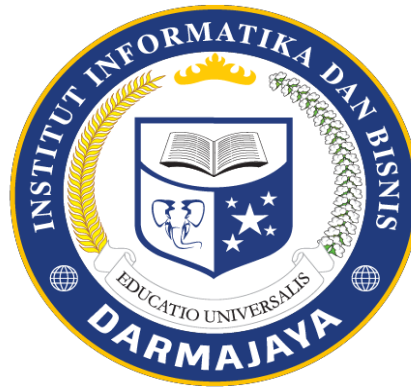


**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL NUSANTARA
SYARIAH BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

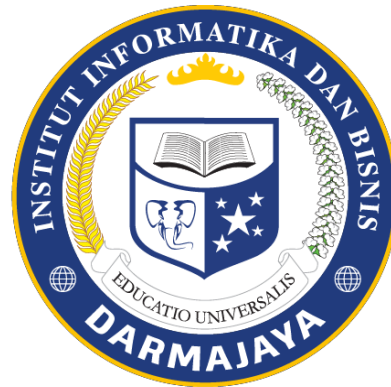
**Aprilia Tri Widiawati
1712110233**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL NUSANTARA
SYARIAH BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI
Pada
Jurusan Manajemen**



Disusun Oleh :

**Aprilia Tri Widiawati
1712110233**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA
BANDAR LAMPUNG
2021**



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri, tidak terdapat karya yang telah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 5 Maret 2021



Aprilia Tri Widiawati
1712110233

HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA
KARYAWAN HOTEL NUSANTARA SYARIAH
BANDAR LAMPUNG.**

NAMA : APRILIA TRI WIDIAWATI

NPM : 1712110233

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** Pada **PROGRAM STUDI MANAJEMEN IIB DARMAJAYA.**

Menyetujui :

Pembimbing

Dr. Lukmanul Hakim.,SE,M.Si

NIK. 14360718

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Anggalia Wibasuri,S.kom.M.M

NIK.11310809

HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal ruang telah diselenggarakannya sidang SKRIPSI dengan judul
**“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL NUSANTARA SYARIAH
BANDAR LAMPUNG”**

Untuk memenuhi sebagian syarat persyaratan akademik guna memperoleh gelar
Sarjana Ekonomi, bagi mahasiswa.

Nama Mahasiswa : Aprilia Tri Widiawati

NPM : 1712110233

Program Studi : Manajemen

Dan telah dinyatakan Lulus oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama

Status

Tanda tangan

1. **Dr. Mieke Rahayu, Dra.,M,M** **Penguji I**

2. **Stefanus Rumangkit,S.E.,M.Sc** **Penguji II**

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IIB Darmajaya

Dr. Faurani I Santi singagerda,SE., M.S.c

NIK :30040419

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Tulang Bawang, pada tanggal 09 April 1997 sebagai anak ke 3 dari 4 bersaudara, dari pasangan Bapak Sukilan dan Ibu Marsini.

1. Identitas

- a. Nama : Aprilia Tri Widiawati
- b. NPM : 1712110233
- c. Jenis Kelamin : Perempuan
- d. Agama : Islam
- e. Alamat : Tulang Bawang, Kahuripan Jaya, Unit 5
- f. Suku : JAWA
- g. Kewarganegaraan : Indonesia

2. Riwayat Pendidikan

- a. Tahun 2013 menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar SDN 1 Kahuripan Jaya
- b. Tahun 2015 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Pertama SMPN 1 Banjar Baru
- c. Tahun 2017 menyelesaikan pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMAN 1 Pagar Dewa
- d. Tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Jurusan Manajemen pada Jenjang Strata (S1) di Institut Bisnis dan Informatika Darmajaya Bandar Lampung.
- e. Penulis melakukan Praktek Kerja Pengabdian Masyarakat Desa Kahuripan Jaya Kec, Banjar Baru Kab, Tulang Bawang

Halaman Persembahan

Segala puji bagi Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang bahwa atas taufik dan hidayah Nya maka penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Terimakasih atas nikmat-mu yaa Robb.

Ku persembahkan karya tulis ku ini kepada :

Yang terutama Kedua orang tua ku, Bapak Sukilan dan Ibu Marsini dan kepada kakak pertamaku 1. Ida Arianingsih, 2. Dwi Apriyani, Adik kesayanganku Nabila Cesia Aulia yang selalu mendoakan selama menempuh bakukuliah dan selalu memberikan ku semangat untuk selalu menggapai mimpi, serta yang selalu menasehati, memberi solusi, memberi motivasi dalam setiap hari-hari ku.

Terimakasih untuk Deri Ade Nugroho seseorang yang selalu menemanin dan mendukung hingga proses pengerjaan skripsi ini selesai dan seterusnya.

Terimakasih untuk Teman-temanku, 1. Indah 2. Irma , 3. Ayu 4. Wenny, 5. Renita 5. Ari 6. Dicky yang selalu memberi nasehat dan jawaban ketika ada masalah maaf tidak bisa menyebutkan nama semua untuk teman-temanku.

Almamater ku Institut Informatika Dan Bisnis Dramajaya yang telah memberikan banyak kenangan dan wawan untuk menjadikan saya pribadi yang baik.

MOTTO

“Sesungguhnya Allah tidak akan merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri “(QS. Ar Ra’d:11).

“Dan bawasanya seorang manusia tiada memperoleh selama apa yang telah diusahakannya” (An Najm : 39).

“Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya yang ditunjukan untuk mencari ridho Allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan/kekayaan duniawi maka ia tidak akan medapatkan baunya surge nanti pada hari kiamat (riwayat Abu Hurairah radhallahu anhu)”

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL NUSANTARA SYARIAH BANDAR LAMPUNG

Oleh :

Aprilia Tri Widiawati

Konflik yang terjadi keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Konflik kerja yang menyebabkan kurangnya interaksi antara masing-masing karyawan, kurangnya rasa persaudaraan, ketergantungan satu pihak lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan, perbedaan persepsi antar masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas memicu timbulnya konflik kerja dan tidak bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tujuan penelitian ini, yaitu: Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja dan Lingkungan kerja non fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung. Jenis penelitian adalah penelitian Deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 33 responden. peneliti menggunakan analisis linier berganda.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda menunjukkan Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Hotel Nusantara Syariah dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah

Kata kunci : Konflik Kerja, Lingkungann Kerja Non Fisik dan Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORKPLACE CONFLICT AND NON-PHYSICAL WORKING ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN NUSANTARA SYARIAH HOTEL BANDAR LAMPUNG

By:

Aprilia Tri Widiawati

Conflicts in the success of an organization are strongly affected by the individual performance of employees. Every organization or company will always try to improve employee performance, with the hope that the company's goals will be achieved. Workplace conflict was caused by lack of interaction among employees, lack of a sense of brotherhood, dependence on one another in doing a job, differences in perception between each employee in completing tasks trigger work conflicts. It does not work hand in hand in completing work. The purpose of this study was to determine the effect of workplace conflict and non-physical work environment on employee performance in Nusantara Syariah Hotel Bandar Lampung. This type of research was quantitative descriptive research. The sample in this study was 33 respondents. This study used multiple linear analysis.

The result of this study showed that work conflict affected the employee performance in Nusantara Syariah Hotel Bandar Lampung and the non-physical work environment affected the employee performance in Nusantara Syariah Hotel Bandar Lampung.

Keywords: Work Conflict, Non-Physical Work Environment, Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT. Karena atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang merupakan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Jurusan Manajemen IIB Darmajaya Bandar Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Ir. Firmansyah YA, MBA., M.Sc, selaku Rektor IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
2. Bapak Dr. RZ. Abdul Aziz, ST.,MT, selaku Wakil Rektor I Bidang akademik IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
3. Bapak Ronny Nazar, SE,M.M, selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum dan Keuangan IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
4. Bapak Muprihan Thaib, S.Sos, selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Sumber Daya IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
5. Bapak Prof. Dr. Ir. R..A. Bustumi Rosadi, M.S selaku Wakil Rektor IV IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
6. Ibu Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.sc, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.
7. Ibu Dr. Anggalia Wibasuri, S.kom.M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
8. Bapak Dr. Lukmanul Hakim.,SE,M.Si selaku dosen pembimbing yang telah membimbing dalam penulisan skripsi.
9. Para dosen dan Staf Jurusan Manajemen IIB DARMAJAYA Bandar Lampung.
10. Kedua Orang Tua ku, Bapak Sukilan dan Ibu Marsini yang selalu setia membimbing dan mendoakanku setiap saat.
11. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar terutama Jurusan Manajemen yang telah membagi ilmu dan pengetahuan yang bermanfaat kepada penulis dalam pembelajaran.

12. Teman - teman Manajemen angkatan 2017 yang tidak dapat penulis sebutkan satu - persatu karena tidak henti - hentinya memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Almamater tercinta IIB Darmajaya.
14. Dan terimakasih untuk semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.

Semoga penyusunan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan. Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan acuan dalam pengembangan penelitian selanjutnya.

Bandar Lampung, 5 Maret 2021

Aprilia Tri Widiawati
1712110233

DAFTAR ISI

COVER LUAR	i
COVER DALAM	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDU	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
LAMPIRAN	

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	11
1.3 Ruang Lingkup Penelitian	11
1.4 Tujuan Penelitian	12
1.5 Manfaat Penelitian	12
1.6 Sistematika Peneulisan	13

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Konflik Kerja	15
2.1.1 Pengertian Konflik	15
2.1.2 Bentuk- Bentuk Konflik	16
2.1.3 Tipe-Tipe Konflik	17
2.1.4 Jenis –Jenis Konflik	18
2.1.5 Indikator Konflik	19
2.2 Lingkungan Kerja	20
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	20
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik	21

2.3 Kinerja Karyawan	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.3.2 Penilaian Kinerja	22
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	23
2.4 Penelitian Terdahulu	25
2.5 Kerangka Pemikiran.....	27
2.6 Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	31
3.2 Sumber Data.....	31
3.3 Metode Pengumpulan Data	32
3.4 Populasi dan Sampel	33
3.4.1 Populasi	33
3.4.2 Sampel	33
3.5 Variabel Penelitian	34
3.5.1 Variabel Bebas	34
3.5.2 Variabel Terikat	34
3.6 Definisi Operasi Variabel	35
3.7 Pengujian Persyaratan Instrumen	36
3.7.1 Uji Validitas	36
3.7.2 Uji Reliabilitas	37
3.8 Uji Persyaratan Analisis Data	39
3.8.1 Uji Linieritas	39
3.8.2 Uji Multikolinieritas	39
3.9 Metode Analisis Data	40
3.9.1 Regresi Linier Berganda	40
3.10 Pengujian Hipotesis	41
3.10.1 Uji t	41
3.10.2 Uji F	42

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data	45
4.1.1. Deskripsi Karakteristik Responden	45
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen	50
4.2.1 Hasil Uji Validitas	50
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas	53
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data	54
4.3.1 Uji Linearitas	54
4.3.2 Uji Multikolinearitas	55
4.4 Hasil Analisis Data	56
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	56
4.5 Hasil Pengujian Hipotesisi	58
4.5.1 Hasil Uji t	58
4.5.2 Hasil Uji F	59
4.5 Pembahasan	60
4.5.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.5.3 Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	62

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan	63
5.2 Saran	63

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan	3
Tabel 1.2	Kriteria Pengukuran Penilaian Kinerja	6
Tabel 1.3	Standar Nilai	7
Tabel 1.4	Penilaian Kinerja.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	25
Tabel 2.2	Kerangka Pikir	27
Tabel 3.1	Instrument Skala Likert	32
Tabel 3.2	Data Karyawan Pada Tiap Bagian	33
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel	35
Tabel 3.4	Daftar Interpretasi Koefisien	38
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	46
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel 4.4	Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja.....	44
Tabel 4.5	Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja	47
Tabel 4.6	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja.....	48
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik Kerja	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja	52
Tabel 4.10	Daftar Interpretasi Koefisien	53
Tabel 4.11	Hasil Uji Relibilitas	53
Tabel 4.12	Hasil Uji Linieritas	54
Tabel 4.13	Hasil Uji Multikolineritas	55
Tabel 4.14	Uji Koefisien Regresi	56
Tabel 4.15	Koefisien Korelasi	57
Tabel 4.16	Hasil Uji t	58
Tabel 4.17	Hasil Uji F	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 Hasil Pengumpulan Data Jawaban Responden

