# PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK DENGAN REKAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN KARYAWAN DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

**SKRIPSI**


| | |
|---|---|
| **Nama** | **: Adinda Pujakusuma** |
| **Nomor Mahasiswa** | **: 21311033** |
| **Program Studi** | **: Manajemen** |
| **Bidang Konsentrasi** | **: Sumber Daya Manusia** |



**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2025**

# PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK DENGAN REKAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN KARYAWAN DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

**SKRIPSI**

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia


| | |
|---|---|
| **Nama** | **: Adinda Pujakusuma** |
| **Nomor Mahasiswa** | **: 21311033** |
| **Program Studi** | **: Manajemen** |
| **Bidang Konsentrasi** | **: Sumber Daya Manusia** |

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**


**2025**

# PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

"Dengan ini, saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oranglain, kecuali yang secara naskah tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku".

Yogyakarta, 02 Mei 2025




Adinda Pujakusuma

# HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK DENGAN REKAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN KARYAWAN DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA**

| | |
|---|---|
| Nama | : Adinda Pujakusuma |
| Nomor Mahasiswa | : 21311033 |
| Program Studi | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |

Yogyakarta, 05 Mei 2025

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Andriyastuti Suratman, S.E, M.M

# BERITA ACARA TUGAS AKHIR

## BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK DENGAN REKAN KERJA TERHADAP KEBAHAGIAAN KARYAWAN DIMODERASI OLEH KEPUASAN KERJA**

Disusun oleh : Adinda Pujakusuma

Nomor Mahasiswa : 21311033

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan lulus
hari ini, tanggal: Rabu 04 Juni 2025

Pembimbing TA : Andriyastuti Suratman, S.E., M.M.
Penguji : Trias Setiawati, Dra., M.Si., Dr.

Mengetahui

Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia

Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

## MOTTO

**وُسْعَهَا اِلَّا نَفْسًا اللهُ يُكَلِّفُ لَا**

***"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya"***

Q.S Al-Baqarah 286

***"Menuntut ilmu adalah takwa, menyampaikan ilmu adalah ibadah, mengulang-ulang ilmu adalah dzikir, mencari ilmu adalah jihad"***

Imam Al Ghazali

***"Get up, Come on…why you scared? You'll never change what's been and gone"***

Stop Crying Your Heart Out-Oasis

**Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Dengan Rekan Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja di DIY**

Adinda Pujakusuma
21311033@students.uii.ac.id

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan konflik dengan rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh fenomena bahwa tekanan kerja dan hubungan antar rekan kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan di lingkungan kerja. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut saling berinteraksi dan berdampak pada kebahagiaan karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya dengan menggunakan data primer yang bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada 381 responden yang mencakup seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan Kota Yogyakarta. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan, sementara konflik dengan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan tersebut. Kepuasan kerja tidak terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan, namun berperan sebagai moderator dalam hubungan antara konflik rekan kerja dan kebahagiaan karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat membantu meredam dampak negatif konflik interpersonal di tempat kerja, meskipun tidak cukup kuat untuk mengurangi pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan.

**Kata Kunci***: Kebahagiaan, Kepuasan Kerja, Konflik Rekan Kerja, Stres Kerja*

**Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Dengan Rekan Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja di DIY**

Adinda Pujakusuma
21311033@students.uii.ac.id

## ABSTRACT

This study aims to examine the influence of job stress and coworker conflict on employee happiness, as well as the moderating role of job satisfaction in these relationships. The research is motivated by the phenomenon that work-related pressure and interpersonal relationships in the workplace can significantly affect employees' psychological well-being. By employing a quantitative approach, this study is expected to provide empirical insights into how these factors interact and impact employee happiness. The findings are anticipated to serve as a reference for companies in designing more effective human resource management strategies to foster a healthy and productive work environment.

This research adopts a quantitative approach, utilizing primary data collected through questionnaires distributed to 381 respondents, encompassing all employees working at a company in Yogyakarta City. Descriptive statistical analysis was used to analyze the data. The results show that job stress does not have a significant effect on employee happiness, whereas coworker conflict has a negative impact on it. Job satisfaction does not moderate the relationship between job stress and happiness; however, it does serve as a moderator in the relationship between coworker conflict and employee happiness. These findings indicate that job satisfaction can help mitigate the negative effects of interpersonal conflict in the workplace, although it is not strong enough to buffer the influence of job stress on happiness.

***Keywords**: Coworker Conflict, Happiness, Job Satisfaction, Job Stress*

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Segala puji bagi Allah Subhanahu wa Ta'ala yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir skripsi ini. Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad Shallallahu 'Alaihi Wasallam, yang telah membawa cahaya ilmu dan memberikan syafaat hingga akhir zaman. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menerima banyak dukungan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat dan terima kasih, penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Allah S.W.T yang telah memberikan rahmat serta hidayah kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi.
2. Nabi Muhammad S.A.W sebagai junjungan besar yang telah memberikan ilmu serta syafaatnya sampai hari akhir nanti.
3. Bapak Prof. Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Johan Arifin, S.E., M.Si., M.Ec., Ph.D., CfrA, selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
5. Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Program Sarjana, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
6. Bapak Arif Hartono, S.E., M.Ec., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia.
7. Ibu Andriyastuti Suratman, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi, yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta motivasi kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
8. Seluruh dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika, Universitas Islam Indonesia, yang telah berbagi ilmu dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
9. Kedua orang tua penulis, yang selalu memberikan doa, dukungan, serta semangat yang tiada henti dalam setiap langkah perjalanan akademik ini.
10. Papa dan Mimi, yang senantiasa menemani, mendukung, dan memberikan dorongan moral selama masa perkuliahan.
11. Rendy Kurniawan, Rio Ibnu Ari Febrianta, Vina Septiani, dan Shakeela Khalisa Kurniawan, yang telah menjadi bagian penting dalam kehidupan penulis sejak kecil, serta selalu memberikan dukungan dan kebahagiaan selama proses penyusunan skripsi ini.

