diakibatkan merasa terbebani dan merasa ketakutan tersendiri dalam pencapaiannya.

Ada beberapa indikator *stress* kerja menurut Handoko (dalam I Putu Suartana, I Gusti Ayu Manuati Dewi, 2020) yaitu:

1) beban Kerja berlebihan

Setiap *crew* memiliki kekuatan yang terbatas. Dibutuhkan waktu untuk kinerja yang berkualitas, tidak cepat atau lambat. *Crew* yang bekerja lebih keras akan cenderung merasa kerja di bawah tekanan yang lebih besar. Hal tersebut dapat membuat *crew* tidak fokus dalam bekerja dan dapat mengakibatkan *stress* kerja.

2) tekanan atau desakan waktu

Setiap *crew* memiliki standar waktu dalam penyesuaian terhadap pekerjaan yang diberikan. Dalam memperoleh hasil yang maksimal, membutuhkan jam kerja yang cukup. Bekerja dengan waktu yang tidak normal dapat membuat *crew* mengalami kecemasan maupun kegelisahan. Hal tersebut secara tidak langsung mengganggu konsentrasi dalam bekerja dan mengakibatkan *stress* dalam bekerja.

3) kualitas supervisi yang jelek

Untuk mencapai tujuan organisasi, eksekutif harus memberi contoh dan memperlakukan karyawannya dengan baik. Pemimpin dengan gaya otoriter terkesan lebih kaku, hal ini dikarenakan tidak mau menerima masukan dari bawahan. Dalam hal ini, dapat membuat karyawan merasa kerja di bawah tekanan sehingga *crew* akan merasa takut saat ingin bertanya sesuatu mengenai pekerjaan. Hal tersebut dapat mendorong *crew* nya mengalami *stress* dalam bekerja.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, maka indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

- a) beban tuntutan kerja
- b) waktu kerja
- c) *feedback* yang didapatkan saat bekerja
- d) kepemimpinan organisasi

2.1.3. Konflik Kerja

Ketika dua orang atau lebih menemukan diri mereka bertentangan satu sama lain, konflik muncul. Konflik ini bisa bersifat konstruktif atau negatif, dan memiliki sejarah panjang dalam kehidupan sosial.

Menurut Sunyoto (2012), “menjelaskan bahwa, konflik kerja adalah ketidaksesuaian di dalam organisasi dari dua belah pihak atau lebih yang muncul dikarenakan mereka harus memanfaatkan sumber daya yang langka dengan bersama-sama atau melaksanakan kegiatan secara bersama maupun karena status, nilai-nilai, tujuan dan persepsi.”

Menurut Mangkunegara (2015), “menjelaskan bahwa, konflik kerja adalah pertentangan antara individu maupun kelompok yang berkepentingan untuk mencapai tujuan dengan jalan yang sangat bertentangan dengan pihak lawan bahkan disertai ancaman maupun kekerasan secara fisik.”

2.1.3.1. Perubahan Pandangan Tentang Konflik

Menurut Gitosudarmo (dalam Dicky Fernando, 2019: 12) , menjelaskan jika perubahan pandangan tentang konflik, minimal ada 3 pandangan yang berbeda tentang konflik, berikut ini:

- a) pandangan tradisional
- b) pandangan aliran hubungan manusiawi
- c) pandangan interaksionis

Berdasarkan perubahan pandangan tentang konflik di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik di suatu organisasi dapat mengalami perubahan sewaktu-waktu, dan juga adanya sebuah konflik bisa berperan sebagai fungsional maupun disfungsional.

2.1.3.2. Sumber-sumber Konflik

Menurut Gitosudarmo (dalam Dicky Fernando, 2019: 12) , menjelaskan bahwa sumber dari konflik disebabkan oleh sistem kontrol organisasi dan koordinasi kerja. Yang menjadi

permasalahan dalam suatu koordinasi kerja akibat dari saling ketergantungan pekerjaan, tidak mampu percaya diri dalam menjalankan tugas dan tidak terstruktur dalam rincian pekerjaan, dan perbedaan orientasi tugas. Sedangkan, sistem kontrol pekerjaan adalah kelemahan manajemen dalam mengimplementasikan sistem penilaian kinerja, kurang koordinasi antar unit dan bagian, aturan dapat berjalan secara lancar, dan terjadi persaingan kurang sehat dalam mencapai suatu apresiasi atau penghargaan.

2.1.3.3. Manajemen Konflik

Konflik yang terjadi di suatu lingkungan kerja, biasanya terjadi dikarenakan terjadinya kompleksitas organisasi, maka dari itu sebagai pimpinan atau atasan harus bisa mengatasi dan mengendalikan konflik yang terjadi di suatu organisasi. Robbins (2013), menjelaskan bahwa teknik dalam manajemen konflik yang perlu diterapkan ketika mengendalikan tingkat konflik terdiri dari teknik perangsangan konflik dan teknik penyelesaian konflik.

2.1.3.4. Fungsi Konflik

Konflik organisasi yang terjadi adalah bukan hal asing dan merupakan suatu kewajiban yang tidak dapat dihindari. Namun dengan adanya konflik juga bisa memberi manfaat

kepada organisasi. Konflik bisa meningkatkan kinerja dan prestasi karyawan ada beberapa manfaat atau fungsional lain yang diperoleh dari sebuah konflik yang terjadi.

2.1.4. Indikator Konflik Kerja

Fitriana (2013) menyimpulkan bahwa ada berbagai penanda konflik kerja, antara lain:

1. Miskomunikasi
2. Tujuan yang Berbeda
3. Perbedaan penilaian atau persepsi
4. Saling ketergantungan pada tugas

Konflik tempat kerja diklasifikasikan sebagai fungsional atau disfungsional, menurut Pujaatmaka (dalam Ahmad Yofandi, 2017):

Konflik fungsional:

1. Bersaing dengan tujuan
2. Kemajuan menuju tujuan
3. Mempromosikan kreativitas dan inovasi
4. Motivasi untuk berubah

Konflik disfungsional:

1. Mendominasi pada debat
2. Tidak menyukai kerja kelompok
3. karakter
4. Antar individu

Kemudian penulis akan menentukan indikator konflik kerja sebagai berikut:

- a) bersaing dalam menggapai prestasi
- b) membuat inovasi baru untuk perusahaan
- c) kesalahan komunikasi
- d) perselisihan antar individu

2.1.5. Kualitas Kerja

Menurut Flippo (dalam Yurina Khusnal Amaliyyah, Nurhajati, Khalikussabir, 2021: 66), “kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.”

Kemudian menurut Flippo (dalam Hendra Mokodompis, 2015: 5) “Meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja, tetapi pada intinya efektivitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum.” Manfaat dari kualitas sumber daya manusia dilihat dari pengembangan perusahaan yaitu:

- 1) Kinerja yang lebih baik
- 2) Remunerasi
- 3) Penempatan kerja
- 4) kebutuhan pelatihan
- 5) Pengembangan karir

6) Efisiensi penempatan

7) Kesetaraan di tempat kerja

Menurut Flippo (dalam Hendra Mokodompis, 2015: 5),
“menyatakan bahwa pentingnya untuk menciptakan lingkungan untuk
meningkatkan kualitas kerja.”

1) Kepemimpinan memiliki kewajiban dan kepentingan untuk
menciptakan suasana yang kondusif bagi peningkatan kualitas.

2) Peningkatan mutu memerlukan pengadopsian prinsip, tindakan, dan
sikap yang telah disepakati bersama.