Lampiran 4 Hasil Output Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Lampiran 5 Hasil Output Uji Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 Hasil Output Uji Validitas

Lampiran 7 Hasil Output Uji Reliabilitas

Lampiran 8 Hasil Output Uji Linearitas

Lampiran 9 Hasil Output Uji Multikolinearitas

Lampiran 10 Hasil Output Analisis Regresi Linier Berganda

Lampiran 11 Hasil Uji t

Lampiran 12 Hasil Uji F

Lampiran 13 r-Tabel

Lampiran 14 t-Tabel

Lampiran 15 F-Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Bisnis perhotelan di Lampung mulai seiring dengan pertumbuhan industri pariwisata, Beberapa bangunan menjulang tinggi di Bandar Lampung mulai dibangun dan difungsikan sebagai hotel, dengan tumbuhnya industri tersebut berdampak pada kebutuhan tenaga kerja yang tinggi, tenaga kerja memiliki skill yang dapat membawa hotel-hotel tersebut menghadapi persaingan yang semakin lama akan semakin ketat. Kebutuhan akan sumber daya yang handal menjadikan perusahaan semakin fokus pada proses pengelolaan manusia-manusia didalamnya, dimulai dari bagaimana perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang unggul, melatih sehingga dapat bekerja sejalan dengan budaya atau visi perusahaan, menjaga kinerja, mengembangkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan pasar samapi dengan penerapan hukuman sebagai upaya perusahaan untuk penertiban dan menghasilkan kinerja yang baik pada karyawan didalam perusahaan. Kinerja berkaitan dengan perilaku kearah pencapaian tujuan, atau misi organisasi, atau produk dan jasa yang dihasilkan dari perilaku tersebut, Hughes, Ginnet dan Curphy (2017).

Hotel adalah suatu perusahaan yang dikelola oleh pemiliknya dengan menyediakan pelayanan makanan, minuman dan fasilitas kamar untuk tidur kepada orang-orang yang melakukan perjalanan dan mampu membayar dengan jumlah yang wajar sesuai dengan pelayanan yang diterima tanpa adanya perjanjian khusus Menurut Sulastiyono (2017).

Hotel di Indonesia dapat dibagi menjadi beberapa jenis yaitu berdasarkan lokasi hotel berada. Penentuan jenis hotel terlepas dari kebutuhan pelanggan dan ciri atau sifat khas yang dimiliki wisatawan. Tarmoezi (2017). Berdasarkan hal tersebut, dapat dilihat dari lokasi dimana hotel tersebut dibangun, sehingga hotel dikelompokkan dalam beberapa jenis yaitu : 1. City Hotel biasanya terletak di perkotaan, yang biasanya digunakan masyarakat untuk tinggal sementara dalam waktu pendek. City hotel disebut juga sebagai transit hotel karena biasanya city

hotel dihuni oleh para pelaku bisnis yang memanfaatkan pelayanan bisnis dan fasilitas yang disediakan oleh hotel tersebut. 2. Residential Hotel biasanya terletak didaerah pinggiran kota besar yang jauh dari keramaian kota, namun mudah untuk mencapai tempat-tempat kegiatan usaha. Biasanya hotel ini berlokasi di daerah-daerah tenang, terutama karena diperuntukan bagi masyarakat yang ingin tinggal dalam jangka waktu lama. Hotel residen dilengkapi dengan fasilitas tempat tinggal yang lengkap untuk seluruh anggota keluarga. 3. Resort Hotel ialah hotel yang berlokasi didaerah pegunungan atau ditepi pantai, di tepi danau atau ditepi aliran sungai. Hotel ini diperuntukan bagi keluarga yang ingin beristirahat pada hari-hari libur atau bagi mereka yang ingin berekreasi. 4. Motel berlokasi di pinggir atau disepanjang jalan raya yang menghubungkan satu kota dengan kota besar lainnya atau berada di pinggir jalan raya dekat pintu gerbang atau batas kota besar. Hotel ini biasanya diperuntukan sebagai tempat istirahat sementara bagi mereka yang melakukan perjalanan dengan menggunakan kendaraan umum atau mobil sendiri.

Adapun hal yang dapat membedakan Hotel Konvesional dan Hotel Syariah adalah Hotel Syariah dengan Hotel Konvesional peraturannya cukup ketat. Hotel Syariah mengharuskan setiap pasangan yang ingin menginap adalah pasangan yang sudah menjadi suami istri. Sedangkan Hotel Konvesional umumnya menyediakan fasilitas karaoke atau bar dan club dengan minuman-minuman beralkohol. Namun, fasilitas tersebut tidak ditemukan di Hotel Syariah.

Sejarah dari Hotel Nusantara Syariah yaitu dimana hotel ini, diresmikan pada tahun 2012 pada saat itu dijabat oleh Bapak Oemarsono. Beberapa tahun kemudian melihat segala perubahan yang terjadi. Hotel yang sebelumnya bernama Hotel Nusantara ini, resmi menyandang status syariah pada akhir tahun 2016 lalu. Bapak Dasril St. Bagindo selaku pemilik Hotel pada saat membangun beliau berfikir untuk memberikan fasilitas penginapan bagi orang yang sedang dalam perjalanan baik bisnis maupun pleasure (persinggahan) merupakan sebuah amal. Beralamat di Jalan Lintas Sumatera yang berdampingan dengan RM. Begadang V, tidak terlalu sulit untuk menemukan hotel dengan ornament sigernya yang besar. Lokasinya yang strategis memudahkan wisatawan untuk mencapai akses penting di Bumi Lampung. Dengan waktu tempuh sekitar 90

menit dari Pelabuhan Bakauheni, 25 menit berkendara menuju Bandara Radin Inten II, dan hanya butuh waktu 15 menit untuk mencapai Stasiun Tanjung Karang.

Hotel Nusantara Syariah memiliki kapasitas 53 Kamar (Rubby Deluxe, Rubby, Safir & Zamrud), Coffe Shop, Mini Store, Room Service, Terrace Balkon, Meeting Room Lavender (Lantai 1) kapasitas 58, Orang Meeting Room Delima (Lantai 2) kapasitas 110 orang, Function Room Eubby (Lantai 3) kapasitas 400 orang, Mushola didalam area Hotel, Wifi di seluruh area public dan Area parker yang sangat luas dan keamananya yang terjaga. Dalam proses pelayanan kepada konsumen, Hotel Nusantara memiliki beberapa divisi untuk menunjang pelayanan yang prima. Berikut data karyawan Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung:

Tabel 1.1
Data Karyawan Pada Tiap Bagian Hotel Nusantara Syariah
Bandar Lampung

No	Divisi	Tugas	Jumlah Karyawan
1	Receptionist	Bertugas dan bertanggung jawab atas pemesanan dan penjualan kamar hotel dan serta menangani tamu yang check in maupun chek out.	4
2	House Keeping	Bertanggung jawab atas lingkungan kebersihan hotel baik itu kamar hotel maupun area umum hotel.	12
3	Food and Bevarage (Product)	Bertanggung jawab atas pengolahan bahan makanan mentah yang menjadi makanan siap hidang, atau bertugas untuk membuat makanan,minuman.	5
4	Food and beverage (Service)	Bertanggung jawab atas seluruh oprasional dari segi kegiatan pelayanan penghidangan makan dan minuman hotel.	4

5	Team Office (Marketing, Accounting)	-Bertugas atas penjualan dan pemasaran dari hotel, serta bertanggung jawab, untuk mengawasi seluruh kegiatan yang berhubungan dengan kegiatan penjualan dan pemasaran hotel. -Bertugas untuk mengawasi seluruh pengeluaran dan pemasukan hotel yang berhubungan dengan Hotel Revenue.	4
6	Security	Bertanggung jawab menjaga keamanan dihotel dan tamu yang masuk atau keluar wajib lapor.	4
	Jumlah Karyawan		33

Sumber : Hotel Nusantara Syariah 2021

Dari table 1.1 dapat dilihat jumlah karyawan pada Hotel Nusantara Syariah berjumlah 33 karyawan. Jumlah karyawan terbanyak ada pada divisi Food & Beverage, House Keeping. Hal ini disebabkan pada divisi Food & Beverage, pengunjung café dan resto banyak peminatnya untuk mengadakan acara seperti pertemuan, arisan, dan ulang tahun. Untuk menjaga kualitas pada divisi ini jumlah karyawannya lebih banyak. Pada divisi House Keeping berjumlah 12 orang lebih banyak dari divisi yang lainnya juga karena untuk menjaga kebersihan, kerapian dan kenyamanan kamar sehingga memberikan pelayanan jasa yang baik pada konsumen tersebut.

Menurut Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti diungkapkan oleh Maltis (2019).

Menurut Prawirisentono, (2017). Kinerja Karyawan ialah setiap individu yg bekerja dan organisasi yg beroperasi pasti berorientasi pada visi, tujuan, dan sasaran tertentu. Organisasi pasti mengetahui apa yg dihadapkan pada customer atau klien selama waktu tertentu sebagaimana tergambar dalam visi organisasinya, dan individu juga seharusnya tau apa yg menjadi sasaran atau target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu. Kinerja dalam menjalankan tugasnya tidak berdiri sendiri, ia berhubungan dengan kepuasan dan tingkat imbalan atau harapan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kemampuan (*knowledge and skill*) dan motivasi (*attitude and situation*) seseorang.

Menurut Melayu Hasibuan (2017) Konflik kerja persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan, ketidak cocokan, ketidak setujuan. Menurut Veithzhal dan Ella (2017) mengatakan konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi yang berbeda-beda. Konflik kerja adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian yang, berujung pada terjadinya benturan. Dalam perusahaan banyak hal yang memicu konflik terjadinya seperti persepsi individu ataupun kelompok yang masing-masing kelompok merasa berbeda dan perbedebaan ini menyebabkan adanya pertentangan dalam ide ataupun kepentingan, sehingga perbedaan ini menyebabkan terhambatnya keinginan untuk tujuan pihak individu atau kelompok lain.

Konflik Kerja merupakan bagian yang tak terelakkan dari kehidupan organisasi karena tujuan kepentingan yang berbeda, baik manajer dengan karyawan maupun karyawan dengan karyawan lain yang sering tidak sesuai. Proses tidak lanjut dari penanganan konflik yang melanda karyawan tentu harus dilakukan dengan cepat, tepat dan bijaksana terutama bagi karyawan yang memiliki daya tahan terhadap masalah atau tekanan yang rendah. Hal tersebut dilakukan untuk menghindari terganggunya sistem kerja, suasana kerja dan yang terutama kinerja dari karyawan itu sendiri.

Menilai kinerja perusahaan artinya melihat secara umum apakah perusahaan ini dikenal oleh masyarakat atau pasar, apakah perusahaan ini mampu bertahan atau perusahaan ada dalam masa akhir kegiatannya (dalam kondisi lemah), maka berdasarkan pernyataan tersebut penulis secara tidak langsung menyampaikan bahwa membangun kinerja perusahaan adalah hal yang sangat penting, seperti yang dikatakan oleh Prawirosentono (2017) yang menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Berikut adalah kriteria pengukuran penilaian Kinerja karyawan Hotel Nusantara Syariah :

Tabel 1.2
Kriteria Pengukuran Penilaian Kinerja Hotel Nusantara

No	Ukuran Penilaian Kinerja
1.	Tingkat kerapihan dalam mengerjakan tugas
2.	Tingkat tidak menunda pekerjaan
3.	Tingkat ketepatan waktu kerja
4.	Tingkat keramahan kepada konsumen
5.	Tingkat hubungan atasan dan bawahan
6.	Tingkat hubungan antar karyawan
7.	Tingkat prosedur pekerjaan
8.	Tingkat kesesuaian hasil kerja

Pengukuran kriteria Kinerja yang dibuat oleh Hotel Nusantara Syariah ini merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kinerja karyawan dapat mencapai nilai kinerja yang sesuai dengan standar hotel.