12. Muhammad Hafizh Dhiya Ulhaq, yang senantiasa mendampingi dalam berbagai dinamika kehidupan, memberikan dukungan, serta menemani perjalanan selama perkuliahan hingga akhirnya menjadi pendamping selamanya bagi penulis.
13. Layalia Maharani, Mira Feby Setiana, Eka Sri Wahyuni, Agnifa Isna Hafizhah, Putri Damayanti, dan Tasya Oktaviani yang telah menjadi sahabat selama perkuliahan, selalu membantu dalam berbagai kesulitan, serta memberikan dukungan dalam setiap proses akademik yang dijalani.
14. Seluruh rekan dan sahabat yang telah memberikan dukungan, semangat, serta berbagai bentuk kebaikan selama perjalanan akademik penulis.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan di masa yang akan datang. Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak serta menjadi tambahan wawasan dalam bidang ilmu yang relevan.

*Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

# DAFTAR ISI

**PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME** ..... iii
**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI** ..... iv
**BERITA ACARA TUGAS AKHIR** ..... v
**MOTTO** ..... vi
**ABSTRAK** ..... vii
**ABSTRACT** ..... viii
**DAFTAR ISI** ..... xi
**DAFTAR TABEL** ..... xv
**DAFTAR GAMBAR** ..... xvi
**DAFTAR LAMPIRAN** ..... xvii
**BAB I PENDAHULUAN** ..... 1
1.1 Latar Belakang Masalah ..... 1
1.2 Perumusan Masalah ..... 11
1.3 Batasan Masalah ..... 11
1.4 Tujuan Penelitian ..... 11
1.5 Manfaat Penelitian ..... 12
1.6 Sistematika Penulisan ..... 12
**BAB II KAJIAN PUSTAKA** ..... 14
2.1 Landasan Teori ..... 14
*2.1.1 Grand Theory* ..... 14
2.1.1.1 Stres Kerja dan Teori *Conservation of Resources* (COR) ..... 15
2.1.1.2 Konflik dengan Rekan Kerja dan Teori *Conservation of Resources* (COR) ..... 15
2.1.1.3 Kebahagiaan Karyawan dan Teori *Conservation of Resources* (COR) ..... 15
2.1.1.4 Kepuasan Kerja dan Teori *Conservation of Resources* (COR) ..... 16
2.1.1.5 Integrasi Model Berdasarkan Teori COR ..... 16
2.1.2 Stres Kerja ..... 18
2.1.2.1 Faktor Penyebab Stres Kerja ..... 19
2.1.2.2 Indikator Stres Kerja ..... 20
2.1.3 Konflik Rekan Kerja ..... 23
2.1.3.1 Jenis konflik rekan kerja ..... 24

2.1.3.2 Indikator konflik rekan kerja..... 25
2.1.4 Kepuasan Kerja.....28
2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja..... 29
2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja..... 30
2.1.5 Kebahagiaan Karyawan..... 32
2.1.5.1 Aspek Kebahagiaan Kerja..... 33
2.1.5.2 Indikator Kebahagiaan.....34
2.2 Pengembangan Hipotesis..... 38
2.2.1 Pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan.....38
2.2.2 Pengaruh konflik rekan kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan.....41
2.2.3 Pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja.....45
2.2.4 Pengaruh konflik rekan kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Yang Dimoderasi Kepuasan Kerja..... 50
2.3 Hipotesis.....55
2.4 Model Penelitian..... 55
**BAB III METODE PENELITIAN**..... 56
3.1 Pendekatan Penelitian..... 56
3.2 Lokasi Penelitian.....57
3.3 Populasi dan Sampel..... 59
3.3.1 Populasi.....59
3.3.2 Sampel.....59
3.4 Variabel Penelitian.....60
3.4.2 Variabel Eksogen..... 61
3.4.3 Variabel Endogen.....61
3.4.4 Variabel Moderasi.....61
3.5 Definisi Operasional Variabel.....61
3.5.1 Stres Kerja ($X_1$) .....62
3.5.2 Konflik Rekan Kerja ($X_2$) .....63
3.5.3 Kebahagiaan Karyawan (Y) .....63
3.5.4 Kepuasan Kerja (Z) .....64
3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data..... 65
3.6.1 Data Primer..... 65
3.6.2 Data Sekunder.....65

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas..... 65
3.7.1 Uji Validitas.....65
3.7.2 Uji Reliabilitas..... 66
3.8 Metode Analisis Data..... 67
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....67
3.8.2 Uji Heteroskedastisitas.....68
3.8.3 Uji Multikolinearitas.....68
3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda..... 69
3.8.5 Analisis Regresi Variabel Moderasi.....70
3.8.6 Uji Hipotesis.....71
**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**..... 73
4.1 Hasil Penelitian..... 73
4.1.1 Uji Instrumen Penelitian..... 73
4.1.1.1 Uji Validitas.....73
4.1.1.2 Uji Reliabilitas..... 75
4.1.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian.....76
4.1.2.1 Sebaran Data Hasil Penelitian.....81
4.1.3 Uji Asumsi Klasik.....91
4.1.3.1 Uji Normalitas..... .....91
4.1.3.2 Uji Heterokedastisitas.....92
4.1.3.3 Uji Multikolinearitas.....93
4.1.4 Uji Hipotesis.....94
4.1.4.1 Pengaruh Stres Kerja ($X_1$) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y).....94
4.1.4.2 Pengaruh Konflik Rekan Kerja ($X_2$) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y) .....96
4.1.4.3 Kepuasan Kerja (Z) Memoderasi Pengaruh Stres Kerja ($X_1$) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y).....99
4.1.4.4 Kepuasan Kerja (Z) Memoderasi Pengaruh Konfik Rekan Kerja ($X_2$) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)..... 102
4.1.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis..... 106
4.2 Pembahasan..... 106
4.2.1 Stres Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan.....106
4.2.2 Konflik Rekan Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan.....108
4.2.3 Stres Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja..... 109