3) Sasaran peningkatan mutu organisasi sedang dilaksanakan.

4) komunikasi dan kolaborasi yang efektif

5) Pengakuan dapat memotivasi orang untuk melakukan tindakan
sesuai dengan nilai, perilaku, dan sikapnya dalam rangka
meningkatkan kualitas.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (dalam Ilham
Ramadhan Nasution, 2016: 15) , “berpendapat bahwa kualitas kerja
karyawan adalah suatu standar minimum dari persyaratan yang harus
dipenuhi supaya seseorang karyawan dapat melaksanakan pekerjaan
dengan baik.”

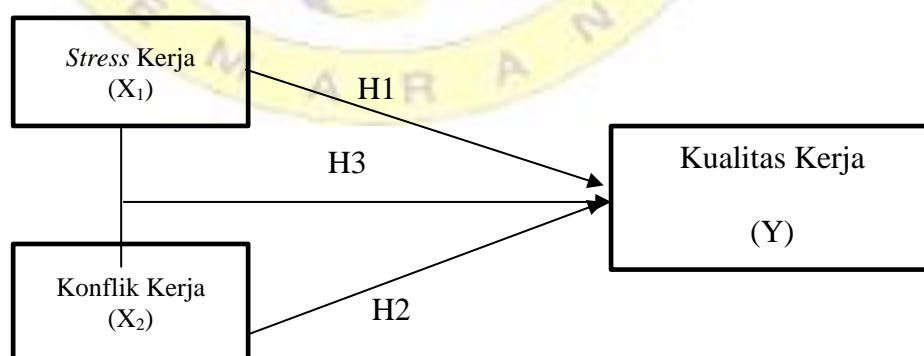
Menurut Sedarmayanti “kualitas kerja karyawan adalah seorang
karyawan yang telah memenuhi syarat kualitatif yang ditekankan oleh

pekerjaannya, sehingga pekerjaan tersebut sanggup dikerjakan dengan benar dan selesai.”

Menurut Garry Dessler (dalam Laili, Isnaniah, 2016) , “kualitas kerja atau kualitas kehidupan kerja yaitu kondisi dimana para pekerja dapat memenuhi kebutuhan penting mereka ketika bekerja didalam suatu oragnisasi.”

2.2. Kerangka Pikir Penelitian

Perlu dikembangkan kerangka pemikiran yang akan digunakan dalam penjelasan kronologis ketika menjawab kesulitan-kesulitan utama yang bergantung pada pemahaman teori dan konsep agar tesis ini lebih mudah dipahami. Penyajian ini disajikan dalam bentuk diagram alir langsung, yang disertai dengan penjelasan singkat masing-masing bagian dari diagram tersebut. Di dalam gambar 2.1 dijelaskan mengenai hubungan *stress* kerja dan konflik kerja terhadap kualitas kerja di atas kapal (Studi kasus kapal-kapal perusahaan PT KSE). Berikut ini telah digambarkan kerangka pikir:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.3. Hipotesis Penelitian

Dalam konteks penelitian yang telah dilakukan, hipotesis adalah asumsi sementara yang diturunkan dari kerangka pemikiran dan landasan teori yang telah ditetapkan. Keabsahan teori ini akan ditelaah secara lebih rinci pada bagian pembahasan masalah.

2.3.1. Hipotesis Pertama (H_1)

Terdapat hubungan yang signifikan antara *stress* kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal. (Studi kasus kapal-kapal perusahaan PT KSE)

2.3.2. Hipotesis Kedua (H_2)

Terdapat hubungan yang signifikan antara konflik kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal. (Studi kasus kapal-kapal perusahaan PT KSE)

2.3.3. Hipotesis Ketiga (H_3)

Terdapat hubungan yang signifikan *stress* kerja dan konflik kerja secara bersama-sama terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal. (Studi kasus kapal-kapal perusahaan PT KSE)

BAB V

PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berikut ini adalah hasil penelitian dan pembahasan telah dilaksanakan yang berhubungan dengan pengaruh *stress* kerja dan konflik kerja terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal-kapal dibawah manajemen PT KSE ,dapat disimpulkan sebagai berikut:

5.1.1. *Stress* kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal-kapal di bawah manajemen PT KSE. Hal yang didasarkan dari hasil penelitian maka dapat diperoleh hasil yang menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $(5,616 > 1,986)$ dengan nilai signifikan sebesar $(0,000 < 0,05)$. Dikatakan signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

5.1.2. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal-kapal di bawah manajemen PT KSE. Hal yang didasarkan dari hasil penelitian maka dapat diperoleh hasil menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni sebesar $(2,898 > 1,986)$ atau sig $(0,005 < 0,05)$. Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05

5.1.3. *Stress* kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja di atas kapal-kapal di bawah manajemen PT KSE. Hal ini ditunjukan dengan hasil perhitungan olah data bahwa hasil F_{hitung} sebesar 47,346 dengan tingkat probabilitas 0,000 (signifikan),

sedangkan F_{tabel} 3,10. Dengan hal itu maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 yang berarti *stress* kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal.

5.2. SARAN

Dari beberapa kesimpulan yang sudah ditetapkan dari hasil penelitian, maka peneliti dapat memberikan saran, sebagai berikut:

5.2.1. *Stress* kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal. Dari pihak perusahaan dapat meningkatkan *feedback* kepada *crew*, salah satunya melengkapi fasilitas-fasilitas yang layak untuk *crew* yang sedang bekerja di atas kapal serta melengkapi sarana-prasarana yang menunjang kegiatan operasional di atas kapal, disesuaikan dengan tuntutan kerja yang diberikan perusahaan agar *crew* merasa saat berkerja di atas kapal sehingga tingkat *stress* kerja menurun karena *stress* secara langsung dapat mempengaruhi kualitas kerja *crew* di atas kapal.

5.2.2. Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja *crew* di atas kapal. Ada dua hal yang diakibatkan dari konflik kerja antar *crew* kapal, suatu kualitas kerja dapat mengalami peningkatan apabila *crew* bersaing secara positif, seperti pada indikator bersaing dalam menggapai prestasi dan membuat inovasi baru untuk perusahaan. Dan sebaliknya, apabila kualitas kerja mengalami penurunan maka di atas kapal tersebut terdapat persaingan yang tidak

sehat, seperti yang disebutkan pada indikator konflik kerja yaitu kesalahan komunikasi dan perselisihan antar individu. Kedua hal tersebut dapat menyebabkan koordinasi yang tidak baik antar *crew* yang sedang berselisih sehingga pekerjaan yang dihasilkan juga tidak maksimal. Akan lebih baik apabila seorang Nahkoda di atas kapal dapat membangun komunikasi yang baik dengan seluruh *crew* yang bekerja di atas kapal, jika sudah terbangun komunikasi yang baik, maka kualitas pekerjaan yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.

5.2.3. Perusahaan berperan penting dalam pencegahan *stress* kerja *crew* di atas kapal yaitu dengan memberikan *feedback* kepada *crew* yang bekerja di atas kapal, salah satunya dengan melengkapi sarana-prasarana/fasilitas hak *crew* yang bekerja di atas kapal. Seorang Nahkoda di atas kapal juga berperan penting dalam mengurangi/mencegah terjadinya konflik kerja yang terjadi di atas kapal.