Berikut adalah table standar nilai kinerja hotel Nusantara Syariah :

Table 1.3
Standar Nilai Kinerja Hotel Nusantara Syariah

Nilai	Kriteris
90-100	Sangat Baik
75-89	Baik
60-74	Cukup
50-59	Buruk

Sumber : Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung 2021

Standar Nilai Kinerja yang dibuat oleh Hotel Nusantara Syariah merupakan penetapan dan pengimplementasian yang harus dilakukan oleh semua karyawan. Dari standar nilai kinerja pihak Hotel mengharapkan karyawan memiliki nilai 75-89 dengan kriteria baik. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD penilaian kinerja karyawan sudah cukup tetapi masih belum merata dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan Hotel Nusantara Syariah yaitu 75-89 dengan kriteria baik. Berikut table penilaian Kinerja karyawan :

Tabel 1.4
Penilaian Kinerja Karyawan Perdivisi Hotel Nusantara Syariah

No	Divisi	Rata-Rata		Kategori	
		Tahun		Tahun	
		2019	2020	2019	2020
1	Receptionist	81	74	Baik	Cukup
2	House Keeping	78	59	Baik	Buruk
3	Food & Beverage (Product)	68	57	Cukup	Buruk
4	Food & Beverage (Service)	85	73	Baik	Cukup
5	Team Office (Marketing, Accounting)	87	72	Baik	Cukup
6	Keamanan	88	74	Baik	Cukup
Total Rata-rata		81,1	68,1	Baik	Cukup

Sumber : Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung 2021

Tabel 1.4 Menjelaskan tentang Rata-rata penilaian kinerja karyawan ini sudah menjadi hal umum khususnya di perusahaan besar. Program ini dilakukan oleh HRD untuk mengevaluasi kinerja yang ada sehingga dapat mengambil tindakan bila terdapat hal yang menyipang dari penilaian kinerja tersebut. Dapat dilihat dari table diatas tersebut terdapat penurunan presentase rata-rata hasil penilaian dimana di tahun 2019 dengan presentase 81,1 tergolong baik dibandingkan dengan tahun 2020 dimana rata-rata presentase 68,1 tergolong cukup dari standar hotel Nusantara Syariah. Bisa dilihat dari tabel diatas setiap penilaian perdivisi tergolong masuk kedalam kategori Cukup dan Buruk dimana kategori tersebut mengalami penurunan yang diakibatkan adanya konflik kerja hal ini membuat dua kelompok pada perusahaan tersebut mengalami konflik kerja disebabkan karena perbedaan persetujuan mengenai shif kerja.

Konflik kerja merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik terpendam yang jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan. Konflik kerja mengacu pada satu proses di mana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negativ dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering sekali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik dilantar belakangi oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya). Umam Hamali (2018) konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Fenomena berdasarkan hasil wawancara singkat kepada HRD dan beberapa karyawan lainnya. Dimana beberapa karyawan pun menginginkan pembagian shif dilakukan setiap minggu, beberapa karyawan yang tidak sependapat dan ingin pergantian shif dilakukan setiap satu bulan sekali, dari dua kelompok yang berbeda pendapat tersebut, banyak terjadi cek-cok antar karyawan yang tidak

jarang berujung pada pertikaian, hal ini membuat HRD mengambil sikap tegas untuk memberikan surat peringatan hingga surat pemberhentian kepada karyawan yang melakukan pertikaian secara fisik maupun non fisik terlebih di dalam lingkungan perusahaan.

Yang sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Dari kurangnya interaksi antara masing-masing karyawan, kurangnya rasa persaudaraan, ketergantungan satu pihak lain dalam mengerjakan suatu pekerjaan, perbedaan persepsi antar masing-masing karyawan dalam menyelesaikan tugas memicu timbulnya konflik kerja dan tidak bahu membahu dalam menyelesaikan pekerjaan, dari masalah tersebut yang mengakibatkan lingkungan kerja diperusahaan tersebut menimbulkan lingkungan yang tidak baik yang dapat merugikan Hotel Nusantara Syariah.

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan hubungan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan, Menurut (Sedarmayanti Nuryasin (2016). Hal tersebut sangat mendasar karena hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena hubungan antar karyawan, hubungan dengan atasan penting di dalam sebuah perusahaan untuk mengetahui baik permasalahan, progres dan kejadian yang ada didalam perusahaan.

Fenomena yang terjadi pada bagian ini berdasarkan hasil observasi dan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan hotel Nusantara Syariah adanya hubungan yang terjalin kurang baik antar atasan dengan karyawan. Hal ini terlihat dari pada saat atasan datang ke kantor langsung masuk kedalam ruangnya, keluar kantor hanya waktu sholat dan pada saat jam pulang kerja. Jika ada keperluan apapun atasan hanya memanggil karyawan dengan bel yang terdapat di ruangnya. Fenomena lain yang terjadi antara sesama rekan kerja terlihat kurang begitu harmonis, karyawan dibagian ini terlihat jarang bertegur sapa, mereka hanya sibuk dengan pekerjaan mereka

masing-masing. Tidak hanya saat jam kerja, saat jam istirahat mereka juga masing-masing sibuk dengan urusannya. Seperti yang muslim langsung datang ke masjid untuk sholat dan yang tidak sholat memilih menghabiskan waktu dengan bermain handphone dan menonton youtube, sangat jarang terlihat mereka mengobrol antar sesama rekan kerja sehingga menyebabkan kurangnya komunikasi dalam suatu hubungan kerja yang membuat hubungan antara karyawan menjadi tidak baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Hotel Nusantara Syariah yang telah penulis bahas di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah, dapat dirumuskan masalah yang hendak diselesaikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Nusantara Syariah ?
2. Apakah Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Nusantara Syariah ?
3. Apakah konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Nusantara Syariah ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Berdasarkan lingkup penelitian ini adalah karyawan pada seluruh divisi Hotel Nusantara Syariah.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup penelitian ini adalah Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini Hotel Nusantara Syariah yang beralamat JL. Soekarno Hatta No. 50, Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan dalam penelitian ini adalah berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan 25 Desember 2020 sd 28 Februari 2021.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi konflik kerja, lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentu mempunyai tujuan penelitian yang ingin dicapai diantaranya :

1. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kinerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Konflik kerja dan Lingkungan Kinerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wawasan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik, serta dampaknya terhadap kinerja karyawan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Karyawan Hotel Nusantara Syariah dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

1.5.3 Bagi Institut

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IBI Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan maka susunlah suatu sistematika penelitian langkah-langkah tiap bab adapun penulisan penelitian adalah sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan gambaran singkat mengenai penelitian dengan di jabarkan melalui latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan tentang “Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah”.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia, Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan, kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang Variable Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel Penelitian, Variable Penelitian, DevisisOprasional Variable, Uji Persyaratan Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas), Uji Persyaratan Analisis Dta (Uji Linieritas, Uji Multikolinieritas) Metode Analisis Dta, Uji Regresi Linier Berganda, serta Pengujian Hipotesis, Uji t dan Uji F.

BAB IV : Hasil Dan Pembahasan

Bab ini memberikan tentang uraian Statistik Deskriptif Data, Hasil Uji Persyaratan Instrumen (Uji Validitas dan Reliabilitas), Hasil Uji Persyaratan Analisis Data Regresi Linier Berganda, serta hasil Pengujian Hipotesis, Uji t dan Uji F.

BAB V: Simpulan Dan Saran

Bab ini menyajikan tentang kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Konflik Kerja

2.1.2 Pengertian Konflik Kerja

Konflik kerja adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian yang, berujung pada terjadinya benturan. Dalam perusahaan banyak hal yang memicu konflik terjadinya seperti persepsi individu ataupun kelompok yang masing-masing kelompok merasa berbeda dan perbedebaan ini menyebabkan adanya pertentangan dalam ide ataupun kepentingan, sehingga perbedaan ini menyebabkan terhambatnya keinginan untuk tujuan pihak individu atau kelompok lain.

Konflik kerja merupakan situasi yang wajar dalam setiap karyawan dan tidak satu pun tidak mengalami konflik antar anggotanya maupun dengan kelompok lainnya (Walangantu, Summampouw dan Tarore, 2018). Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan, konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif konflik yaitu dengan memicu karyawannya untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan sedangkan dampak negatifnya yaitu dapat menyebabkan tekanan terhadap individu maupun kelompok lainnya sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan (Fatikhin, Hamid dan Mukzam, 2017).

Konflik kerja merupakan suatu gejala ketika individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi motivasi dari salah satu semua pihak yang terlibat (Hamali, 2018).

Melayu Hasibuan (2017) Konflik kerja persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan, ketidakcocokan, ketidaksetujuan.

Hamali (2018) Konflik kerja adalah pertentangan kebutuhan, nilai – nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi.

Umam Hamali (2018) konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat..

Dari pengertian diatas dapat diartikan bahwa konflik kerja merupakan suatu sikap ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap saling bertentangan yang dapat memengaruhi kinerja, dan juga proses yang bermula dari konflik terpendam yang jika berkembang dapat membahayakan organisasi atau perusahaan.

Konflik kerja mengacu pada satu proses di mana satu pihak (orang atau kelompok) merasakan tujuannya sedang ditentang atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering sekali menyebabkan terjadinya ketidak cocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Hal ini disebabkan karena telah terjadi sesuatu pada organisasi, maka terdapat banyak kemungkinan timbulnya konflik. Konflik dilantar belakangi oleh adanya ketidak cocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya.).

2.1.2 Bentuk – Bentuk Konflik

Mangkunegara Hamali (2018) mengelompokkan konflik menjadi beberapa bagian, terdiri dari :

a. Konflik Hierarki

Konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi, contohnya, konflik antara komisaris dengan dirktur utama, manajer dengan bawahannya, pengurus yayasan dengan anggotanya.

b. Konflik Fungsional

Konflik yang terjadi dari bermacam – macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik antara departemen produksi dengan departemen pemasaran.

c. Konflik Staf dengan Kepala Unit

Konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja Contohnya, karyawan staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

d. Konflik Formal – Informal

Konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku diorganisasi formal. Contohnya, pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi

2.1.4 Tipe – Tipe Konflik

Ivanko Hamali (2018) mengelompokkan konflik menjadi beberapa tipe, yaitu :

a. Konflik Tujuan

Konflik yang muncul ketika seorang individu diberikan pilihan atau dibebankan tujuan – tujuan yang tidak cocok satu sama lain, dan konflik ini berhubungan dengan muatan dari tujuan individu dan tujuan kelompok yang berselisih satu dengan yang lain.

b. Konflik Afektif

Konflik yang dapat dijelaskan dengan perasaan dan emosi yang tidak cocok dalam diri individu atau antarindividu.

c. Konflik Kognitif

Konflik yang terjadi ketika pikiran – pikiran dan ide – ide dalam diri seseorang individu atau antar individu atau kelompok yang tidak cocok.

d. Konflik Prosedural

Konflik yang ada ketika anggota kelompok tidak setuju dengan prosedur yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas atau tujuan.

e. Konflik Lainnya

Konflik komunitas, konflik diplomatik, konflik ekonomi, konflik emosional, konflik sumber daya lingkungan, konflik eksternal, konflik kelompok, konflik internasional, konflik antarnegara, konflik antarpribadi, konflik organisasi, konflik antar sosial, konflik militer, konflik keagamaan, konflik ditempat kerja, konflik data, konflik hubungan dan konflik rasial.