4.2.4 Konflik Rekan Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja.....110
**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**.....112
5.1. Kesimpulan.....112
5.2. Saran.....113
5.3. Rekomendasi.....114
**DAFTAR PUSTAKA**.....115
**LAMPIRAN**.....124

# DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan ..... 39
Tabel 2. 2 Pengaruh konflik rekan kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan ..... 43
Tabel 2. 3 Pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja ..... 48
Tabel 2. 4 Pengaruh konflik rekan kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Yang Dimoderasi Kepuasan Kerja ..... 53
Tabel 3.1 Tingkat Reliabilitas ..... 67
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas ..... 73
Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas ..... 76
Tabel 4.3 Sebaran Responden Berdasarkan Jenis kelamin ..... 77
Tabel 4.4 Sebaran Responden Berdasarkan Usia ..... 78
Tabel 4.5 Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... 79
Tabel 4.6 Sebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja ..... 80
Tabel 4.7 Sebaran Responden Berdasarkan Kisaran Gaji yang Diperoleh ..... 81
Tabel 4.8 Kriteria Penilaian Indikator Variabel Penelitian ..... 83
Tabel 4.10 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Konflik Rekan Kerja ($X_2$) ..... 85
Tabel 4.11 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kebahagiaan Karyawan (Y) ..... 87
Tabel 4.12 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z) ..... 89
Tabel 4.13 Uji Normalitas ..... 91
Tabel 4.14 Uji Heterokedasitas ..... 92
Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas ..... 93
Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H1 ..... 94
Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi H1 ..... 95
Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H2 ..... 96
Tabel 4.19 Hasil Uji Korelasi H2 ..... 97
Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Moderasi H3 ..... 99
Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi H3 ..... 101
Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Moderasi H4 ..... 103
Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi H4 ..... 104
Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis ..... 106

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian ……55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian ……124
Lampiran 2 Tabulasi Data …….. 128
Lampiran 3 Hasil Penelitian ……163

# BAB I

# PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya karyawan yang mengalami tekanan kerja berlebih atau terlibat dalam konflik interpersonal cenderung mengalami penurunan kesejahteraan emosional yang berdampak negatif pada kebahagiaan mereka. Namun demikian, kepuasan kerja diyakini dapat berperan sebagai faktor moderator yang memperlemah dampak negatif stres dan konflik tersebut. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki ketahanan psikologis dan afektif yang lebih baik, sehingga mampu menjaga kebahagiaan mereka meskipun menghadapi tekanan dan konflik di lingkungan kerja (Akgunduz *et al.*, 2023).

Implikasi kebahagiaan seorang karyawan bagi perusahaan mencakup berbagai aspek operasional maupun strategis (Felicia et. al, 2024). Karyawan yang merasa bahagia dan puas dalam pekerjaannya akan cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan baik, memiliki loyalitas yang kuat terhadap perusahaan serta lebih proaktif dalam berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi (Felicia et. al, 2024). Lingkungan kerja yang positif dan suportif yang muncul dari kebahagiaan kolektif karyawan akan menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk kolaborasi, kreativitas dan inovasi. Dengan demikian, kebahagiaan karyawan bukan hanya berdampak pada individu tetapi juga menjadi investasi jangka panjang yang strategis dalam membangun daya saing dan keberlanjutan perusahaan (Waani *et al.*, 2022).

Kebahagiaan di tempat kerja terkait erat dengan evaluasi positif terhadap kehidupan dan kepuasan kerja. Kebahagiaan didefinisikan sebagai kesejahteraan subjektif, yang melibatkan aspek emosional (perasaan positif/negatif) dan kognitif (kepuasan hidup). Karyawan yang memiliki tingkat kebahagiaan yang lebih tinggi cenderung mengevaluasi kehidupan mereka lebih positif, yang dapat meningkatkan kesuksesan karier dan kerja sama (Akgunduz *et al.*, 2023). Kebahagiaan karyawan merupakan pola pemikiran khusus yang membantu seseorang untuk bekerja secara maksimal dan memaksimalkan potensi yang ada. Kebahagiaan dapat diartikan bagaimana orang mengalami dan mengevaluasi kehidupan mereka secara keseluruhan karena sebagian besar orang menghabiskan sebagian besar hidupnya di tempat kerja (Hadiyanto & Prasadjaningsih, 2025). Seluruh karyawan berusaha untuk mencapai kebahagiaan karena bahagia itu penting dalam menjalankan kehidupan sehari-hari terutama dalam bekerja namun untuk saat ini dimana lapangan pekerjaan tidak mudah untuk ditemukan para pekerja dituntut untuk dapat beradaptasi dengan pekerjaan yang sedang ditekuninya (Lumingkewas *et al.*, 2024). Dari sinilah muncul salah satu faktor dimana tidak adanya kebahagiaan dari karyawan. Selain karena ketidakcocokan kerja, terdapat beberapa faktor lain yang menjadi penyebab tidak bahagianya seorang pekerja seperti stres kerja (*job stress*) dan konflik dengan rekan kerja (Demerouti *et al.*, 2001).