DAFTAR PUSTAKA

- Fernando, D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel (Studi Empiris Pada Umkm Kota Magelang).
- Fitriana, Y. R. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek.
- Ghozali. (2011). Aplikasi Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. (2011). Analisis Multivariate Dengan Program Spss. Edisi Kelima. Semarang : Universitas Diponegoro. .
- Hamidah Nayati Utami, Y. M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang).
- I Putu Suartana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Swiss Belinn Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 864.
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada Cv.Meubele Berkah Tangerang.
- Laili, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Laily Nurida Safitri, M. A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja . 15.

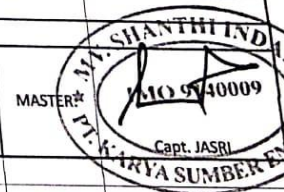
- Lestari, W. F. (2020). (Pengaruh Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Unit Corporate Legal & Compliance Pt Garuda Indonesia (Persero) Tbk).
- Mokodompis, H. (2015). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Aparatur Terhadap Peningkatan Kinerja Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara . 5.
- Muhamad Rosidhan Anwari, B. S. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Telkomsel Branch Malang) .
- Nasrudin, E. (2010). Psikologi Manajemen. Bandung: Cv. Pustaka Setia (Anggota Ikapi Jabar) .
- Nasution, I. R. (2016). Analisis Rasio Leverage Terhadap Profitabilitas Pada Perusahaan Otomotif Dan Komponen Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. 15.
- Nasution, M. A. (2018). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan .
- Nasyadizi Nilamsar Noor, K. R. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Jasaraharja (Persero) Cabang Jember Di Surabaya). 11.
- Nayati, M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Stres Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg. Kebon Agung Kabupaten Malang).

- Nusran, L. D. (2019). .Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja.Makassar:
Nas Media Pustaka.
- Permatasari, P. (2018). “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt.
Pikiran Rakyat Bandung”. Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana).
- Purnomo, Y. H. (2014). Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap
Keputusan Pembelian Cekeran Midun Bandung.
- Rivai, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Keinginan
Perawat Untuk Berhenti Bekerja Pada Rumah Sakit Columbia Asia Medan.
Jurnal Abdi Ilmu, 12(2), 64–74.
- Saepuloh, G. (2018). Uji Validitas Dan Reliabilitas Skala Perfeksionisme
Multidimensional Sebagai Salah Satu Instrumen Pemanduan Bakat
Psikologis Pada Atlet.
- Saptiwi, R. U. (2006). Peningkatan Kualitas Personil Karyawan Melalui Upaya
Pendidikan Dan Pelatihan Pada Pt. Aksara Solopos.
- Sedarmayanti, I. M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Customer Care Yang Menerapkan Work From Home Di Bidang Kesehatan.
- Setyawan, A. F. (2021). Analisis Hubungan Kesiapan Alat Dan Disiplin
Kerjaterhadap Proses Bongkar Muat Di Pelabuhan Tanjung Intan, Cilacap.
- Sugiyono. (2014). "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D.".
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif,
Kualitatif, R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Bisnis (Vol. 18) , Alfabeta, Jakarta.
- Sujarweni, W. (2014). Metodologi Penelitian, Pt. Pustaka Baru, Yogyakarta.

- Sunyoto, D. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pt Buku Seru.
- Syamsurizal, S. (2017). Pengaruh Job Stres Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Adira Dinamika Multi Finance.
- Uzzah Roni Amalia ., I. W. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Wiwoho, G. S. (2021). Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa. 15.
- Wiwoho, G. S. (2021). Stres Kerja Pada Karyawan Penyandang Tunadaksa. 16.
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 1022.
- Yurina Khusnal Amaliyyah, N. K. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pdam Kota Malang. 64.

Lampiran 1. Ship Particular

SHIP'S PARTICULARS				
M/V SHANTHI INDAH				
CALL SIGN		Y B D W 2		
FLAG		INDONESIA		
PORT OF REGISTRY		TG. PRIOK		
OWNER		PT. KARYA SUMBER ENERGI		
OWNER'S OPERATOR		PT. KARYA SUMBER ENERGI		
OFFICIAL NUMBER		2016 Ba NO.4741/L	MMSI	: 525100297
IMO NUMBER		9140009	HIGHT	: 45.06 M
INTR'L GRT		26064 RT		
INTR'L NRT		14872 RT		
LOA		185.74 M		
LBP		177.0 M		
BREADTH MOULDED		30.40 M	HIGHT	: 45.06 M
DEPTH MOULDED		16.50 M		
LIGHT SHIP		7500 MT		
SHIPYARD,BUILT		HASHIHAMA S.B.CO.LTD 10.10.1996		
CLASSIFICATION		B.K.I (BIRO KLASIFIKASI INDONESIA)		
TYPE OF THE VESSEL		BULK CARRIER		
SUMMER DEADWEIGHT		44960 LT(45681 MT) ON 11.620M		
TROPICAL DEADWEIGHT		46890 MT ON 11.862M		
SEA SPEED		12.0 knts		
ADDRESS		Jl. KALIBESAR BARAT NO. 37 JAKARTA BARAT - INDONESIA		
TEL :		62-21-6910382		
EMAIL :		mv.shanthi.indah@gmail.com		
FAX:		62-21-6916268		
PANAMA CANAL TONNAGE		N/A SHIP'S IND. NUMBER 798312		
SUEZ CANAL TONNAGE		GT-26804,77 MT/NT-24232,31 MT		
MAIN ENGINE		mitsui MAN B&W,6s50MC(MARK5)9750		
		PS x 120RPM		
GENERATOR ENGINE		SSANGYONG MAN B&W,5L23/30E		
		600 ps x 720RPM x 3 SETS		
CARGO GEAR		FUKUSHIMA JIB CRANE 25T x 4SETS		
GRAB BUCKET		SMAG, MAGL 10000-G-L-B/4 SETS		
		CAPACITY:5-10M3, WEIGHT-7.11T		
CARGO HOLD CAPACITY			:GRAIN	
	CUB.M	CUB.FT	CUB.M	CUB.FT
Hold No1	10,361.60	365,920	10,015.10	353,683
Hold No2	12,199.40	430,822	11,844.60	418,292
Hold No3	11,731.10	414,284	11,392.00	402,308
Hold No4	12,193.80	430,624	11,814.00	417,211
Hold No5	10,722.50	378,655	10,499.20	370,779
TOTAL :	57,208.40	2,020,315	55,564.90	1,962,273
TANK CAPACITY :	DIESEL OIL	:	86.6 M ³	
	FUEL OIL	:	1,701.5 M ³	
	FRESH WATER	:	389.0 M ³	
	BALLAST WATER	:	14,831.8 M ³ (excl. No.3 c.h.)	
			26,600.8 M ³	



Lampiran 2. Crewlist

KSE
PT. KARYA SUMBER ENERGY
Jl. Kali besar barat no. 37 Jakarta Barat 11230 INDONESIA