2.1.5 Jenis-jenis Konflik

Mangkunegara (2018) beberapa jenis konflik kerja yaitu terdiri dari:

1. Konflik dalam diri seseorang,

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan.

2. Konflik antar individu,

Sering kali terjadi Karena adanya perbedaan tentang isu tertentu. Tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan, konflik antar individu ini biasanya akan berkelanjutan apabila tidak ada konsekuensi seta pihak-pihak yang lebih dan berpengaruh di dalam konflik tersebut untuk memadamkannya.

3. Konflik antar anggota kelompok,

Suatu kelompok dalam mengalami konflik substantif dan afektif .

4. Konflik Substantif

Adalah konflik yang terjadi karena latar belakang dan keahlian yang berbeda. Jika dari suatu komite menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik Substantif.

2.1.6 Indikator Konflik

Flippo Ria Puspita Sari (2017) indikator konflik kerja sebagai berikut :

1) Percecokan atau perdebatan (Kontroversi)

Perdebatan adalah hal atau keadaan dimana terjadinya percecokan yang dapat menimbulkan perselisihan diantara karyawan.

2) Ketegangan masalah pribadi.

Ketegangan yang dialami oleh para karyawan baik yang didapat dari internal perusahaan maupun eksternal perusahaan akan mempengaruhi psikologi karyawan sehingga akan sensitive dalam berkomunikasi dengan karyawan lainnya.

3) Perbedaan pendapat .

Perbedaan pendapat dalam bekerja menjadi pemicu utama yang dapat menyebabkan perselisihan.

4) Visi yang berbeda dalam pekerjaan

Adanya tujuan yang berbeda antara karyawan dengan karyawan lain dalam bentuk penyelesaian pekerjaan dapat menjadi masalah dalam penyelesaian pekerjaan, hal ini dikarenakan dalam melihat penyelesaian pekerjaan, karyawan punya cara dan tujuan tersendiri yang menurutnya lebih baik dibanding dengan pihak lainnya. Oleh karena itu perlu komunikasi yang baik dalam visi tersebut

5) Konflik emosional

Konflik emosi yang ada menjadi hal utama dan menjadi faktor utama yang dapat memicu konflik yang paling besar dalam bekerja, karena ini akan menjadi asal muasal percecokan yang ada. Konflik emosional member dampak yang luas karena karyawan dapat saling menghindar satu sama lain karena adanya persaan saling menghindar satu sama lain.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Afandi (2018) adalah suatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memandai tindaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok

Mangkunegara (Rizal Nabawi, 2018). Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas kinerja. Tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta mengatur kerjanya baik sebagai perseorangan sebagai kelompok lingkungan kerja (Sedarmayanti dan Darmawan 2018). Suasana kerja yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi kerja.

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan, Menurut (Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016). Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Sugito dan Sumaetono Nuryasin (2016). Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera, seperti warna, bau, suara, dan rasa.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Luthans Siagian (2017), indikator lingkungan kerja non fisik antara lain yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing tersebut.

3. Kerja sama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antar karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti diungkapkan oleh Maltis Rafiq, (2019).

Menurut Suwanto dan Priansa Kurniawati, (2017) Mengungkapkan *Performance* atau unjuk kerja, kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Menurut Veithzal Rivai (Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, (2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuan tertentu.

2.3.2 Penilaian Kinerja

Sunyoto Mangkunegara (2017) tujuan penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang lebih baik, atau sekurang – kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal – hal yang perlu diubah.

2.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja karyawan adalah instrument yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Beberapa ahli mengemukakan tentang indikator kinerja karyawan, diantaranya Menurut Mangkunegara (2018) diantaranya:

1. **Kualitas Kerja**

Yaitu suatu hasil yang bisa diukur dari tingkat efisiensi dan efektifitas seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seseorang karyawan mampu melakukan suatu pekerjaan, dengan kata lain seorang karyawan mampu melaksanakan pekerjaan sesuai standar yang diberikan perusahaan secara efektif dan efisien, yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

2. **Kuantitas**

Merupakan segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja dan penggunaan waktu tertntudan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian kuantitas kerja adalah karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

3. Pelaksanaan tugas

Adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Jadi dapat dikatakan bahwa pelaksanaan tugas sesuai intruksi dalam bekerja serta bagaimana seorang karyawan mampu untuk berinisiatif dan berhati-hati dalam bekerja agar mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

4. Tanggung Jawab

Adalah kesadaran manusia dalam tingkah laku maupun perbuatannya yang disengaja atau tidak disengaja. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah sebuah perwujudan kesadaran mengenai kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Jenis Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Melletus Uchechukwu Agho (2020)	Pengaruh Manajemen Konflik pada Kinerja Organisasi (Studi Perusahaan Penyiaran Negara Bagian Abia (Radio).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen konflik memiliki pengaruh positif dan hubungan yang signifikan dengan kinerja organisasi. Ini menunjukkan bahwa Mekanisme manajemen konflik yang diterapkan dalam organisasi selalu meningkatkan sikap karyawan untuk bekerja secara positif, sementara jika kinerja karyawan rendah terhadap konflik manajemen dapat mengurangi sikap karyawan untuk bekerja.
2.	Nanda Aulia Pangestuti (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery di Bandung.	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga apabila lingkungan kerja non fisik tersedia dengan baik dan membuat karyawan nyaman maka kinerja karyawan akan naik dan apabila karyawan mengalami stres dan tekanan yang tinggi dengan pengelolaan yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. dengan hasil penelitian ini maka diharapkan pihak perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor pada lingkungan kerja non fisik guna lebih meningkatkan lagi kinerja karyawan serta stres kerja yang dikelola dengan baik mampu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi pengelolaan stres kerja pada Pabrik Suka Rasa Bakery. Untuk penelitian selanjutnya di harapkan menambahkan variabel lain untuk dapat meningkatkan variabel kinerja.

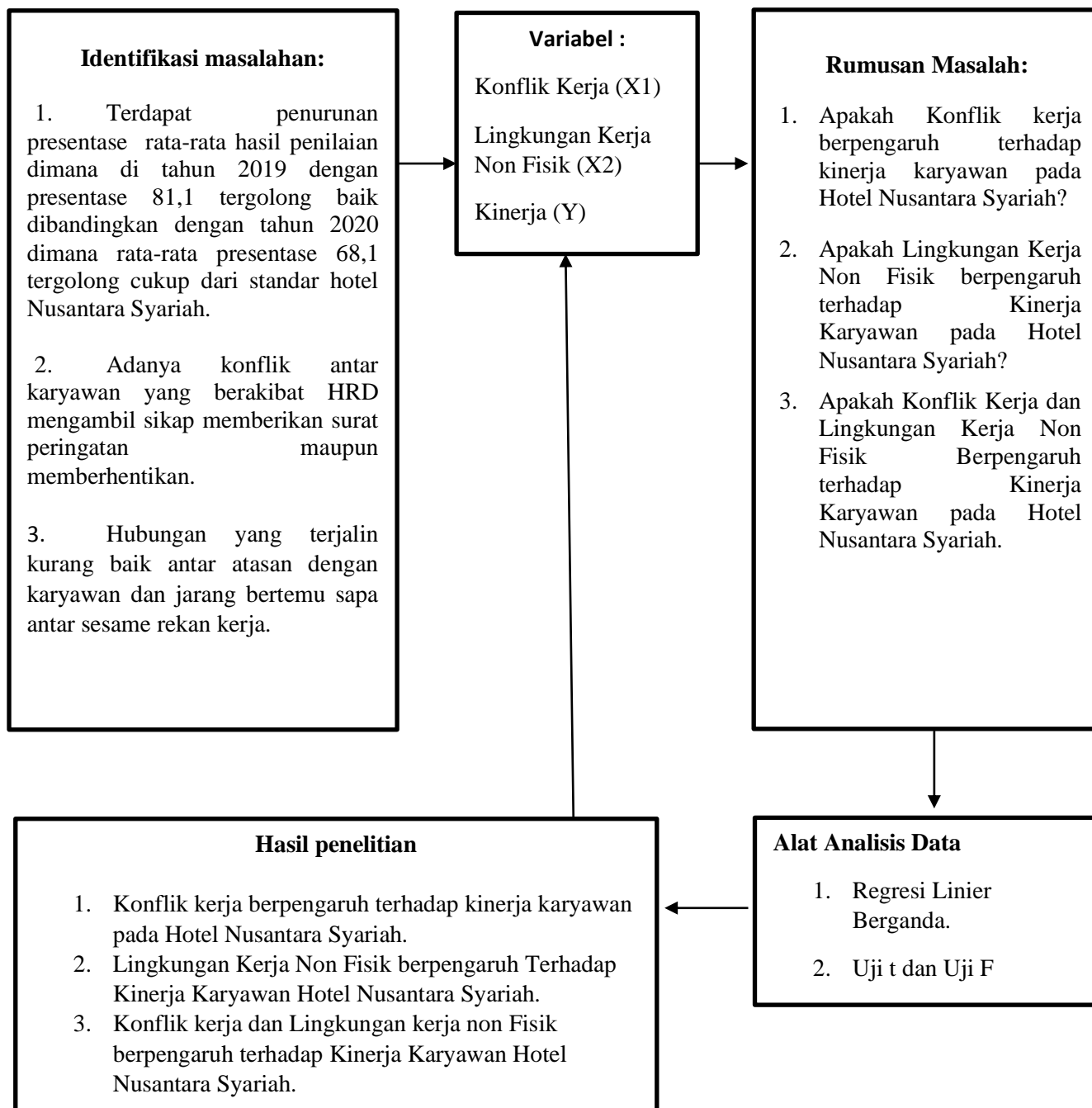
3.	Eka Putra (2020)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Apotik Keluarga Pekanbaru.	Berdasarkan kinerja karyawan yang maksimal dalam setiap perusahaan-perusahaan merupakan hasil dari tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Penilaian hasil dari kinerja karyawan biasanya dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas output serta kemahirannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik. Dengan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawan, diharapkan impian dari organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kinerja yang tinggi maka dapat dipastikan apa yang menjadi harapan dari organisasi akan menjadi mimpi belakng.
4.	I Putu Yoga Negara, Ni Luh Sili Antari (2020)	Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Fave Hotel Kartika Plaza.	Kinerja Karyawan diharapkan dari pihak manajemen untuk tetap memperhatikan indikator Konflik dan Stres kerja karena kedua variabel tersebut dapat menurunkan Kinerja Karyawan, dan juga indikator yang mempengaruhi kinerja Karyawan dan tetap memberikan perhatian terhadap konflik dan Stres kerja sehingga dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada Fave Hotel Kartika Plaza. Konflik kerja memeberikan pengaruh yang lebih besar jika dibandingkan dengan Stres kerja, oleh karena itu perlu adanya perhatian Konflik kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber: Data diolah Penelitian (2021)

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat ditunjukkan seperti gambar dibawah ini

Tabel 2.2.
Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis

V. Wiratna Sujarweni (2019), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis ini merupakan suatu anggapan dasar kemudian membuat suatu teori yang harus diuji kebenarannya. Kaitan dengan pernyataan diatas telah dikemukakan dan teoritis pemikiran diatas, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

2.6.1 Konflik Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung

Konflik kerja adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian yang, berujung pada terjadinya benturan. Dalam perusahaan banyak hal yang memicu konflik terjadinya seperti persepsi individu ataupun kelompok yang masing-masing kelompok merasa berbeda dan perbedebaan ini menyebabkan adanya pertentangan dalam ide ataupun kepentingan, sehingga perbedaan ini menyebabkan terhambatnya keinginan untuk tujuan pihak individu atau kelompok lain.

Menurut Umam Hamali (2018). Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat yang tetapkan Penentuan hipotesis kali ini didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh I Putu Yoga Negara, Ni Luh Sili Antari (2020) yang berjudul Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Fave Hotel Kartika Plaza. Hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh yang berupa Konflik dengan Kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi konflik maka kinerja karyawan semakin rendah. Mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Konflik Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung.