Kebahagiaan di tempat kerja beberapa menjadi fokus perhatian di kalangan akademisi dan dunia bisnis. Perusahaan saat ini mulai harus memperhatikan hal–hal yang menyangkut dengan stres kerja karyawannya dikarenakan generasi Z telah memasuki masa produktif mereka. Mengapa penting perusahaan memfokuskan

perhatian mereka kepada stres kerja pada pekerja saat ini atau gen Z yang telah memasuki dunia kerja karena menurut survei yang dilakukan *American Psychological Association* generasi Z atau gen-Z lebih rentan mengalami masalah pada kesehatan mental mereka dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Survei yang dilakukan kepada generasi Z juga menunjukkan bahwa hampir dari setengah generasi Z telah mengalami salah satu atau beberapa gejala dari depresi dan stres bahkan beberapa dari mereka telah melakukan percobaan bunuh diri dan hanya sedikit dari mereka yang mencoba mencari atau menghubungi layanan kesehatan mental (Sari *et al.*, 2024). Pekerja membutuhkan rasa aman dalam bekerja agar terhindar dari rasa cemas ataupun takut saat bekerja yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja dikaitkan dengan dampak negatif, termasuk kelelahan, kesehatan yang buruk, dan kepuasan kerja yang rendah (Mangara & Kurniawan, 2025).

Stres kerja merupakan suatu kondisi yang memberikan tekanan pada jiwa dan diri seseorang melebihi batas kemampuannya, sehingga berdampak pada kesehatannya jika keadaan ini terus berlanjut (Steven & Prasetio, 2020). Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah suatu kondisi yang dialami karyawan pada saat bekerja. Stres tersebut di atas dapat dilihat dalam berbagai jenis gejala, antara lain emosi tidak stabil, keinginan untuk menyendiri, adanya gangguan tidur, ketidaknyamanan, ketidakmampuan bersantai, rasa cemas, tegang, dan gelisah. Stres kerja merupakan respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau dapat merugikan yang terjadi saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan pekerja. Stres kerja merupakan proses yang dapat menyebabkan orang merasa sakit dan tidak nyaman atau cemas karena pekerjaanya,

tempat kerja ataupun situasi saat bekerja. Stres kerja juga berkontribusi pada niat untuk keluar dari pekerjaan. Di sektor kesehatan, misalnya, stres kerja berpengaruh langsung terhadap niat dokter untuk meninggalkan pekerjaan mereka, dengan stres memberikan dampak yang signifikan terhadap ketidakpuasan (Lu *et al.*, 2017).

Stres kerja merupakan bentuk reaksi tubuh serta psikologis yang timbul saat bekerja namun tidak singkron dengan keahlian pekerja sehingga menjadi problematikan umum yang didapatkan pada periode modernisasi (Fauzi *et al.*, 2022). Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap isu kesehatan mental di dunia kerja semakin meningkat, khususnya di kalangan generasi muda. Berdasarkan laporan dari Zulfikar (2023), pada tahun 2023 terdapat sekitar 12.000 pekerja di seluruh dunia yang menjadi responden dalam sebuah survei global. Hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 91 persen pekerja berusia 18 hingga 24 tahun mengalami stres, angka ini jauh lebih tinggi dibandingkan dengan rata-rata keseluruhan yang berada di angka 84 persen.

Fenomena ini juga tercermin di Indonesia. Survei yang dilakukan oleh Jakpat pada tahun 2022 terhadap 1.870 responden menunjukkan bahwa gangguan kesehatan mental paling banyak dialami oleh generasi Z, yakni sebesar 59,1 persen (Sagita, 2023). Angka ini jauh lebih tinggi dibandingkan generasi milenial yang berada di angka 39,8 persen, dan generasi X yang hanya sebesar 24,1 persen. Hasil serupa juga ditemukan dalam survei Indonesia *National Adolescent Mental Health Survey* (I-NAMHS) pada tahun yang sama, yang mengonfirmasi bahwa Gen Z merupakan generasi yang paling rentan mengalami masalah kesehatan mental dibandingkan generasi-generasi sebelumnya. Fakta-fakta ini mengindikasikan

bahwa generasi muda, khususnya Gen Z yang mulai mendominasi dunia kerja, menghadapi tekanan dan tantangan psikologis yang jauh lebih besar dibandingkan generasi lainnya (Rianjani, 2024).

Konflik rekan kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu perusahaan karena kenyataan bahwa mereka memiliki perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi (Sagita, 2023). Cumming (2009) berpendapat bahwa konflik organisasi mencakup ketidakspakatan menyangkut alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan menyangkut tujuan, status, nilai, persepsi atau kepribadian. Pada dasarnya perilaku perselisihan atau konflik yang ditunjukan oleh karyawan karena adanya rasa ketidakpuasan dalam bekerja. Perselisihan atau konflik yang terjadi antar pegawai masih sering terjadi sehingga hubungan interpersonal yang terjain tidak berlangsung baik, baik di dalam maupun di luar kantor (Aprilia *et al.*, 2022). Adapun konflik rekan kerja yang bersifat disfungsional seperti mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan. Jika kondisi ini tidak segera diperbaiki, walaupun pegawai bekerja dengan maksimal, kedepannya dikhawatirkan akan terus terdapat masalah terhadap kinerja pegawai karena hubungan yang terjalin di antara mereka bermasalah (Lestari *et al.*, 2020). Konflik rekan kerja adalah faktor penting yang mempengaruhi stres kerja dan kepuasan kerja. konflik rekan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap stres kerja dan niat untuk keluar (Lu *et al.*, 2017).