CREW LIST									
Name Of Ship					Date Of Arrival				
MV. SHANTHI INDAH					17 FEBRUARY 2020				
Nationality					Port Of Departure				
INDONESIA					SURALAYA				
Next Port of Call					Seaman book				
No.	Name	Rank	Place & date of birth	Nationality	No	Exp date	Grade	Lis. Numb	Lisence
1	Jasri	Master	Saning Bakar, 23 Jan 1962	Indonesia	F 063444	12.10.2020	ANT I	6200018964N10214	
2	Untung Suropati	C/O	Tegal, 28 Apr 1986	Indonesia	F 141159	28.05.2021	ANT II	6200426560N20216	
3	Awal Setiawan Putra	2/O	Bangkalan, 22 Oct 1991	Indonesia	F 097661	18.01.2021	ANT II	6201640512N20116	
4	Muhamad Fadli	3/O	Kacang, 10 Oct 1994	Indonesia	E 057552	31.03.2019	ANT III	6211416789N30317	
5	Bramantya Mahendra Abi, Y	Jr. 3/O	Jember, 04 Aug 1996	Indonesia	E 057401	04.04.2021	ANT III	6211567242N30318	
6	Yasrul	C/E	Kepala Hilalang, 04 Feb 1962	Indonesia	D 005178	03.01.2021	ATT I	6200041806T10216	
7	Taryudi	2/E	Pagaden Baru, 15 Sep 1977	Indonesia	F 066419	11.09.2020	ATT I	6200541742T10214	
8	Arif Prasopo	3/E	Tegal, 16 Mar 1994	Indonesia	C 061988	13.06.2019	ATT III	6202117350T30316	
9	Yusuf Saputra	Jr. 3/E	Pemalang, 22 Nov 1993	Indonesia	D 066850	25.06.2020	ATT III	6211521039T30317	
10	Arif Lukman Hakim	4/E	Blitar, 21 Des 1994	Indonesia	D 074880	25.06.2020	ATT III	621520988T30318	
11	Abdul Rahman Azis	Jr. 4/E	Bekasi, 25 Jan 1994	Indonesia	C 053940	24.04.2021	ATT III	6202099082T30117	
12	Imam Basuki	Bosun	Grobogan, 27 Feb 1980	Indonesia	F 158688	14.12.2021	RATING DECK	6200190301340216	
13	Toro	A/B - 1	Tegal, 20 Feb 1977	Indonesia	D 088180	19.06.2020	RATING DECK	6211504105330215	
14	Iskandar	A/B - 2	Jakarta, 29 April 1974	Indonesia	C 073921	20.06.2019	RATING DECK	6200097880340717	
15	Ziladi	A/B - 3	Lipu, 25 Nov 1981	Indonesia	E 141087	09.01.2020	RATING DECK	6200482324340216	
16	Mohamad Budi Yanto	Oiler - 1	Jakarta, 29 Sep 1977	Indonesia	F 198070	16.11.2021	RATING ENGINE	6200421255420217	
17	Sutardi	Oiler - 2	Cirebon 25 Oct 1981	Indonesia	E 133288	16.11.2019	RATING ENGINE	6200191349420717	
18	Oki Haryanto	Oiler - 3	Karanganyar, 01 Oct 1987	Indonesia	F 043599	02.08.2020	RATING ENGINE	6201574976420515	
19	Daiman	Oiler - 4	Tegal, 04 March 1988	Indonesia	E 058243	08.02.2021	RATING ENGINE	6200356984420716	
20	Kartoyoqo	Fitter	Grobogan, 18 Apr 1963	Indonesia	D 060028	24.03.2020	RATING ENGINE	6200395262350716	
21	Daiman	Cir/ Cook	Blitar, 10 Jan 1972	Indonesia	F 096711	08.01.2021	RATING DECK	6200062396340716	
22	Luthfi Alfansa	D/CDT - 1	Lahat, 08 Maret 2000	Indonesia	F 241826	15.11.2023	BST	6211854648010318	
23	Faris Alkhaq	D/CDT - 2	Bojonegoro, 24 Sept 1999	Indonesia	F 257798	15.11.2023	BST	6211854015010318	



Lampiran 3. Gambar kapal MV. SHANTHI INDAH



Lampiran 4.

Tabulasi Responden Variabel X1

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1
1	4	4	2	5	1	2	5	1	2	2	4	5	37
2	2	4	5	5	4	5	5	4	4	3	1	5	47
3	5	4	2	2	4	4	2	4	2	4	5	4	42
4	4	5	4	2	5	4	2	5	5	4	4	5	49
5	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	33
6	1	4	5	5	4	5	5	4	4	3	1	5	46
7	3	4	4	2	4	2	3	2	3	5	5	2	39
8	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	35
9	4	3	4	2	4	2	3	2	2	5	5	2	38
10	2	1	1	5	4	2	5	4	1	1	1	2	29
11	5	2	3	3	4	4	2	4	5	1	3	1	37
12	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	35
13	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	55
14	5	2	5	5	4	5	5	4	1	3	1	5	45
15	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	33
16	4	5	4	2	5	4	2	5	5	5	4	5	50
17	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	4	4	34
18	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	5	35
19	5	5	5	2	5	4	2	5	5	5	5	4	52
20	5	2	5	5	4	5	5	4	1	3	1	5	45
21	5	3	4	4	5	5	5	3	2	3	2	5	46
22	5	2	5	5	4	5	5	4	1	4	5	1	46
23	4	4	4	3	2	4	2	2	4	5	3	5	42
24	5	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	4	53
25	2	5	1	1	1	3	2	2	3	4	3	3	30
26	5	4	3	3	2	3	2	5	3	4	5	5	44
27	4	5	4	3	5	4	2	3	5	4	4	5	48
28	4	5	2	4	3	2	4	3	5	5	4	5	46
29	5	3	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	51

30	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	5	55
31	5	3	4	4	5	5	5	3	2	3	3	5	47
32	3	4	4	2	4	2	3	2	3	5	5	2	39

33	4	4	4	3	2	4	2	2	4	5	3	5	42
34	3	2	1	5	5	3	5	5	2	5	4	3	43
35	5	3	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	51
36	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	5	54
37	4	5	4	3	5	4	2	3	5	4	4	5	48
38	2	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	49
39	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	58
40	2	5	4	3	2	3	2	5	3	2	5	4	40
41	3	2	1	5	5	3	5	5	2	5	4	3	43
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
43	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	5	36
44	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	4	30
45	2	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	49
46	5	2	1	5	5	3	5	5	2	5	4	3	45
47	4	5	4	3	1	3	2	5	3	2	5	4	41
48	4	5	4	3	5	4	2	3	5	4	4	5	48
49	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	56
50	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	5	36
51	3	2	1	5	5	3	5	5	2	5	4	3	43
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	4	3	2	3	3	2	3	1	2	4	3	5	35
54	2	2	2	3	1	1	1	2	3	4	2	2	25
55	4	2	4	4	4	4	4	3	4	1	4	3	41
56	2	2	2	3	1	1	1	2	3	4	2	2	25
57	4	5	4	3	5	4	2	3	5	4	4	5	48
58	5	4	3	5	2	4	2	5	5	5	3	4	47
59	4	5	4	3	1	3	5	2	3	3	5	4	42
60	5	4	3	5	2	4	2	5	5	5	4	2	46
61	5	4	3	5	2	4	1	5	5	5	3	4	46
62	3	2	1	4	5	3	5	5	2	5	4	3	42