2.6.2 Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

Menurut Sedarmayanti Nuryasin (2016). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan, Peneliti dilakukan oleh Nanda Aulia Pangestuti (2020) yang menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Suka Rasa Bakery. Artinya semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung.

2.6.3 Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung.

Konflik kerja adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian yang, berujung pada terjadinya benturan. Dalam perusahaan banyak hal yang memicu konflik terjadinya seperti persepsi individu ataupun kelompok yang masing-masing kelompok merasa berbeda dan perbedebaan ini menyebabkan adanya pertentangan dalam ide ataupun kepentingan, sehingga perbedaan ini menyebabkan terhambatnya keinginan untuk tujuan pihak individu atau kelompok lain.

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan komunikasi yang baik serta pengendalian diri.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Herman Susilo, Wahyudin (2020). Dimana lingkungan kerja berpengaruh sangatlah positif dalam lingkungan kerja. Artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan tersebut. Maka hipotesis untuk penelitian ini adalah :

H3 : Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *kuantitatif* yaitu penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis (Sulistyaningsih, 2016). Dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif merupakan suatu penelitian yang mencari hubungan antara variabel independent (variabel bebas) Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan variabel dependent (variabel terikat) Kinerja (Y).

3.2 Sumber Data

Anwar Sanusi (2017) mengatakan bahwa sumber data cenderung pada pengertian darimana (sumbernya) data itu berasal. Data penelitian merupakan faktor penting yang akan menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Data merupakan sumber atau bahan yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Sumber data terdiri dari data primer Data Primer.

Data primer adalah yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti, Anwar Sanusi (2017). Data primer didapat melalui responden di tempat penelitian. Penelitian lapangan dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau angket kepada responden karyawan Hotel Nusantara Syariah.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data yaitu :

1. Studi Lapangan

Teknik ini dilakukan secara langsung ke lapangan dengan peneliti untuk memperoleh data-data berkaitan dengan penelitian, data tersebut diperoleh dengan cara :

a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud pada penelitian ini yaitu melakukan wawancara karyawan yang ada pada Hotel Nusantara Syariah untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada industry perhotelan tersebut.

b. Kuesioner

Menurut Suliyanto (2018) Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada karyawan Hotel Nusantara Syariah. Dalam penelitian ini menggunakan penilaian berdasarkan *skala likert*. Adapun bobot penilaiannya sebagai berikut :

Table 3.1
Instrument Skala Likert

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Suliyanto (2018)

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

V. Wiratna Sujarweni (2019) populasi adalah keseluruhan jumlah yang teridiri dari subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi dalam penelitian ini berjumlah 33 orang karyawan Hotel Nusantara Syariah.

. Tabel 3.2
Data Karyawan Pada Tiap Bagian Hotel Nusantara Syariah
Bandar Lampung

No	Divisi	Jumlah Karyawan
1	Receptionist	4
2	House Keeping	12
3	Food and Bevarage (Product)	5
4	Food and beverage (Service)	4
5	Team Office (Marketing, Accounting)	4
6	Security	4
Jumlah		33

Sumber : Hotel Nusantara Syariah 2021

3.4.2 Sampel

V. Wiratna Sujarweni (2019), sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Sampel juga diambil dari populasi yang benar-benar mewakili dan valid yaitu dapat mengukur sesuatu yang seharusnya diukur.

V. Wiratna Sujarweni (2019) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya

lebih besar dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung yaitu sebanyak 33 orang reponden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai istilah lain sampel jenuh adalah teknik sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel dengan jumlah 33 karyawan

3.5 Variabel Dan Penelitian

V. Wiratna Sujarweni (2019) menyatakan bahwa “Variabel peneitian didefinisikan sebagai atribut seseorangatau objek yang mempunyai variasi satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lainnya Variabel-variabel yang terikat dalam penelitian ini adalah.

3.5.1 Variabel Bebas /Independent

Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi variabel variabelain, V. Wiratna Sujarweni (2019). Dalam hal ini yang menjadi variabel bebas adalah Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) pada Hotel Nusantara Syariah.

3.5.2 Variabel Terikat/Dependen

Variabel terikat atau disebut dengan variabel tergantung (dependent variable) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. V. Wiratna Sujarweni (2019). Dalam hal ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja (Y) Hotel Nusantara Syariah.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Riduwan dan Kuncoro (2008) memberikan pengertian tentang definisi operasional adalah unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi operasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, definisi variabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

Variabel	Definisi Konsep	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Konflik Kerja (X1)	Melayu Hasibuan (2017) Konflik kerja persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan, ketidakcocokan, ketidaksetujuan.	Konflik dalam penelitian ini merupakan konflik yang dirasakan oleh karyawan Hotel Nusantara Syariah	Menurut Filippo Ria Puspita Sari (2017) 1. Percecokan atau perdebatan 2. Ketegangan masalah pribadi 3. Perbedaan pendapat 4. Visi yang berbeda dalam pekerjaan 5. Konflik emosional	Likert
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan, Menurut (Sedarmayanti Nuryasin (2016)	Lingkungan Kerja Non Fisik dalam penelitian ini merupakan Lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh karyawan Hotel Nusantara Syariah	Menurut Luthans Siagian (2017) 1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan 3. Kerjasama antar karyawan	Likert

Kinerja (Y)	Menurut Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.	Kinerja karyawan dalam penelitian ini merupakan kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan Hotel Nusantara Syariah	Menurut Mangkunegara (2018) 1. Kualitas kerja 2. Kuantitas 3. Pelasanaan tugas 4. Tanggung jawab	Likert
-------------	--	--	--	---------------

3.7 Uji Persyaratan Analisis Instrumen

Dalam penelitian ini yang di ukur adalah variabel X Yaitu (X1) Pengaruh Konflik Kerja (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan. Uji persyaratan instrument penelitian menguji validitas dan reabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengatur sah atau valid tidaknya suatu kusioner. Kusioner dikatakan valid apabila pertanyaan apabila pertanyaan pada kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kusioner. Uji validitas penelitian ini, menggunakan *productmoment pengelolaan* data dengan bantuanprogram

SPSS (*Statistical Program and Service Solution*) 20.0. tingkat rendahnya validitas alat menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari variabel yang dimaksud, dengan menggunakan rumus dibawah ini :

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

Sumber: Anwar Sanusi 2017

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah sampel

X = Skor variabel X

Y = Skor variabel Y

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka instrumen valid.

Bila $r_{hitung} < r_{table}$ maka instrumen tidak valid.

Bila probabilitas (sig) $< \alpha$ maka instrumen valid.

Bila probabilitas (sig) $> \alpha$ maka instrumen tidak valid.

1. Pengujian validitas instrumen dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*).

3.7.2 Uji Reliabilitas

Anwar Sanusi (2017) reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument yang bila digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data, dan mampu mengungkapkan informasi yang sebenarnya dilapangan. Uji reabilitas dilakukan terhadap item pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid. Uji realibilitas pada penelitian ini menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS

(Statistical Program and Service) 20.0. Uji reliabilitas menggunakan rumus *alphacronbach* yaitu :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Sumber: Anwar Sanusi 2017

Keterangan :

r_{11} = Reabilitas instrumen

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varian skor tiap item

K = Banyaknya soal

σ_t^2 = Varians total

selanjutnya untuk menginterpretasikan besarnya nilai t alpha indeks korelasi.

Tabel 3.4.

Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,01999	Sangat Rendah

Sumber: Anwar Sanusi 2017

3.8 Uji Persyaratan Analisis data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan sebagai prasyarat statistik parametrik khususnya dalam analisis korelasi atau regresi linear yang termasuk dalam hipotesis asosiatif. Jadi bagi peneliti yang mengerjakan penelitian yang berjudul "Korelasi antara", "Hubungan antara", atau "Pengaruh antara", uji linieritas ini harus kita lalui terlebih dahulu sebagai prasyarat uji hipotesis yang kita munculkan. Pengujian dapat dilakukan pada program SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Deviation from Linearity*) lebih dari 0,05.

Prosedur pengujian:

Ho: model regresi berbentuk linier

Ha: model regresi tidak berbentuk linier

1. Jika probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) maka Ho ditolak
Jika probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) maka Ho diterima
2. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solutions* seri 20.0)
3. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dimaksudkan untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antar variabel bebas (independen) satu yaitu variabel Konflik Kerja (X1) dengan variabel bebas (independen) yang lainnya yaitu variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2). Gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance Value*. Jika nilai VIF lebih

besar dari 10 maka ada gejala multikolenieritas dan pada *Tolerance Value* lebih kecil dari 0,1 maka ada gejala multikolenieritas. Pada uji multikolinieritas ini penulis menggunakan SPSS 20.0

3.9 Metode Analisis Data

Anwar Sanusi (2017) metode analisis data adalah mengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Untuk penelitian yang tidak merumuskan hipotesis, langkah terakhir tidak dilakukan.

3.9.1 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel independent yaitu Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), dan variabel dependent yaitu Kinerja (Y), maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20.0. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e_t$$

Sumber: Anwar Sanusi 2017

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Konflik Kerja

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

A = Konstanta

Et = Error Term

b1, b2 = Koefisien regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis yang telah dikemukakan, maka bentuk pengujian hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut

3.10.1 Uji t

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel independent yaitu Konflik Kerja (X1) Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambil keputusan dalam uji t dengan menggunakan program SPSS 20.0 dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 5% Hipotesis yang digunakan adalah :

1. Pengaruh Konflik Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Ho : Konflik Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Hotel Nusantara Syariah

Ha : Konflik Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Hotel Nusantara Syariah

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a= Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima.

b= Jika nilai sig $< 0,05$ maka Ho ditolak.

Jika nilai sig $> 0,05$ maka Ho diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Kerja (Y)

Ho : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Hotel Nusantara Syariah.

Ha : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Hotel Nusantara Syariah.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

a= Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

b= Jika nilai $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Jika nilai $sig > 0,05$ maka H_0 diterima.

3.10.2 Uji F

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel independent yaitu Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Uji F : Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hotel Nusantara Syariah

H_0 : Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Nusantara Syariah.

H_a : Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y) Hotel Nusantara Syariah.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara :

1. Membandingkan hasil perhitungan F dengan kriteria sebagai berikut:
 - a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak.
 - c. Menentukan nilai titik kritis untuk F tabel pada $db1 = k$ dan $db2 = n-k-l$.

2. Menentukan dan membandingkan probabilitas (sig) dengan nilai α (0,05) dengan kriteria sebagai berikut :
 - a. Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima.
 - c. Menentukan kesimpulan dari hasil uji hipotesis.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Hotel Nusantara Syariah 33 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Table 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	25	75,8
Perempuan	8	24,2
Jumlah	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari table 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki, artinya karyawan Hotel Nusantara Syariah menjadi responden di dominasi oleh karyawan laki-laki, yaitu sebanyak 25 orang karyawan atau 75,8 %.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah	Persentase (%)
< 20	3	9,1
20 – 30 Tahun	12	36,4
31-40 Tahun	15	45,5
41-50 Tahun	3	9,1
Total	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Dari hasil 4.2 karakter responden berdasarkan umur diketahui bahwa jumlah rentang umur karyawan tertinggi yaitu 31- 40 tahun, artinya karyawan Hotel Nusantara Syariah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berusia 31- 40 tahun yaitu, sebanyak 15 orang karyawan atau 45,5%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	3	9,1
SMA	23	69,7
D3	3	9,1
S1	4	12,1
Total	33	100

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Berdasarkan hasil table 4.4 karakter responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa jumlah pendidikan karyawan tertinggi yaitu SMA, artinya karyawan Hotel Nusantara Syariah yang menjadi responden di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terkahir SMA, yaitu sebanyak 23 orang karyawan atau 69,7%

4.1.2 Deskripsi Variabel

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 33 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Konflik Kerja (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Dalam bekerja terkadang mengalami percekocokan atau perdebatan dengan rekan kerja.	10	30,0	19	57,6	4	12,1	0	0	0	0
2.	Hampir setiap saat mengalami perdebatan dengan rekan kerja.	18	54,5	9	27,3	6	18,2	0	0	0	0
3.	Sering mengalami ketegangan dalam pelaksanaan pekerjaan.	9	27,3	17	51,5	7	21,2	0	0	0	0
4.	Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja ketika terjadi kesalahan kecil.	11	33,3	12	36,4	8	24,2	1	3,0	1	3,0
5.	Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menilai pekerjaan yang ada.	14	42,4	13	39,4	6	18,2	0	0	0	0
6.	Hampir setiap saat mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja.	12	36,4	14	42,4	6	18,2	1	3,0	0	0
7.	Antar rekan kerja sering mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan.	17	51,5	10	30,3	10	18,2	0	0	0	0
8.	Terkadang rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan visi yang dirancang.	10	30,3	16	48,5	7	21,2	0	0	0	0
9.	Merasakan antara saya dan rekan kerja saya mengalami konflik emosional.	9	27,3	15	45,5	7	21,2	1	3,0	1	3,0
10.	Sering mengalami konflik emosional dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan penyelesaian pekerjaan.	14	42,4	13	39,4	6	18,2	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan nomor 2 mengenai **“Hampir setiap saat mengalami perdebatan dengan rekan kerja”** mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 18 orang atau 54,5%, sedangkan pernyataan nomor 3 dan 9 mengenai **“Sering mengalami ketegangan dalam pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan nomor 9 Merasakan antara saya dan rekan kerja saya mengalami konflik emosional”** mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 9 orang atau 27,3%.