Perasaan dan kepuasan pegawai mempengaruhi perkembangan pola interaksi rutin. Kepuasan dan sikap pegawai merupakan faktor penting dalam menentukan

tingkah laku dan respon mereka terhadap pekerjaan dan melalui tingkah laku serta respon inilah dapat dicapai efektifitas organisasional. Seorang pegawai akan memberikan pelayanan dengan sepenuh hatinya kepada organisasi sangat tergantung pada apa yang dirasakan pegawai itu terhadap pekerjaan dan rekan kerja (Sutrisno et. al, 2022). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan sasaran penting dalam manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) karena secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Organisasi-organisasi yang memiliki lebih banyak pegawai yang puas cenderung menjadi lebih efektif dibandingkan dengan organisasi-organisasi yang memiliki lebih sedikit jumlah pegawai yang puas (Sutrisno et. al, 2022).

Menurut teori yang dikemukakan oleh Diener & Diener (2008), kebahagiaan di tempat kerja tercermin dari perilaku individu yang menunjukkan kinerja baik, memiliki semangat tinggi dalam bekerja, antusias terhadap tugas yang diemban, mampu bekerja sama serta menjalin hubungan baik dengan rekan kerja, dan bersedia melakukan pekerjaan tambahan demi meningkatkan kualitas lingkungan kerjanya. Kebahagiaan di tempat kerja ditandai dengan adanya dorongan dalam diri untuk menyelesaikan tugas secara optimal, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan (Syarifi et al., 2019). Kebahagiaan karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perusahaan. Karyawan yang merasa bahagia cenderung lebih produktif, berkomitmen, dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah. Menurut penelitian oleh Wulandari & Widyastuti (2020), kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pelayanan publik yang pada gilirannya meningkatkan efektivitas organisasi secara

keseluruhan. Selain itu, studi oleh Dhyan *et al.*, (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, yang berdampak positif pada produktivitas dan kinerja perusahaan.

Herzberg mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaiers*) selalu dihubungkan dengan isi jenis pekerjaan (*job content*) dan ketidak-puasan kerja (*job dissatisfaiers*) selalu disebabkan karena hubungan pekerjaan tersebut dengan aspek-aspek di sekitar yang berhubungan dengan pekerjaan (*job context*) (Aprilia *et al.*, 2022). Kepuasan kerja berperan penting dalam mengurangi dampak negatif dari stres dan konflik rekan kerja. Penelitian oleh Wulandari & Widyastuti (2020) menunjukkan bahwa kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif dan kinerja pegawai pelayanan publik, yang dapat membantu mengatasi stres dan konflik rekan kerja. Selain itu, studi oleh Dhyan *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang mumpuni dan mendukung dapat membangkitkan semangat kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres dan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah faktor krusial yang mempengaruhi keterlibatan karyawan dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi terkait erat dengan stres kerja dan konflik rekan kerja-keluarga. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan hasil organisasi, termasuk mengurangi niat untuk keluar dan meningkatkan kinerja kerja (Lee *et al.*, 2019)

Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, peneliti menganggap perlu mengembangkan beberapa hipotesis penelitian, dimana stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi tingkat kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Penelitian oleh Adelia *et al.* (2024) menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi

dapat menurunkan kesejahteraan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan mempengaruhi tingkat kebahagiaan mereka. Ketika karyawan merasa tertekan oleh pekerjaan mereka, baik karena beban kerja yang berlebihan, tuntutan waktu atau hubungan buruk dengan rekan kerja atau atasan, kebahagiaan mereka bisa terganggu. Oleh karena itu, hipotesis pertama ini dibangun berdasarkan teori yang mengaitkan stres kerja dengan penurunan kebahagiaan dimana stres kerja dapat berfungsi sebagai prediktor yang signifikan terhadap tingkat kebahagiaan karyawan.

Di sisi lain, konflik rekan kerja sering kali muncul akibat perbedaan pendapat atau nilai di antara rekan kerja, ketegangan dengan atasan, atau kurangnya komunikasi yang jelas di tempat kerja. Konflik ini dapat mengarah pada ketegangan emosional yang mengganggu kebahagiaan karyawan. Penelitian oleh Hadiyanto & Prasadjaningsih (2025) menunjukkan bahwa konflik rekan kerja berhubungan negatif dengan kebahagiaan karyawan karena konflik dapat menciptakan stres tambahan dan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang terlibat dalam konflik sering kali merasa tidak puas dan cemas yang mengurangi perasaan bahagia mereka.

Kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai faktor moderator yang mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih mampu mengatasi stres yang timbul akibat tekanan kerja (Herzberg, 2003). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa kontrol, dukungan sosial, dan pengakuan yang cukup untuk mengurangi dampak negatif dari stres. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang

puas dengan pekerjaan mereka mungkin dapat mempertahankan kebahagiaan meskipun mereka mengalami stres kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat memperlemah hubungan negatif antara stres kerja dan kebahagiaan (Aprilia *et al.*, 2022).

Secara umum, kepuasan kerja mampu memoderasi yang berarti dapat melemahkan atau memperkuat suatu hubungan antara stres kerja, konflik rekan kerja dan kebahagiaan karyawan karena kepuasan kerja berperan sebagai sumber daya psikologis dan afektif yang dapat memengaruhi cara karyawan menafsirkan dan merespons tekanan di tempat kerja (Tamara & Heliyani, 2024). Pada saat karyawan merasa puas dengan pekerjaannya baik dari segi penghargaan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan, maupun kejelasan peran mereka cenderung memiliki daya tahan psikologis yang lebih baik terhadap stres dan konflik serta tetap mampu menjaga tingkat kebahagiaan yang tinggi meskipun menghadapi tantangan (Hafizh & Hariastuti, 2021).