63	5	4	3	5	2	4	2	5	5	5	2	4	46
64	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	3	5	39
65	4	2	1	5	5	3	5	5	2	5	4	3	44
66	4	5	4	3	5	4	2	3	5	4	4	5	48
67	5	4	3	5	2	4	2	5	5	5	4	2	46
68	4	2	1	5	5	3	5	4	2	5	4	3	43
69	5	2	1	5	5	3	5	5	2	4	5	3	45
70	5	4	3	5	2	4	2	5	5	4	3	4	46
71	5	3	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	51
72	4	3	2	3	3	2	3	1	2	4	1	5	33
73	2	2	2	3	1	2	1	2	3	4	3	2	27
74	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	4	2	27
75	2	1	1	2	4	1	1	2	1	4	2	1	22
76	4	3	2	3	3	2	3	1	2	2	1	5	31
77	4	5	4	3	5	4	2	3	5	4	4	5	48
78	5	2	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	50
79	4	2	1	5	5	3	5	5	2	5	4	3	44
80	4	1	3	5	4	2	5	1	1	1	4	5	36
81	4	2	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	37
82	3	2	2	3	2	2	1	2	3	4	3	1	28
83	5	3	3	5	5	4	2	5	5	3	5	4	49
84	4	1	3	5	4	2	5	1	2	1	4	5	37
85	5	3	4	5	5	4	2	5	5	5	5	4	52
86	4	2	3	4	1	4	3	4	4	2	4	2	37
87	4	1	3	4	1	4	4	4	4	2	4	5	40
88	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	54
89	5	2	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	50
90	4	1	3	5	4	1	5	1	2	1	4	5	36
91	5	2	3	3	4	4	2	4	5	3	3	1	39
92	5	3	3	5	5	5	2	5	5	5	2	4	49

Tabulasi Responden Variabel X2

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2
1	4	3	2	4	2	3	4	2	5	3	4	3	39
2	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	4	5	50
3	4	3	4	4	5	5	4	3	5	5	5	3	50
4	2	5	2	2	5	2	2	5	2	2	2	2	33
5	4	4	1	3	5	5	2	5	3	4	3	1	40
6	5	3	3	5	4	4	2	3	5	3	4	5	46
7	5	3	3	5	4	4	2	3	4	3	4	5	45
8	3	4	4	2	2	3	4	2	5	5	3	2	39
9	5	4	2	2	4	4	2	4	4	5	2	4	42
10	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	5	34
11	5	2	3	3	4	4	2	4	1	1	5	3	37
12	2	3	3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	43
13	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	57
14	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	2	47
15	5	4	2	3	4	4	2	4	4	5	4	2	43
16	5	3	3	5	4	4	2	3	4	3	5	4	45
17	2	4	5	5	4	5	5	4	3	1	5	4	47
18	4	2	1	3	5	5	3	5	3	4	1	3	39
19	4	4	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	50
20	4	3	4	2	4	2	3	2	5	5	2	2	38
21	5	5	3	5	5	5	5	3	4	2	4	5	51
22	4	3	5	4	4	5	5	5	2	3	5	5	50
23	4	5	4	2	5	4	3	5	5	4	5	5	51
24	5	3	3	5	4	4	2	3	4	3	5	4	45
25	5	4	2	2	4	4	2	4	4	5	4	3	43
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	58
27	4	5	5	4	4	4	5	5	2	5	5	4	52
28	4	3	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	49
29	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	58
30	5	3	3	5	4	4	2	3	3	3	5	4	44
31	2	4	5	5	4	5	5	4	3	1	5	4	47
32	2	3	3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	43
33	3	5	4	4	3	5	4	4	5	4	4	2	47
34	4	2	3	1	3	2	4	5	4	4	5	4	41
35	5	4	3	3	2	3	2	5	4	5	3	5	44
36	5	3	4	4	5	5	5	3	3	2	2	5	46

37	5	3	4	4	5	5	5	3	3	3	2	5	47
38	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	57
39	5	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	4	53
40	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	57
41	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	54
42	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	5	49
43	2	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	49
44	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	5	36
45	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	56
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
47	4	5	4	5	4	4	3	3	5	5	5	3	50
48	5	5	5	2	5	4	3	5	4	5	5	4	52
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	56
50	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	3	51
51	5	3	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	51
52	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	58
53	2	5	4	4	2	3	2	5	2	5	3	4	41
54	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	5	36
55	5	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	4	53
56	4	4	2	3	3	2	3	3	4	3	2	5	38
57	5	3	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	51
58	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	55
59	4	2	4	5	4	4	2	4	5	3	5	5	47
60	3	3	1	4	5	3	5	5	5	4	2	3	43
61	4	5	4	3	5	4	2	3	4	4	5	5	48
62	2	1	5	5	3	5	5	2	4	5	5	2	44
63	5	4	3	5	2	4	2	5	5	3	5	4	47
64	5	4	5	3	3	5	4	4	4	2	5	1	45
65	5	3	4	4	5	3	4	5	5	5	4	4	51
66	5	4	3	5	2	4	1	5	5	3	5	4	46
67	3	2	1	5	5	3	5	5	5	4	2	3	43
68	4	4	4	3	4	5	4	2	4	2	5	2	43
69	5	4	3	5	2	4	2	5	5	3	5	4	47
70	3	3	2	3	4	2	3	3	4	3	4	5	39
71	5	4	3	5	2	4	2	5	5	3	5	4	47
72	4	3	2	3	3	2	3	3	4	1	2	5	35
73	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	5	2	36
74	4	3	2	3	3	2	3	1	4	1	5	2	33

75	2	2	2	3	2	1	2	2	2	4	2	3	27
76	4	1	3	5	4	2	5	1	1	4	5	1	36
77	4	2	1	5	5	3	1	5	5	5	3	3	42
78	5	5	5	5	4	4	4	5	1	3	4	4	49
79	5	3	2	3	2	2	5	3	5	4	5	4	43
80	4	3	2	3	3	2	3	1	4	1	5	2	33
81	4	2	1	5	5	3	1	5	5	5	3	3	42
82	4	3	2	3	3	2	3	1	4	1	5	2	33
83	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	5	4	38
84	5	1	3	4	1	4	4	4	2	4	5	4	41
85	4	2	1	5	5	3	5	5	5	3	4	2	44
86	5	3	3	4	1	4	3	4	2	2	4	4	39
87	4	2	4	4	1	4	3	4	2	4	4	2	38
88	5	4	3	5	2	4	2	5	5	2	5	4	46
89	5	5	5	5	4	2	4	5	1	4	4	4	48
90	3	4	2	3	4	2	3	3	2	3	4	5	38
91	4	2	3	2	2	5	2	4	2	3	3	4	36
92	5	3	2	3	3	2	3	1	4	1	2	5	34



Tabulasi Responden Variabel Y

NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y
1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	5	33
2	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	2	5	52
3	3	5	3	5	5	4	2	3	5	5	4	5	49
4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	2	48
5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	2	47
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	56
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	57
8	4	4	1	3	5	5	2	5	3	3	4	1	40
9	2	3	2	3	5	5	3	5	3	1	2	1	35
10	4	2	3	1	4	2	3	3	5	2	4	2	35
11	4	2	4	2	4	2	3	2	2	5	5	3	38
12	3	5	3	5	5	5	5	3	5	3	2	4	48
13	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	55
14	4	2	4	2	5	4	3	5	5	3	4	5	46
15	3	5	3	5	4	4	2	3	5	4	3	5	46
16	5	5	5	5	4	5	4	4	4	3	2	5	51
17	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	2	48
18	2	3	3	5	4	4	2	3	4	4	4	5	43
19	4	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	50
20	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	2	4	52
21	5	5	3	5	5	5	5	3	5	3	3	4	51
22	3	4	5	5	4	5	4	4	4	2	4	5	49
23	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	54
24	4	5	4	2	5	4	4	5	5	5	4	5	52
25	4	4	1	3	5	5	3	5	3	3	4	1	41
26	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	2	49
27	4	5	4	2	5	4	3	5	5	5	4	5	51
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	59
29	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	52
30	5	4	2	5	5	3	5	5	5	5	5	5	54
31	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	52
32	2	4	5	5	4	5	5	4	4	3	1	5	47
33	4	3	1	3	4	5	4	4	3	5	4	5	45
34	3	5	3	5	5	4	2	5	5	5	3	4	49
35	3	5	4	3	3	5	4	4	3	5	4	5	48