Tabel 4.5

Hasil Penelitian Responden Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

NO	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Menjalin hubungan tanpa membedakan dengan antar karyawan	11	33,3	10	30,3	5	15,2	5	15,5	1	6,1
2.	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis	10	30,3	11	33,3	8	24,2	3	9,1	1	3,0
3.	Atasan berinteraksi dengan secara langsung terhadap karyawan	15	45,5	12	36,4	6	18,2	0	0	0	0
4.	Rekan sekerja merupakan keluarga besar bagi	11	33,3	12	36,4	8	24,2	1	3,0	1	3,0
5.	Hubungan dengan atasan terjalin baik maupun harmonis	11	33,3	14	42,4	8	24,2	0	0	0	0
6.	Atasan melakukan hubungan dengan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para karyawan.	10	30,3	15	45,5	8	24,2	0	0	0	0
7.	Bersedia untuk bekerjasama dengan rekan karyawan lain	7	21,2	16	48,5	7	21,2	2	6,1	1	3,0
8.	Kerjasama yang baik dengan rekan sekerja akan menimbulkan	12	36,4	12	36,4	8	24,2	1	3,0	0	0

	pekerjaan cepat selesai										
9.	Mempumambina kerjasama dengan antar karyawan	10	30,3	11	33,3	12	36,4	0	0	0	0
10.	Sering membantu rekan kerja, dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menciptakan tujuan yang diinginkan	9	27,3	17	51,5	5	15,2	1	3,0	1	3,0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan 3 mengenai **“Atasan berinteraksi dengan secara langsung terhadap karyawan”** mendapatkan responden yaitu 15 orang atau 45,5% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai **“Bersedia untuk bekerjasama dengan rekan karyawan lain”** medapat responden terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 7 orang atau 21,2%.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Varibel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.	9	27,3	16	48,5	6	18,2	2	6,1	0	0
2.	Kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.	9	27,3	16	48,5	7	21,2	1	3,0	0	0
3.	Skil yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan pekerjaan.	8	24,2	20	60,6	5	15,2	0	0	0	0
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.	13	39,4	16	48,5	4	12,1	0	0	0	0

5.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.	9	27,3	18	54,5	6	18,2	0	0	0	0
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.	9	27,3	18	54,5	5	15,2	1	3,0	0	0
7.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.	13	39,4	10	30,3	9	27,3	1	3,0	0	0
8.	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan kepada pihak lain	14	42,4	11	33,3	8	24,2	0	0	0	0
9.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.	19	57,6	12	36,4	1	3,0	1	3,0	0	0
10.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.	18	54,5	10	30,3	5	15,2	0	0	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4,4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 33 responden pernyataan nomor 9 mengenai **“Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan”**. Mendapat respon tertinggi yaitu 19 orang atau 29,8% dengan menjawab sangat setuju sedangkan pernyataan nomor 3 mengenai **“Skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan pekerjaan”** mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 8orang atau keseluruhan 24,2%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Proses pengujian Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Konflik Kerja (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,591	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,510	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,764	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,799	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,701	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,686	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,666	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,765	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,500	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,572	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas Konflik Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Konflik Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,799 dan paling rendah 0,500. Dengan demikian seluruh item Konflik Kerja (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Kuesioner Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,657	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,767	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,687	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,698	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,580	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,570	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,522	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,708	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Pernyataan 9	0,711	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,671	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,711 dan paling rendah 0,522. Dengan demikian seluruh item Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Kuisioner Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Pernyataan 1	0,554	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 2	0,849	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 3	0,596	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 4	0,579	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 5	0,644	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 6	0,735	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 7	0,786	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 8	0,669	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 9	0,665	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Pernyataan 10	0,737	0,344	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah tahun 202

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas Kinerja (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kinerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,849 dan paling rendah 0,554. Dengan demikian seluruh item Kinerja (Y) dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka pengujian kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS 17. Hasil uji reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.10
Daftar Interpretasi Koefisien

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000-1,0000	Sangat Tinggi
0,6000-0,7999	Tinggi
0,4000-0,5999	Sedang
0,2000-0,3999	Rendah
0,000-0,01999	Sangat Rendah

Sumber Anwar Sanusi (2011)

Berdasarkan tabel 4.10 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpa cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Konflik Kerja (X1)	0,760	0,6000-0,7999	Tinggi
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,760	0,6000,-0,7999	Tinggi
Kinerja (Y)	0,766	0,6000-0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah tahun 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.11 nilai *Cronbach' Alpha* variabel Konflik Kerja (X1) sebesar 0,760 dengan tingkat reliabel tinggi, untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,760 dengan tingkat reliabel tinggi, dan untuk variabel Kinerja (Y) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* yaitu 0,766 yang artinya tingkat reliabel sangat tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.0

Rumusan hipotesis :

Ho : model regresi berbentuk linier.

Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel . 4.12
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,675	0,05	Sig>Alpha	Linier
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,758	0,05	Sig> Alpha	Linier

Sumber : Data diolah tahun 2021

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel Konflik Kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,675 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima dan nilai signifikansi untuk variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,758 lebih besar dari 0,05 yang berarti Ho diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variable lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinearitas.

Jika nilai VIF \leq maka tidak ada gejala multikolinearitas.

2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ maka ada gejala multikolinearitas.

Jika nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Kondisi	Keterangan
Konflik Kerja	1,876	$1,876 < 10$	Tidak Ada Multikolinearitas
Lingkungan Kerja Non Fisik	1,876	$1,876 < 10$	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen.

Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10 .

Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda dengan dua atau lebih variabel independen digunakan untuk menguji pengaruh dan meramalkan suatu variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel Konflik Kerja (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan kinerja karyawan (Y)

Tabel 4.14
Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	9,956	5,045
Konflik Kerja (X1)	0,509	0,163
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,226	0,139

Sumber :Data diolah tahun 2021

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2+ et$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

et = Error trem/ unsur kesalahan

X1 = Konflik Kerja

X2 = Lingkungan Kerja Non Fisik

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

$$Y = 9,956+ 0,509(X_1) + 0,0226(X_2)$$

- a. Konstanta a sebesar 9,956 menyatakan bahwa kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah adalah sebesar 9,956 apabila Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik bernilai = 0.
- b. Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,509$ menyatakan bahwa setiap penambahan konflik kerja sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan Hotel Nusantara Syariah sebesar 0,509.
- c. Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,226$ menyatakan bahwa setiap penambahan Lingkungan Kerja Non Fisik sebesar satu satuan maka akan menambah kinerja karyawan pada karyawan Hotel Nusantara Syariah sebesar 0,226.

Tabel 4.15
Koefisien Korelasi

Variabel	Nilai Korelasi R	R Squares
Konflik Kerja Terhadap Kinerja karyawan	0.723	0.523
Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	0.661	0.437
Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja	0.758	0.575

Sumber; Hasil data diolah, tahun 2021

Tabel 4.15 nilai R square 1 sebesar 0,523 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah sebesar 52,3%. Nilai R square 2 sebesar 0,437 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah sebesar adalah sebesar 43,7%. Dan nilai R square 3 sebesar 0,575 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah sebesar 57,5%. Dan sisa nya sebesar 42,5% dijelaskan oleh sebab-sebab atau faktor lainnya yang tidak ikut diteliti dalam penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut :

Kriteria pengambil keputusan :

- Bila nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak
- Bila nilai $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima

Tabel 4.16
Hasil Uji t

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t_{hitung}	t_{tabel}	Kondisi	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,000	0,05	Sig>alpha	5,829	1,696	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima Ho ditolak
Lingkungan kerja non fisik (X2)	0,000	0,05	Sig>alpha	4,904	1,696	$t_{hitung} > t_{tabel}$	Ha diterima Ho ditolak

Sumber : Data diolah tahun 2021

1. Hipotesis 1

H_0 : Konflik Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

H_a : Konflik Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Konflik Kerja (X1) bahwa nilai T hitung sebesar 5,829 sedangkan nilai t_{tabel} dengan ($dk=33-2=31$) 1,696 jadi t_{hitung} (5,829) > t_{tabel} (1,696) dan nilai sig 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah.

2. Hipotesis 2

Ho : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Ha : Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 4,904 sedangkan nilai t tabel dengan ($dk=33-2=31$) adalah 1,696 jadi t hitung (4,904) > t tabel (1,696) dan nilai sig (0,000) < 0,005 maka Ho ditolak. Artinya Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara lingkungan kerja non fisik, Konflik dan Perilaku Karaywan secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karayawan (Y).

Ho :Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karaywan (Y).

Ha :Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karaywan (Y)

Dengan kriteria :

Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima

Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17
Hasil Uji F

Variabel	Fhitung	Ftabel	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	20,302	3,32	$f_{hitung} > f_{tabel}$	0,000	0,05	Sig < Alpha	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber: Data diolah tahun 2021

Menguji F yang diperoleh nilai *Fhitung* sebesar 20,302. Sedangkan Untuk menguji F *rtabel* dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k-1$ ($3-1=2$) dan derajat kebebasan penyebut sebesar $n-k$ ($33-3=30$) adalah 3,32 jadi nilai **Fhitung** > **Ftabel** yaitu 20,302 maka Ho yang diajukan ditolak dan Ha diterima. Kesimpulannya Pengaruh Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Konflik Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah. Disebutkan jika konflik kerja pada perusahaan ditangani dengan baik maka kinerja tersebut akan lebih baik dari sebelumnya. Jika perusahaan menginginkan pencapaian dalam kinerja dari karyawan, maka seharusnya perusahaan harus bisa menangani konflik yang terjadi.

Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dilakukan (Stephen, 2016). Yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja. Konflik kerja adalah perbenturan antara dua pihak yang tengah berjumpa dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian yang, berujung pada

terjadinya benturan. Dalam perusahaan banyak hal yang memicu konflik terjadinya seperti persepsi individu ataupun kelompok yang masing-masing kelompok merasa berbeda dan perbedebaan ini menyebabkan adanya pertentangan dalam ide ataupun kepentingan, sehingga perbedaan ini menyebabkan terhambatnya keinginan untuk tujuan pihak individu atau kelompok lain.

4.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan pada Hotel Nusantara Syariah. Artinya jika lingkungan kerja non fisik pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawan Hotel Nusantara Syariah akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan dapatkan kinerja baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja non fisik tersebut.

Hasil penelitian ini seperti yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2017), yang merupakan lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, maupun atasan, Menurut (Sedarmayanti Nuryasin (2016). Jika lingkungan kerja yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan.