Seperti halnya dengan stres kerja, kepuasan kerja juga dapat berperan sebagai moderator antara konflik rekan kerja dan kebahagiaan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi memberikan rasa kontrol dan rasa aman yang dapat mengurangi dampak negatif dari konflik di tempat kerja. Karyawan yang merasa dihargai dan didukung oleh organisasi cenderung memiliki ketahanan emosional yang lebih baik untuk menghadapi konflik rekan kerja, yang akhirnya dapat mengurangi dampak negatifnya terhadap kebahagiaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih rentan terhadap dampak buruk dari konflik

rekan kerja, yang mengarah pada berkurangnya kebahagiaan (Tamara & Heliyani, 2024).

Penelitian ini dilakukan di DIY, kota dengan dinamika sosial-ekonomi yang mendukung studi terkait stres kerja, konflik antar rekan, dan kebahagiaan karyawan. Sebagai pusat pendidikan dan budaya, DIY juga memiliki sektor industri yang berkembang, terutama pariwisata dan teknologi, yang menyerap banyak tenaga kerja (BPS Kota D.I Yogyakarta, 2023). Meskipun berbagai penelitian sebelumnya telah membahas secara mendalam mengenai pengaruh stres kerja, konflik rekan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kebahagiaan karyawan, namun masih sedikit studi yang secara eksplisit menguji hubungan ketiga variabel tersebut dengan pendekatan moderasi. Sebagian besar literatur yang dikutip cenderung menyoroti efek langsung masing-masing variabel, tanpa menggali secara mendalam bagaimana kepuasan kerja dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh stres kerja dan konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan. Dengan kata lain, penelitian yang menguji secara komprehensif peran kepuasan kerja sebagai moderator dalam hubungan antara stres kerja dan konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan masih terbatas dan kurang dieksplorasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dalam penelitian ini akan membahas mengenai "**Pengaruh Stres Kerja dan Konflik dengan Rekan Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Dimoderasi Oleh Kepuasan Kerja di D.I Yogyakarta".**

## 1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini:

1. Apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan?
2. Apakah konflik dengan rekan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan?
4. Apakah kepuasan kerja memoderasi pengaruh konflik dengan rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan?

## 1.3 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini:

1. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu stres kerja dan konflik dengan rekan kerja.
2. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kebahagiaan karyawan.
3. Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik dengan rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan.

3. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan.
4. Untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memoderasi pengaruh konflik dengan rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan.

## 1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya berkaitan dengan stres kerja, konflik dengan rekan kerja, kebahagiaan karyawan dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

   Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk menjaga kebahagiaan karyawan serta memperhatikan stres dan konflik dengan rekan kerja. Diharapkan juga penelitian ini dapat dijadikan refrensi bagi penelitian selanjutnya.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan pada penelitian ini:

**BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang penelitian, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dilakukan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

**BAB II KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan landasan teori, model penelitian dan hipotesis.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan definisi operasional variabel, jenis dan teknik pengumpulan data, populasi dan sampel dan metode analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menguraikan hasil penelitian yang telah dilakukan beserta analisis dan pembahasan

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dan saran yang diperoleh dari penelitian ini.

# BAB II

# KAJIAN PUSTAKA

## 2.1 Landasan Teori

### *2.1.1 Grand Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Teori Conservation of Resources (COR)* yang dikembangkan oleh Hobfoll, (1989:516). Teori ini menjelaskan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang mereka anggap penting, baik dalam bentuk material, psikologis, sosial, maupun energi. Ketika terjadi ancaman atau kehilangan atas sumber daya tersebut, maka akan timbul stres psikologis. Dalam konteks organisasi, teori ini digunakan untuk memahami bagaimana karyawan merespons tekanan kerja dan dinamika sosial seperti konflik rekan kerja, serta bagaimana keberadaan sumber daya internal seperti kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh tekanan tersebut terhadap kesejahteraan psikologis, dalam hal ini kebahagiaan kerja. Dalam konteks ini, sumber daya dapat berupa:

- Objek (misalnya, rumah, kendaraan)
- Kondisi (misalnya, hubungan kerja yang baik, senioritas)
- Karakteristik personal (misalnya, harga diri, optimisme)
- Energi (misalnya, waktu, pengetahuan)

#### 2.1.1.1 Stres Kerja dan Teori *Conservation of Resources* (COR)

Berdasarkan Teori *Conservation of Resources* (COR), stres kerja terjadi ketika karyawan menghadapi ancaman atau kehilangan sumber daya di tempat kerja. Stres kerja dialami ketika karyawan merasa tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang tersedia untuk menghadapinya (Hobfoll *et al.*, 2018). Tuntutan pekerjaan terkait dengan biaya fisiologis dan psikologis, yang memerlukan usaha fisik atau mental yang berkelanjutan (Demerouti *et al.*, 2001:501)

#### 2.1.1.2 Konflik dengan Rekan Kerja dan Teori *Conservation of Resources* (COR)

Konflik dengan rekan kerja, dalam kerangka Teori *Conservation of Resources* (COR), merupakan ancaman terhadap sumber daya sosial, seperti dukungan sosial, kolaborasi, dan hubungan interpersonal yang positif. Konflik interpersonal merupakan sumber stres yang kuat di tempat kerja yang dapat menyebabkan kehilangan sumber daya dan menguras sumber daya psikologis individu (De Dreu & Weingart, 2003:742). Konflik di tempat kerja menguras sumber daya personal yang penting, seperti energi dan waktu, yang seharusnya bisa diinvestasikan dalam kegiatan yang lebih bermanfaat, sehingga berdampak negatif pada kesejahteraan (Sonnentag *et al.*, 2013)