36	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	55
37	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	56
38	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
39	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	57
40	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	4	5	52
41	5	5	5	2	5	4	3	5	5	5	5	4	53
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
43	4	4	1	3	5	5	3	4	3	3	4	1	40
44	3	3	2	3	3	2	4	3	2	4	3	5	37
45	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	54
46	4	5	3	2	5	4	5	4	5	5	4	5	51
47	5	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	4	52
48	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
50	5	3	4	4	5	5	5	3	2	3	2	4	45
51	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	3	51
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
53	4	3	4	4	3	2	5	3	4	4	5	2	43
54	3	3	2	3	3	2	4	3	4	4	3	4	38
55	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	55
56	4	4	1	3	5	5	3	4	3	3	4	1	40
57	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	57
58	5	5	5	2	5	4	3	5	4	5	5	4	52
59	4	2	4	5	4	4	2	4	5	5	3	5	47
60	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	2	3	50
61	2	4	3	5	5	4	2	5	5	5	5	4	49
62	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	55
63	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	58
64	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	57
65	4	5	3	2	5	4	5	4	4	5	4	5	50
66	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	52
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	59
68	5	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	4	54
69	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	56
70	2	3	3	4	4	3	5	3	4	5	4	5	45
71	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	59
72	3	3	1	4	5	3	5	5	3	5	4	3	44
73	4	4	3	2	4	3	2	5	5	5	5	4	46
74	4	4	4	3	4	5	4	2	5	4	2	2	43

75	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	4	5	37
76	2	1	5	5	5	4	5	2	5	4	5	2	45
77	2	3	3	2	4	3	2	5	4	5	5	4	42
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	58
79	4	4	5	4	2	3	2	5	5	5	5	4	48
80	2	3	3	2	4	3	2	4	5	5	3	4	40
81	4	5	3	2	5	5	5	4	4	5	4	5	51
82	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	52
83	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	56
84	3	1	5	3	5	4	1	2	3	4	3	1	35
85	4	4	5	4	2	3	2	5	5	5	5	4	48
86	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	5	4	52
87	5	5	5	5	4	4	4	5	4	1	3	4	49
88	4	5	3	2	5	5	5	4	4	5	4	5	51
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
90	4	1	3	5	4	2	5	1	1	1	4	5	36
91	2	3	3	2	4	3	2	5	4	5	5	4	42
92	3	5	5	2	5	3	5	5	5	4	3	4	49



Lampiran 5. Hasil Output SPSS Deskripsi Data Identitas Responden

		Statistics		
		jeniskelamin	usia	namakapal
N	Valid	92	92	92
	Missing	0	0	0

		jeniskelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki laki	92	100.0	100.0	100.0

		usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 th s/d 30 th	50	54.3	54.3	54.3
	30 th s/d 40 th	22	23.9	23.9	78.3
	40 th s/d 50 th	20	21.7	21.7	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

		namakapal			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MV SHANTHI INDAH	23	25.0	25.0	25.0
	MV DK 02	23	25.0	25.0	50.0
	MV DK 03	23	25.0	25.0	75.0
	MV KT 02	23	25.0	25.0	100.0
	Total	92	100.0	100.0	

Lampiran 6. Hasil Output SPSS Deskripsi Variabel

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	92	1.00	5.00	3.8804	1.12750
X1.2	92	1.00	5.00	3.3261	1.31022
X1.3	92	1.00	5.00	3.0435	1.29167
X1.4	92	1.00	5.00	3.7935	1.12453
X1.5	92	1.00	5.00	3.7283	1.43046
X1.6	92	1.00	5.00	3.3696	1.18338
X1.7	92	1.00	5.00	3.1087	1.35433
X1.8	92	1.00	5.00	3.7065	1.35499
X1.9	92	1.00	5.00	3.4783	1.43334
X1.10	92	1.00	5.00	3.8587	1.26301
X1.11	92	1.00	5.00	3.5435	1.21721
X1.12	92	1.00	5.00	3.8261	1.28053
Valid N (listwise)	92				

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	92	2.00	5.00	4.1087	.98847
X2.2	92	1.00	5.00	3.5761	1.08165
X2.3	92	1.00	5.00	3.3587	1.28885
X2.4	92	1.00	5.00	3.8587	1.08518
X2.5	92	1.00	5.00	3.8152	1.15720
X2.6	92	1.00	5.00	3.7717	1.14933
X2.7	92	1.00	5.00	3.3478	1.22640
X2.8	92	1.00	5.00	3.8587	1.19137
X2.9	92	1.00	5.00	3.9130	1.18277
X2.10	92	1.00	5.00	3.5326	1.23547
X2.11	92	1.00	5.00	4.0978	1.14891
X2.12	92	1.00	5.00	3.7935	1.16296
Valid N (listwise)	92				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y.1	92	2.00	5.00	4.0326	.97723
Y.2	92	1.00	5.00	4.1304	1.05056
Y.3	92	1.00	5.00	3.8913	1.22660
Y.4	92	1.00	5.00	3.9022	1.17725
Y.5	92	2.00	5.00	4.3587	.79257
Y.6	92	2.00	5.00	4.1848	.97134
Y.7	92	1.00	5.00	3.9130	1.12565
Y.8	92	1.00	5.00	4.2500	.95647
Y.9	92	1.00	5.00	4.3152	.94844
Y.10	92	1.00	5.00	4.3043	1.03498
Y.11	92	1.00	5.00	3.9783	1.04806
Y.12	92	1.00	5.00	4.0652	1.23861
Valid N (listwise)	92				



X1.10	Pearson Correlation	.281*	.340*	.098	.103	.313*	.307*	-.139	.399*	.402*	1	.243*	.046	.530**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.352	.328	.002	.003	.187	.000	.000		.019	.665	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.11	Pearson Correlation	.256*	.115	.069	.043	.161	.042	-.070	.231*	.246*	.243*	1	-.073	.347**
	Sig. (2-tailed)	.014	.275	.515	.686	.124	.690	.510	.027	.018	.019		.491	.001
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
X1.12	Pearson Correlation	.229*	.375*	.357*	.105	.172	.289*	.214*	-.068	.184	.046	-.073	1	.440**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000	.000	.321	.101	.005	.041	.521	.080	.665	.491		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL X1	Pearson Correlation	.657*	.517*	.638*	.410*	.581*	.823*	.220*	.638*	.636*	.530**	.347**	.440**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.035	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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

X2.12	Pearson Correlation	.201	.235*	.255*	.159	.159	.153	.043	.233*	.043	-.045	-.018	1	.395**
	Sig. (2-tailed)	.054	.024	.014	.129	.130	.144	.683	.026	.686	.670	.868		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL X2	Pearson Correlation	.424**	.548**	.736**	.425**	.534**	.717**	.431**	.592**	.368**	.378**	.511**	.395**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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