4.5.3 Pengaruh Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja (Y)

Pengujian bahwa Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan Hotel Nusantara Syariah. Hubungan tersebut yang artinya jika konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik bisa ditangani dengan baik maka akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka perusahaan harus bisa menanganipermasalahan yang ada diperusahaan tersebut, karena seharusnya perusahaan harus bisa menciptakan hubungan yang harmonis agar karyawan nyaman dan dapat meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini konsisten seperti yang dilakukan oleh Supradi (2018). Yang menyatakan bahwa konflik kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti diungkapkan oleh Maltis (Rafiq, 2019).

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Konflik Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Hotel Nusantara Syariah sebesar 52,3% dan sisanya 47,7% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini
2. Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) karyawan pada Hotel Nusantara Syariah sebesar 43,7% dan sisanya 56,3% dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini
3. Konflik Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Hotel Nusantara Syariah sebesar 57,5% dan sisanya 42,5 % dijelaskan oleh variabel lainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini

5.2 Saran

Berdasarkan latar belakang dan pembahasan yang telah dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada karyawan Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung adalah sebagai berikut :

5.2.1 Konflik Kerja

Menyarankan Kepada Hotel Nusantara Syariah untuk membuat peraturan dan kebijakan yang tepat, hal ini guna untuk mengurangi konflik kerja yang terjadi pada karyawan. Sehingga ketika perusahaan mengalami konflik kerja karyawan mengetahui resiko dan sangsi yang didapat. Sehingga nantinya karyawan dapat menciptakan suasana yang harmonis saling menghargai antar sesama karyawan hal ini bisa berdampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menyarankan Kepada Hotel Nusantara Syariah untuk menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan komunikasi yang baik serta pengendalian diri. Jika lingkungan kerja non fisik pada perusahaan diperhatikan dengan baik maka kinerja karyawan Hotel Nusantara Syariah akan meningkat. Jika perusahaan ingin mencapai tujuan dan dapatkan kinerja baik dari karyawannya, maka perusahaan harus memberikan perhatian lebih mengenai lingkungan kerja non fisik tersebut.

Kinerja

Menyarankan Kepada Hotel Nusantara Syariah untuk membuat peraturan dan kebijakan yang tepat. Hal ini guna untuk mengurangi konflik kerja yang terjadi pada karyawan dan menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri, hal ini berdampak pada kinerja karyawan karena ketika komunikasi yang baik dan peraturan dan sanksi yang dapat membuat kondisi kerja yang nyaman ini sangat berguna dan konsisten agar kinerja karyawan menjadi lebih optimal dengan sistem kerja secara kekeluargaan yang dimiliki oleh karyawan.

5.2.2 Bagi Karyawan

Dapat mengikuti aturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar terciptannya keselarasan antara atasan dengan karyawan, karyawan ke karyawan, itu semua akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar dapat menambahkan variabel lainya seperti, lingkungan kerja fisik, kepemimpinan, kompensasi dalam penelitian ini sehingga penelitian ini menjadi lebih luas lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, PoundraRizky 2014. "Pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8.1
- Afandi, (2018), "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Auto 2000 Sukun Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 11.1.
- Agbo, MelletusUchechukwu 2020. "Effects of Conflict Management on Organizational Performance (A Study of Broadcasting Corporation of Abia State)."
- Anwar Sanusi, 2017, *Metode Penelitian Bisnis, Cetakan Ketujuh*, Penerbit Salemba Empat, Jln. Raya Lenteng Agung No. 101, Jagakarsa, Jakarta Selatan, 12610
- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Arikunto, S. (2012). *Dasar-dasar evaluasi pendidikan edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharmawan, Yusa 2011. "Pengaruh Kompenasasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar." *UniversitasUdayana Bali*
- Elda Cintia, (2016). *Pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bpr Trisurya Marga Artha*. Diss. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung.
- Elfa Rosyidah and Kasnowo, (2018). "Pengaruh gaya kompensasi, konflik kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan." *Fokus Bisnis: media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi* 16.01: 1-20.
- Eka, Putra. 2020 "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 11.3 268-277.
- I. Putu Yoga, and Ni Luh Sili Antari. "Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di fave hotel kartika plaza (Studi Pada Fave Hotel Kartika Plaza)." *Journal Research of Management (JARMA)* 1.2 (2020): 145-157.
- Ivanko Hamali. 2018. "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, I(3).

- Fatikhim, F., Hamid, D., & Mukzam, M. D. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47 (1), 172-180.
- Flippo. Ria Puspita Sari, 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Bina Cipta. Nusa Perkasa Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol.I,No:1.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Harapan, M 2019. *Pengaruh Konflik dan Stres kerja terhadap Motivasi Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Nedan*. Diss.
- Hamali, F, 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayanar*.
- Hendri, Sembiring & Ferine, Kiki, (2018)., "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Packindo Farma Utama Jakarta." *Jurnal Pasti* 4.2: 27-34.
- Hughes, Ginnet dan Curphy (2016), *pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada dinas pekerjaan umum kabupaten ponorogo)*.Diss. universitas Muhammadiyah Ponorogo,.
- Kiruja, and Elegwa., (2016). *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan di PT Maspion Surabaya*. Diss. Widya Mandala Catholic University Surabaya,.
- Kholid, Muhamad. 2020. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Reza Perkasa Pada Bagian Produksi Unit Rumah Potong Ayam (RPA)*. Diss. STIE PGRI Dewantara,.
- Luthans, Siagian .2017. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. PATAYA RAYA SEMARANG, (JURNAL, Universitas Diponegoro Semarang).
- Marlina, Eva, Niki Wulandari, and Wira Ramashar.2020 "Peran Organizational Citizenship Behavior pada Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan SKK Migas."Muhammadiyah Riau Accounting and Business Journal 2.1 127-137.
- Mangkunegara ,,(2018). "Pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pabrik", *SOROT*, 14(2),21, 21-29.

- Mangkunegara, Hamali, 2018. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. GSI Cianjur. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri*, 13(2), 187-200.
- Mangkunegara, Rizal Nabawi, 2018. "Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT, Perkebunan Minaga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 9. No. 18.
- Maltis, Rafiq., (2019). "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8.2.
- Melayu Hasibuan, (2017)., "Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar." *Universitas Udayana Bali*.
- Nanda Aulia Pangestuti, Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery." *Jurnal Manajemen* 10.2 (2020): 79-85.
- Negara, I. Putu Yoga, and Ni Luh Sili Antari. "Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di fave hotel kartika plaza (Studi Pada Fave Hotel Kartika Plaza)." *Journal Research of Management (JARMA)* 1.2 (2020): 145-157.
- Noorainy, Fitria. 2017 "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai PdaSekreyariat Daerah KbaupatenPengandaran." *Journal Of Management Review* 1.2 75-86.
- Pangestuti, Ananda Aulia. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery." *Jurnal Manajemen* 10.2 (2020): 79-85.
- Putra, Eka. 2020 "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Apotik Keluarga Pekanbaru. " *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 11.3 268-277.
- Putra, Eka. 2020 "Pengaruh Konflik Terhadap Kinejra Pegawai Di Sekretariat Dprd Kabupaten Siak. " *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 11.1 77-91.
- Prawirisentono, (2017), "Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank, Tbk. Cabang Bogor)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 21.1.
- Prawirosentono, (2017), "Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan kantor pelayanan pajak Pratama Malang Utara)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8.2.

- Pohan, Juliya Safitri. 2017 *Pengaruh Konflik Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AnugrahBoinda Lestari Medan*. Diss..
- Riana, Dinna, and ValentyneYunda Agatha, 2016 “Pengaruh Konflik Kerja, Stres kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantor Plastik Keris Surakarta.” *BHIRAWA* 3.1 1-8
- Ridwan, E. A. K. (2008). *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Bandung: Alfabeta.
- Rafiq, Maltis., (2019)., *Pengaruh upah dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta,.
- Rizal Nabawi,.(2018). “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.” *Jurnal Dimensi* 7.2: 406-433.
- Sedarmayati, A.D. (2017), “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.” *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4.1: 47-62.
- Sedarmayanti, dan Darmawan. 2018.”*Pengaruh Konflik Kerja Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda*, (Jurnal Universitas Mulawarman Vol. 1 No.1 Tahun).
- Sedarmayanti, Nuryasin. (2016), “Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan divisi fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City).” *Jurnal Administrasi Bisnis* 61.2.: 55-60.
- Sugito, dan Sumaetono Nuryasin, (2016). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Bagian Produksi pada Perusahaan Rokok Ggak Hitam di Kabupaten Bondowoso*.
- Supradi, A.S.,(2018).,.”Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja konflik kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Njonja Semarang.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4.3.: 276-286.
- Sulastiyono, A. S., (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Mandiri Syariah Cabang Di Jalan Ir. H. Juanda Bandung)*.Diss. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis (UNISBA).
- Suliyanto, P. (2017). *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi* (Doctoral dissertation, Tesis & Disertasi. Yogyakarta: Andi)

- Sutrisno, B ..(2018).” Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2018,3.3.
- Sunyono, D. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan 1. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sunyoto,, Mangkunegara. (2017),.Pengaruh Konflik Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 143-152.
- Suwanto and Priansa Kurniawati,(2017). “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Masscom Graphy Semarang.” *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis* 4.2: 20-29.
- Sulistyaningsih, 2016., *Spss Untuk Penelitian*, Universitas Jember,Pusat Penelitian,:Pustaka Baru Press.
- Stephen, A. I. 2016., “Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam.” *Jurnal Dimensi* 7.3.:549-562.
- Tarmoezi ,D,T.,(2017). ”Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPPN Bandung I.” *eProceedings of Management* 3.1.
- Umam, Hamali, (2018), *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Weaving PT. Primatexco Indonesia)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis,.
- V. Wiratna Sujarweni. 2019. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- Veithzhal, dan Ella. (2017), *Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja, dan Lingkungan kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Indonesia Kota Semarang)*. Diss. Fakultas Ekonomika dan Bisnis,.
- Walangantu, A, R., Summampouw, h. J., &Tarore, H. S. (2018). Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(3), 79-85.
- Wusanto, Ignasius, 2009. Dasar-dasar ilmu Oraganisasi.Edisi dua, Yogyakarta : Andi
- Worang, Lanny S., Agusta L. Repi, and Lucky OH Dotulong. 2017. “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Manado Sarapung.”*Jurnal EMBA: Jurnal Riser Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 5.3

Walangantu, Summampouw dan Tarore, 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Kemas Paperindo. Bisman (Bisnis & Manajemen): *The Journal of business and Management*, 1 (1,106-119)

Yohanes Herman Susilo, Wahyu (2020). "Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Dijkarta." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 2.3.:419-435.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

Surat Balasan Izin Penelitian



HOTEL NUSANTARA SYARI'AH

Jl. Soekarno Hatta No. 50 By Pass
Bandar Lampung 35122 Phone : 0721. 781555 - 771666 - 0811 790 9955 Fax. 0721. 709995

Nomor : 001 / Surat Balasan / II / 2021
Lampiran :-
Hal : Persetujuan Penelitian

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis IBI Darmajaya

Di -
Jalan Z.A Pagar Alam, Raja Basa Bandar Lampung

Dengan Hormat,

Sehubungan telah diterima nya surat permohonan izin penelitian dari IBI Darmajaya dalam rangka penyelesaian studi strata satu (S1) mahasiswa fakultas Ekonomi dan Bisnis terhitung tanggal 29 Januari s.d 28 Februari atas nama :

Nama : Aprilia Tri Widlawati
NPM : 1712110233
Jurusan : S1 Manajemen
Jenjang : Strata satu (S1)

Dengan ini kami segenap manajemen Hotel Nusantara Syari'ah menerima dengan senang hati mahasiswa yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di hotel kami.

Demikian surat ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih.