#### 2.1.1.3 Kebahagiaan Karyawan dan Teori *Conservation of Resources* (COR)

Kebahagiaan karyawan, dalam kerangka Teori *Conservation of Resources* (COR), dapat dipahami sebagai kondisi psikologis yang dihasilkan dari ketersediaan sumber daya yang cukup atau peningkatan sumber daya. Siklus

peningkatan sumber daya mendukung kesejahteraan dan kebahagiaan. Ketika individu mengalami spiral keuntungan, mereka lebih mungkin merasakans emosi positif dan kesejahteraan psikologis yang meningkat (Halbesleben *et al.*, 2014). Kebahagiaan karyawan sangat terkait dengan keseimbangan antara sumber daya dan tuntutan di tempat kerja, dengan sumber daya yang cukup berkontribusi pada keadaan emosional yang positif (Diener *et al*., 2025:453)

#### 2.1.1.4 Kepuasan Kerja dan Teori *Conservation of Resources* (COR)

Dalam perspektif Teori *Conservation of Resources* (COR), kepuasan kerja dipandang sebagai salah satu bentuk sumber daya psikologis yang penting. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki cadangan sumber daya internal berupa perasaan positif dan makna terhadap pekerjaannya, yang dapat membantu mereka dalam menghadapi berbagai tekanan atau stresor di tempat kerja (Hobfoll, 2001). Sumber daya ini berperan dalam menjaga keseimbangan psikologis individu dan mencegah terjadinya kelelahan akibat pengurasan sumber daya. Selain itu, individu yang puas terhadap pekerjaannya juga memiliki potensi lebih besar untuk menghentikan spiral kehilangan sumber daya, yang seringkali terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu dalam mengelolanya

#### 2.1.1.5 Integrasi Model Berdasarkan Teori COR

Teori *Conservation of Resources* (COR) yang dikembangkan oleh Hobfoll menekankan bahwa individu memiliki kecenderungan untuk memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang mereka

anggap berharga, baik dalam bentuk material, kondisi, energi, maupun sumber daya psikologis (Hobfoll *et al.*, 2018). Dalam konteks kerja, teori ini relevan untuk menjelaskan bagaimana karyawan merespons tekanan dan tuntutan yang muncul dari lingkungan pekerjaan, seperti stres kerja dan konflik dengan rekan kerja.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, termasuk beban tugas yang berat, peran yang tidak jelas, hingga dinamika hubungan antarpribadi yang tegang, dapat menguras sumber daya psikologis karyawan dan berdampak pada penurunan kesejahteraan, termasuk kebahagiaan di tempat kerja. Konflik dengan rekan kerja, seperti kesalahan komunikasi dan perbedaan persepsi, juga dapat menjadi stresor yang mengganggu keseimbangan emosional dan sosial karyawan (Fahriansyah *et al*, 2022).

Dalam kerangka teori *Conservation of Resources* (COR), sumber daya yang dimiliki individu menjadi aspek penting dalam menghadapi tekanan kerja tersebut. Sumber daya seperti kepuasan kerja berperan sebagai aset internal yang dapat memperkuat ketahanan individu dalam menghadapi stresor pekerjaan (Hobfoll *et al.*, 2018). Kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan sosial yang mendukung, pengakuan dari atasan, serta kejelasan jenjang karier dapat memberikan rasa aman dan kontrol bagi individu. Perspektif ini selaras dengan pandangan Brummelhuis & Bakker, (2012:248) yang menyatakan bahwa sumber daya pekerjaan, seperti kepuasan kerja, membantu individu mengatasi tekanan kerja dengan cara yang lebih adaptif.

Selanjutnya, Ford *et al.*, (2011:189) melalui meta-analisisnya menunjukkan bahwa sumber daya psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan peningkatan kesejahteraan karyawan, termasuk aspek kebahagiaan dalam pekerjaan. Hal ini menegaskan bahwa keberadaan sumber daya yang positif di lingkungan kerja bukan hanya bermanfaat dalam mendukung performa, tetapi juga dalam menjaga kondisi psikologis karyawan tetap sehat dan seimbang.

Dengan demikian, integrasi antara stres kerja, konflik rekan kerja, kepuasan kerja, dan kebahagiaan karyawan dapat dijelaskan dalam kerangka teori *Conservation of Resources* (COR), di mana stresor menjadi ancaman terhadap sumber daya, dan kepuasan kerja dipahami sebagai bagian dari sumber daya psikologis yang memperkuat ketahanan individu dalam menjaga kesejahteraan kerja mereka.

### 2.1.2 Stres Kerja

Menurut Nusran dan Dirgahayu (2019:72) definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari & Prasetio, 2018:89). Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020:37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagi suatu

kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang. Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental atau psikis). Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres tidak timbul begitu saja namun stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Dharmayasa & Adnyani, 2020). Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya (Hadiyanto & Prasadjaningsih, 2025). Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai (Akgunduz *et al.*, 2023).

#### 2.1.2.1 Faktor Penyebab Stres Kerja

Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustasi, cenderung merasa bosan, kelelahan, dan tidak

bersemangat. Faktor-faktor yang menyebabkan stres (*anteseden stress*) menurut Hermawan (2022).:

1. *Stressor* ekstra organisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. *Stressor* organisasi, mencakup kebijakan dan strategi adsministratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan serta penghargaan yang tidak memadai.
3. *Stressor* kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena lingkungan melarang atau membatasinya serta kurangnya dukungan sosial pada individu.
4. *Stressor* individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

#### 2.1.2.2 Indikator Stres Kerja

Beberapa tanda-tanda stres kerja yang mungkin dapat dialami oleh pegawai diantaranya adalah tuntutan pekerjaan yang sering memaksa pegawai bekerja diluar dari kemampuannya adanya pencapaian-pencapaian yang belum diraih oleh pegawai, persaingan yang ketat,

beban pekerjaan yang terlalu berat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman dapat memicu stres kerja pada pegawai (Muhamad Ekhsan & Septian, 2021).