Lampiran 9. Hasil Output SPSS Validitas Korelasi Y

		Correlations											TOTA LY	
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.1 0	Y.1 1	Y.1 2	
Y.1	Pearson Correlati on	1	.435 **	.443 **	.251 *	.254 *	.376 **	.422 **	.356 **	.261 *	.120	.162	.162	.651**
	Sig. (2- tailed)		.000	.000	.016	.014	.000	.000	.001	.012	.253	.124	.124	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.2	Pearson Correlati on	.435 **	1	.327 **	.233 *	.194	.504 **	.326 **	.492 **	.499 **	.286 **	.082	.306 **	.720**
	Sig. (2- tailed)	.000		.001	.026	.064	.000	.002	.000	.000	.006	.435	.003	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.3	Pearson Correlati on	.443 **	.327 **	1	.381 **	.029	.331 **	.288 **	.211 *	.493 **	.182	.135	.337 **	.671**
	Sig. (2- tailed)	.000	.001		.000	.782	.001	.005	.044	.000	.082	.200	.001	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.4	Pearson Correlati on	.251 *	.233 *	.381 **	1	.003	.362 **	.284 **	.051	.244 *	- .038	.034	.208 *	.494**
	Sig. (2- tailed)	.016	.026	.000		.980	.000	.006	.628	.019	.716	.748	.047	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.5	Pearson Correlati on	.254 *	.194	.029	.003	1	.370 **	.208 *	.199	.243 *	- .014	.036	.043	.351**
	Sig. (2- tailed)	.014	.064	.782	.980		.000	.047	.057	.020	.895	.734	.684	.001
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.6	Pearson Correlati on	.376 **	.504 **	.331 **	.362 **	.370 **	1	.326 **	.340 **	.318 **	.009	- .136	.008	.572**

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000		.001	.001	.002	.932	.195	.939	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.7	Pearson Correlation	.422**	.326**	.288**	.284**	.208*	.326**	1	.061	.160	.004	-.132	.272**	.512**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.006	.047	.001		.562	.128	.969	.210	.009	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.8	Pearson Correlation	.356**	.492**	.211*	.051	.199	.340**	.061	1	.421**	.333**	.203	.125	.564**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.044	.628	.057	.001	.562		.000	.001	.053	.234	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.9	Pearson Correlation	.261*	.499**	.493**	.244*	.243*	.318**	.160	.421**	1	.405**	.151	.226*	.675**
	Sig. (2-tailed)	.012	.000	.000	.019	.020	.002	.128	.000		.000	.152	.031	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.10	Pearson Correlation	.120	.286**	.182	-.038	-.014	.009	.004	.333**	.405**	1	.371**	.207*	.441**
	Sig. (2-tailed)	.253	.006	.082	.716	.895	.932	.969	.001	.000		.000	.047	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
Y.11	Pearson Correlation	.162	.082	.135	.034	.036	-.136	-.132	.203	.151	.371**	1	.026	.296**
	Sig. (2-tailed)	.124	.435	.200	.748	.734	.195	.210	.053	.152	.000		.802	.004
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

Y.12

	Pearson Correlation	.162	.306**	.337**	.208*	.043	.008	.272**	.125	.226*	.207*	.026	1	.488**
	Sig. (2-tailed)	.124	.003	.001	.047	.684	.939	.009	.234	.031	.047	.802		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTALY	Pearson Correlation	.651**	.720**	.671**	.494**	.351**	.572**	.512**	.564**	.675**	.441**	.296**	.488**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92	92

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

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



Lampiran 10. Hasil Output SPSS Reliabilitas X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.772	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	38.7826	56.919	.568	.742
X1.2	39.3370	58.402	.386	.759
X1.3	39.6196	55.953	.529	.743
X1.4	38.8696	61.521	.287	.768
X1.5	38.9348	56.215	.447	.752
X1.6	39.2935	53.199	.768	.719
X1.7	39.5543	64.777	.057	.795
X1.8	38.9565	55.449	.524	.743
X1.9	39.1848	54.900	.513	.744
X1.10	38.8043	58.423	.406	.757
X1.11	39.1196	62.370	.208	.777
X1.12	38.8370	60.204	.302	.768

Lampiran 11. Hasil Output SPSS Reliabilitas X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.736	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.9239	44.730	.299	.726
X2.2	41.4565	42.471	.427	.712
X2.3	41.6739	37.958	.632	.680
X2.4	41.1739	44.343	.286	.728
X2.5	41.2174	42.282	.401	.714
X2.6	41.2609	39.360	.623	.685
X2.7	41.6848	43.713	.274	.731
X2.8	41.1739	41.134	.465	.706
X2.9	41.1196	44.920	.211	.738
X2.10	41.5000	44.604	.214	.739
X2.11	40.9348	42.699	.376	.718
X2.12	41.2391	44.536	.243	.734

Lampiran 12. Hasil Output SPSS Reliabilitas Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	92	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	92	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	45.2935	38.034	.555	.743
Y.2	45.1957	36.555	.631	.733
Y.3	45.4348	36.051	.551	.740
Y.4	45.4239	39.192	.346	.765
Y.5	44.9674	42.537	.243	.772
Y.6	45.1413	39.112	.462	.752
Y.7	45.4130	39.146	.373	.762
Y.8	45.0761	39.302	.455	.753
Y.9	45.0109	37.923	.586	.740
Y.10	45.0217	40.571	.306	.768
Y.11	45.3478	42.581	.146	.785
Y.12	45.2609	39.030	.330	.768

Lampiran 13. Hasil Output SPSS Uji Normalitas One sample K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.70413076
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.043
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{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.



Lampiran 14. Hasil Output SPSS Tabel r, Tabel t, Tabel f

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.505	4.75669

a. Predictors: (Constant), konflik kerja, stress kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.434	3.326		5.843	.000
	stress kerja	.428	.076	.522	5.616	.000
	konflik kerja	.258	.089	.269	2.898	.005

a. Dependent Variable: kualitas kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2142.492	2	1071.246	47.346	.000 ^b
	Residual	2013.725	89	22.626		
	Total	4156.217	91			

a. Dependent Variable: kualitas kerja

b. Predictors: (Constant), konflik kerja, stress kerja

Lampiran 15. Pehitungan sumbangan Relatif dan Efektif

Dari hasil uji hipotesis diketahui :

Variabel	Koefisien Regresi (BETA)	Koefisien Korelasi	R Square
X1	0,522	0,685	0,515
X2	0,269	0,586	

Kemudian dapat dilakukan perhitungan sebagai berikut :

1. Sumbangan Efektif (SE)

$$SE (X1) = \text{Beta} (X1) \times \text{Koefisien Korelasi} (X1) \times 100\%$$

$$= 0,522 \times 0,685 \times 100\%$$

$$= 0,3576$$

$$SE (X2) = \text{Beta} (X2) \times \text{Koefisien Korelasi} (X2) \times 100\%$$

$$= 0,269 \times 0,586 \times 100\%$$

$$= 0,1576$$

Jadi total sumbangan efektif sebesar (sama dengan R^2)

2. Sumbangan Relatif (SR)

$$SR (X1) = \frac{SE (X1)}{R^2}$$

$$= \frac{35,76\%}{51,52\%}$$

$$= 69,4\%$$

$$\begin{aligned} SR(X2) &= \frac{SE(X2)}{R2} \\ &= \frac{15,76\%}{51,52\%} \\ &= 30,6\% \end{aligned}$$

Jadi total sumbangan relative sebesar 100 %



Lampiran 16. Tabel F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74

131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
-----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Lampiran 17. Tabel R

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.32	0.413
4	0.95	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.38
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.33
18	0.468	0.59	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.22	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.23

$$\text{NILAI}(N-2)=92-2=90$$

Lampiran 18. Kuisisioner Responden

No. Responden :

--	--	--

DAFTAR KUESIONER

ANALISIS HUBUNGAN STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KUALITAS KERJA DIATAS KAPAL (Studi Kasus Kapal-Kapal Perusahaan PT KSE)