Bandar Lampung, 11 Februari 2021



TIVANNY SHERRIN WANDA, S.P. M.M
HR Manager

LAMPIRAN 2



INSTITUT INFORMATIKA & BISNIS DARMAJAYA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung 35142

Bandar Lampung, 15 Februari 2021

Hal : Permohonan Bantuan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth :
Bapak/ Ibu
Di Tempat

Dengan ini saya :

Nama : Aprilia Tri Widiawati
NPM : 1712110233
Jurusan : S1 Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Lukmanul Hakim,SE.
E-mail : 1712110233.1712110233@mail.darmajaya.ac.id

Dengan Hormat,

Bersama ini saya sampaikan bahwa saya bermaksud mengadakan penelitian pada karyawan pada Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung. Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka penulisan skripsi sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi pada program Sarjana IIB Darmajaya. Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Tentang **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Nusantara Syariah Bandar Lampung”**. ng sedemikian rupa sehingga tidak seorang pun dapat menelusuri sumber informasinya. Oleh karena itu saudara diharapkan dapat memberikan jawaban sesuai dengan keadaan sesungguhnya, dan saya menjamin kerahasiaan dari jawaban saudara.

Bantuan dan partisipasi saudara merupakan sumbangan yang sangat berharga bagi terselenggaranya penelitian ilmiah ini. Untuk itu semuanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Aprilia Tri Widiawati
1712110233

KUESIONER

Pertanyaan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

**“PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL NUSANTARA SYARIAH BANDAR
LAMPUNG”**

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan / pernyataan harus dijawab semua

SS = Sangat Setuju S = Setuju KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

No. Res :

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____

2. Umur : < 20 Tahun 31 – 40 tahun
 20 – 30 tahun 41- 50 tahun

3. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan

4. Pendidikan Terakhir : SMP SMA D3 SI

DAFTAR PERNYATAAN

Konflik Kerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Dalam bekerja terkadang mengalami percekcoakan atau perdebatan dengan rekan kerja.					
2.	Hampir setiap saat mengalami perdebatan dengan rekan kerja.					
3.	Sering mengalami ketegangan dalam pelaksanaan pekerjaan.					
4.	Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja ketika terjadi kesalahan kecil.					
5.	Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menilai pekerjaan yang ada.					
6.	Hampir setiap saat mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja.					
7.	Antar rekan kerja sering mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
8.	Terkadang rekan kerja dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan visi yang dirancang.					
9.	Merasakan antara saya dan rekan kerja saya mengalami konflik emosional.					
10.	Sering mengalami konflik emosional dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan penyelesaian pekerjaan.					

Sumber: Flippop dalam Ria Puspita Sari, Muhammad Irwan (2017)

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Menjalin hubungan tanpa membedakan dengan antar karyawan					
2.	Hubungan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis					
3.	Atasan berinteraksi dengan secara langsung terhadap karyawan					
4.	Rekan sekerja merupakan keluarga besar bagi					
5.	Hubungan dengan atasan terjalin baik maupun harmonis					
6.	Atasan melakukan hubungan dengan secara lebih intensif terhadap pelaksanaan pekerjaan para karaywan.					
7.	Bersedia untuk bekerjasama dengan rekan karyawan lain					
8.	Kerjasama yang baik dengan rekan sekerja akan menimbulkan pekerjaan cepat selesai					
9.	Mempu membina kerjasama dengan antar karyawan					
10.	Sering membantu rekan kerja, dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menciptakan tujuan yang diinginkan					

Sumber; Luthans Siagia, Dwi Utami (2017)

Kinerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Anda mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan.					
2.	Kualitas pekerjaan saya sudah sesuai dengan yang di harapkan perusahaan.					
3.	Skil yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dibutuhkan pekerjaan.					
4.	Tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan sesuai dengan harapan perusahaan.					
5.	Saya memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan.					
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan.					
7.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.					
8.	Melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan kepada pihak lain					
9.	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan.					
10.	Saya memiliki kesadaran untuk mengerjakan tugas.					

Sumber; Prawirosentono, Lijan Poltak Sinambela (2016)

LAMPIRAN 3

DATA TABULASI PENELITIAN

Konflik Kerja (X1)

NO	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X1
1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	46
2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
3	4	5	4	3	3	3	5	4	4	5	40
4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	3	39
5	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	35
6	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
7	4	5	3	2	4	4	5	4	3	3	37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
9	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45
10	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	36
11	3	3	4	3	4	5	4	4	5	4	39
12	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	45
13	3	3	3	1	3	2	3	3	2	3	26
14	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	44
15	5	5	4	3	4	4	5	5	5	4	44
16	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	44
17	3	5	3	3	3	3	3	3	3	5	34
18	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	44
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	37
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	40
23	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
25	4	5	4	4	5	3	3	4	4	5	41
26	5	4	5	5	5	5	5	3	1	5	43
27	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	39
28	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	37
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
30	5	4	4	3	3	3	4	4	5	5	40
31	4	5	5	5	5	5	3	3	3	4	42
32	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36
33	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	46
	138	144	134	130	140	136	143	135	129	140	1369

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total X2
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
4	4	3	3	4	3	5	5	5	4	40
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	3	4	3	5	5	2	4	3	3	34
5	5	5	1	5	5	1	5	3	1	36
5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	45
4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	42
3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	34
2	3	4	4	4	5	5	3	4	4	38
1	1	3	2	3	3	3	2	3	2	23
4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	40
5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	42
1	3	5	4	5	4	2	5	5	5	39
4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	39
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	45
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	47
4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	37
3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	31
4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35
3	3	4	5	3	3	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	41
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	41
122	125	141	130	135	134	125	134	130	131	1307

Kinerja (Y)

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	Total Y
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	48
4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	43
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	45
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	42
3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	34
3	4	4	5	5	5	5	3	5	5	44
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
2	2	4	4	4	4	2	3	2	3	30
4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	37
5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	48
2	5	4	5	4	4	4	4	5	5	42
5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	33
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39
4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	38
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	36
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44
5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	46
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	45
3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	41
3	3	3	5	4	2	3	5	5	3	36
4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	40
4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	38
3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	41

5	3	3	4	4	4	5	5	5	5	43
131	132	135	141	135	134	134	138	148	145	1373

LAMPIRAN 4

DESKRIPSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Karakteristik responden berdasarkan usia

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 20	3	9,1	9,1	9,1
	20-30	12	36,4	36,4	45,5
	31-40	15	45,5	45,5	90,9
	41-50	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	3	9,1	9,1	9,1
	SMA	23	69,7	69,7	78,8
	D3	3	9,1	9,1	87,9
	S1	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

3. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

jenis kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	25	75,8	75,8	75,8
	Perempuan	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

LAMPIRAN 5

JAWABAN RESPONDEN

1. Jawaban Responden Konflik Kerja (X1)

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12,1	12,1	12,1
	4	19	57,6	57,6	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2
	4	9	27,3	27,3	45,5
	5	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21,2	21,2	21,2
	4	17	51,5	51,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	8	24,2	24,2	30,3
	4	12	36,4	36,4	66,7
	5	11	33,3	33,3	100,0

Total	33	100,0	100,0	
-------	----	-------	-------	--

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2
	4	13	39,4	39,4	57,6
	5	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	6	18,2	18,2	21,2
	4	14	42,4	42,4	63,6
	5	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2
	4	10	30,3	30,3	48,5
	5	17	51,5	51,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	7	21,2	21,2	21,2
	4	16	48,5	48,5	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0

	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	7	21,2	21,2	27,3
	4	15	45,5	45,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2
	4	13	39,4	39,4	57,6
	5	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

2. Jawaban Responden Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	6,1	6,1	6,1
	2	5	15,2	15,2	21,2
	3	5	15,2	15,2	36,4
	4	10	30,3	30,3	66,7
	5	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	3	9,1	9,1	12,1
	3	8	24,2	24,2	36,4
	4	11	33,3	33,3	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2

	4	12	36,4	36,4	54,5
	5	15	45,5	45,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	8	24,2	24,2	30,3
	4	12	36,4	36,4	66,7
	5	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	24,2	24,2	24,2
	4	14	42,4	42,4	66,7
	5	11	33,3	33,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	24,2	24,2	24,2
	4	15	45,5	45,5	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	2	6,1	6,1	9,1
	3	7	21,2	21,2	30,3
	4	16	48,5	48,5	78,8
	5	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	8	24,2	24,2	27,3
	4	12	36,4	36,4	63,6
	5	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	36,4	36,4	36,4
	4	11	33,3	33,3	69,7
	5	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

X2_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	3,0	3,0	3,0
	2	1	3,0	3,0	6,1
	3	5	15,2	15,2	21,2
	4	17	51,5	51,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

3. Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)

Y_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,1	6,1	6,1
	3	6	18,2	18,2	24,2
	4	16	48,5	48,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	7	21,2	21,2	24,2
	4	16	48,5	48,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15,2	15,2	15,2
	4	20	60,6	60,6	75,8
	5	8	24,2	24,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	12,1	12,1	12,1
	4	16	48,5	48,5	60,6
	5	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	18,2	18,2	18,2
	4	18	54,5	54,5	72,7

5	9	27,3	27,3	100,0
Total	33	100,0	100,0	

Y_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	5	15,2	15,2	18,2
	4	18	54,5	54,5	72,7
	5	9	27,3	27,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	9	27,3	27,3	30,3
	4	10	30,3	30,3	60,6
	5	13	39,4	39,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	24,2	24,2	24,2
	4	11	33,3	33,3	57,6
	5	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,0	3,0	3,0
	3	1	3,0	3,0	6,1
	4	12	36,4	36,4	42,4
	5	19	57,6	57,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Y_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	15,2	15,2	15,2
	4	10	30,3	30,3	45,5
	5	18	54,5	54,5	100,0

LAMPIRAN 7

UJI RELIABILITAS

Konflik Kerja (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,760	,888	11

Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,760	,890	11

Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	33	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	33	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,766	,902	11

LAMPIRAN 8

UJI LINEARITAS

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Konflik Kerja	Between (Combined) Groups	606,095	15	40,406	2,772	,023
	Linearity	446,484	1	446,484	30,633	,000
	Deviation from Linearity	159,611	14	11,401	,782	,675
	Within Groups	247,783	17	14,575		
Total		853,879	32			

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Lingkungan Kerja Non Fisik	Between (Combined) Groups	578,295	17	34,017	1,852	,118
	Linearity	373,051	1	373,051	20,305	,000
	Deviation from Linearity	205,245	16	12,828	,698	,758
	Within Groups	275,583	15	18,372		
Total		853,879	32			

LAMPIRAN 9

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	9,956	5,045		1,973	,058		
Konflik Kerja Lingkungan	,509	,163	,509	3,124	,004	,533	1,876
Kerja Non Fisik	,266	,139	,313	1,920	,064	,533	1,876

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 10

REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.575	.547	3,478

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	491,063	2	245,532	20,302	.000 ^b
Residual	362,815	30	12,094		
Total	853,879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,956	5,045		1,973	,058
Konflik Kerja	,509	,163	,509	3,124	,004
Lingkungan Kerja Non Fisik	,266	,139	,313	1,920	,064

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 11

Hasil Uji T

-Konflik Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,649	5,178		2,250	,032
Konflik Kerja	,722	,124	,723	5,829	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lingkungan Kerja Non Fisik

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,317	4,596		4,203	,000
Lingkungan Kerja Non Fisik	,563	,115	,661	4,904	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

LAMPIRAN 12

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	491,063	2	245,532	20,302	.000 ^b
Residual	362,815	30	12,094		
Total	853,879	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Non Fisik, Konflik Kerja

LAMPIRAN 13

Tabel r


df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2914	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465

32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

LAMPIRAN 14

Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 33)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249		1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262


37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

LAMPIRAN 15

Tabel F

**Titik Persentase Distribusi F untuk
Probabilita = 0,05**

df untuk penyebu t (N2)	df untuk pemb ilg(N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.5	19.0	19.1	19.2	19.3	19.3	19.3	19.3	19.3	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4	19.4
3	10.1	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15

23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30		3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89