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : 1. Pria 2. Wanita
3. Usia
- a. 20 th s/d 30 th
- b. 30 th s/d 40 th
- c. 40 th s/d 50 th
- d. 50 th atau lebih
4. Nama Kapal
- a. MV SHANTHI INDAH
- b. MV DK 02
- c. MV DK 03
- d. MV KT 02

Petunjuk Pengisian :

- A. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- B. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (√) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- C. Pilihan jawaban :
- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Ragu-Ragu (R)

- d. Setuju (S)
e. Sangat Setuju (SS)

1. VARIABLE STRESS KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A. Beban Tuntutan Kerja						
1	Saya harus memiliki dan mencapai target kerja yang tinggi					
2	Tugas yang diberikan terkadang mendadak dan dengan jangka waktu yang singkat					
3	Saya bekerja dengan dibawah pengawasan dan etos kerja yang tinggi					
B. Waktu Kerja						
4	Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan saya selalu tepat waktu					
5	Menurut anda, apakah menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu itu penting					
6	Saya selalu bekerja dengan standar waktu yang sudah dijadwalkan					
C. Feedback Yang Didapatkan Saat Bekerja						
7	Gaji yang saya terima belum sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan tiap bulan					
8	Saya tidak mendapatkan kenyamanan kondisi tempat kerja saat saya bekerja					
9	Saya belum pernah mendapatkan kesejahteraan selama bekerja diperusahaan ini					
D. Kepemimpinan Organisasi						
10	Pemimpin kerja dikapal menetapkan standar kerja kepada bawahan					
11	Pemimpin kerja dikapal menciptakan budaya etos kerja yang begitu tinggi					
12	Pemimpin dikapal menciptakan suasana kerja yang disiplin dan terstruktur					

2. KONFLIK KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A. Bersaing Dalam Menggapai Prestasi Kerja						
1	Saya selalu bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan saya					
2	Saya akan memberikan banyak kontribusi untuk perusahaan ini					

3	Saya akan memberikan seluruh dedikasi saya dalam bekerja selama berada di perusahaan ini					
B. Membuat Inovasi Baru Untuk Perusahaan						
4	Saya selalu berusaha untuk mendapatkan persetujuan dalam mengembangkan ide-ide kreatif yang saya sampaikan					
5	Saya selalu berusaha mewujudkan ide-ide baru yang menjadi sistem baru dalam bekerja					
6	Saya setiap hari selalu memiliki inovasi-inovasi baru untuk mengurangi kejenuhan dalam bekerja					
C. Kesalahan Komunikasi						
7	Saya menggunakan bahasa sindiran ketika mengingatkan seseorang					
8	Saya memilih pergi dari ruangan ketika pendapat saya tidak dihargai saat pimpinan mengadakan safety meeting					
9	Saya sering mengalami kendala ketika berbicara dengan orang yang berbeda daerah					
D. Perselisihan Antar individu						
10	Saya merasakan terjadinya ketegangan antar saya dan rekan kerja terkait dengan masalah pribadi					
11	Saya merasakan terjadinya percekocokan atau perdebatan(kontroversi) antara saya dan rekan kerja					
12	Saya sering merasa pendapat saya mengalami kontroversi dengan pendapat pimpinan					

3. VARIABLE KUALITAS KERJA

NO	PERNYATAAN	STS	TS	R	S	SS
A. Kuantitas Yang Dihasilkan Dalam Bekerja						
1	Saya merasa belum dapat memenuhi standar pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
2	Saya merasa belum mampu memenuhi target kerja perusahaan dengan penuh perhitungan					
3	Saya belum banyak menyelesaikan pekerjaan melebihi target perusahaan					
B. Ketepatan Waktu Bekerja						
4	Saya masih sering menyalahgunakan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan atasan					
5	Saya sedang berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif dalam menyelesaikan setiap tugas atau pekerjaan					
6	Saya perlu belajar memulai pekerjaan dengan tepat waktu dan selesai tepat waktu juga					

C. Kemandirian Bekerja					
7	Terkadang, saya menyelesaikan pekerjaan saya dengan kemampuan sendiri				
8	Saya merasa puas apabila pekerjaan dan tanggung jawab saya dapat saya tangani sendiri				
9	Saya suka meminta bantuan kepada orang lain ketika bekerja				
D. Komitmen Yang Diberikan Untuk Perusahaan					
10	Saya merasa belum mencapai standar yang diberikan perusahaan ini sehingga hasilnya memuaskan				
11	Saya akan setia dan berkarir hingga hari tua untuk perusahaan ini				
12	Saya berkomitmen untuk memajukan perusahaan ini dengan menjaga loyalitas kepada pekerjaan				



Lampiran19.TabelT

Tabel Nilai t

d.f	$t_{0,10}$	$t_{0,05}$	$t_{0,025}$	$t_{0,01}$	$t_{0,005}$	d.f
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	79
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	80
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	81
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	82
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	83
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	84
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	85
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	86
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	87
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	88
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	89
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	90
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	91
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	92
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	93
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	94
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	95
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	96
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	97
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	98
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	99
Inf.	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	Inf.

Sumber: Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS (Dr. Imam Ghozali)

Lampiran 20. Hasil Turnitin

**SURAT KETERANGAN HASIL CEK
PLAGIASI NASKAH
SKRIPSI/PROSIDING
No.
631/SP/PERPUSTAKAAN/SKHCP/02/
2022**

Petugas cek plagiasi telah menerima naskah skripsi/prosiding dengan identitas:

Nama : LUTHFI ALFANSA

NIT : 541711106327 N

Prodi/Jurusan : NAUTIKA

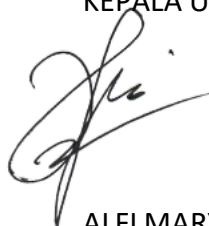
Judul : ANALISIS HUBUNGAN STRESS KERJA DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP KUALITAS
KERJA CREW DI ATAS KAPAL (STUDI KASUS
KAPAL-KAPAL PERUSAHAAN PT. KSE)

Menyatakan bahwa naskah skripsi/prosiding tersebut telah diperiksa tingkat kemiripannya (*index similarity*) dengan skor/hasil sebesar 26 %* (Dua Puluh Enam Persen).

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 16 Februari 2022

KEPALA UNIT PERPUSTAKAAN & PENERBITAN



ALFI MARYATI, SH

NIP. 19750119 199803 2 001

*Catatan:

> 30 % : “Revisi (Konsultasikan dengan Pembimbing)”



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Nama : Luthfi Alfansa
2. Tempat, Tanggalahir : Lahat, 8 Maret 2000
3. Alamat : RT. 39 RW. 007
Kel. kecapi, Kec. Tahunan,
Kab. jebara
4. Agama : Islam
5. Nama orang tua
 - a. Ayah : Alex Efendi
 - b. Ibu : Rohayatiningsih
6. Riwayat Pendidikan
 - a. -SD Negeri 36 Lahat, Kelas 1-3
-SD Negeri Panggang 06 Jebara , Kelas 4
-SD Negeri 04 Bangkle, Kelas 5 sampai Lulus Tahun 2011
 - b. SMP Negeri 6 Blora Lulus Tahun 2014
 - c. -SMA Negeri 1 Demak, Kelas 1
-SMA Negeri 1 Jebara, Kelas 2 sampai Lulus Tahun 2017
 - d. Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang
7. Pengalaman Praktek Laut (PRALA)
Kapal : MV. SHANTHI INDAH
Perusahaan : PT. Karya Sumber Energy
Alamat : Jl. Kopi No.2F, RT.7/RW.3, Roa Malaka, Kec.
Tambora, DKI Jakarta