Menurut Hasibuan (2020) terdapat beberapa indikator yang stres kerja yaitu :

1. Beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya
2. Sikap pemimpin diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan.
3. Waktu kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu.
4. Konflik diukur dari resepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pemimpin. ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama,

5. Komunikasi adalah suatu proses yang membuat sesuatu dari semula yang dimiliki oleh seseorang (monopoli seseorang) menjadi dimiliki dua orang atau lebih
6. Otoritas kerja diukur dari repsesi responden mengenai kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Sedangkan menurut Aminingsih & Widyantoro (2022), beberapa indikator mengenai stres kerja, antara lain :

1. Hubungan Interpersonal. Interaksi antara atasan, bawahan dan rekan kerja dalam Perusahaan
2. Otonomi Kerjs. Sejauh mana pekerjaan berada di bawah kendali
3. Beban Kerja. Lingkup pekerjaan dan tanggung jawab di Perusahaan
4. Umpan Balik Pekerjaan
5. Gaji atau upah yang memadai.

Adapun indikator stres kerja menurut Afandi (2018:179-180):

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi yang diciptakan oleh pegawai lain

4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan. Stres kerja dapat mempengaruhi keadaan fisik dan psikologis seseorang. Hal ini dapat membuat seseorang menjadi cemas, mudah marah, kehilangan semangat bekerja yang dapat menghambat kreativitasnya.

Dari beberapa pendapat ahli mengenai indikator konflik rekan kerja di atas, peneliti menggunakan indikator menurut Afandi (2018:179-180), yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi.

### 2.1.3 Konflik Rekan Kerja

Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak dapat terlepas dari konflik. Konflik menurut Sinambela (2021:458) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah. Dalam pengertian lain,

konflik adalah merupakan suatu proses sosial yang berlangsung dengan melibatkan orang-orang atau kelompokkelompok yang saling menantang dengan ancaman kekerasan (Setiadi *et al.*, 2011).

Konflik biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka memiliki perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Konflik dapat didefinisikan sebagai suatu pertarungan, suatu benturan, suatu pergulatan, pertentangan kepentingan-kepentingan, opini-opini atau tujuan-tujuan pergulatan mental penderitaan batin (Lestari *et al.*, 2020).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa lonflik rekan kerja merupakan permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja yang disaat itu karyawan tersebut tidak mampu terselesaikan namun hal lainnya dikarenakan oleh ditemukannya di dalam dunia pekerjaan seperti, perasaan dan ego yang cukup tinggi serta yang tidak mampu mengontrol dengan baik secara persuasif dan seharusnya dapat dihindari (Lestari *et al*., 2020).

**2.1.3.1 Jenis konflik rekan kerja**

Terdapat banyak bentuk konflik yang dapat terjadi dalam organisasi. Konflik dapat diklasifikasikan kedalam beberapa jenis (Nur, 2021)sebagai berikut:

1. Konflik vertikal yaitu konflik yang terjadi antar tingkatan atas terhadap tingkatan bawah seperti atasan terhadap bawahan, orang

tidak punya terhadap orang kaya, konflik antara bawahan atau karyawan terhadap atasan atau manajer (pimpinan).

2. Konflik horizontal merupakan konflik yang terjadi antara individu atau kelompok sederajat atau sekelas seperti perusahan satu dengan yang lainnya atau antar bagian dalam perusahaan
3. Konflik diagonal yaitu konflik yang terjadi karena ketidakadilan pembagian sumber daya ke seluruh bagian perusahaan.

**2.1.3.2 Indikator konflik rekan kerja**

Menurut Rivai (2016:999), konflik kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

1. Konflik dalam diri seseorang Konflik dalam diri seseorang umumnya terjadi karena seseorang berhadapan dengan tujuan yang bertentangan
2. Konflik antar individu Konflik antar individu pada umumnya dipicu oleh adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah tujuan, dimana hasil dan keputusan bersama dinilai sangat menentukan
3. Konflik antar anggota kelompok. Konflik dalam kelompok dapat bersifat afektif atau subtantif. Konflik afektif adalah konflik yang timbul karena adanya tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. Sedangkan konflik subtantif adalah konflik yang terjadi karena perbedaan latar belakang keahlian.

4. Konflik antar kelompok. Konflik antar kelompok umumnya terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.

Sedangkan Menurut Fitriana (2013), indikator konflik rekan kerja sebagai berikut:

1. Kesalahan Komunikasi

   Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2. Perbedaan Tujuan

   Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan Dalam Penilaian Atau Persepsi

   Perbedaan dalan penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi yang juga dapat menimbulkan konflik rekan kerja.

4. Interdependensi Aktivitas Kerja

   Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau

lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

5. Kesalahan Dalam Afeksi

   Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja terutama dalam suasana hatinya.

Dari beberapa pendapat ahli mengenai indikator konflik rekan kerja di atas, peneliti menggunakan indikator menurut Fitriana (2013), yaitu kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, dan kesalahan dalam afeksi.

Sedangkan, indikator konflik rekan kerja menurut Flippo (2017) yaitu:

1. Percecokan atau perdebatan

   Perbedaan pendapat bisa mengakibatkan adanya percecokan atau perdebatan. Hal tersebut juga dapat menimbulkan perselisihan diantara karyawan.

2. Ketegangan masalah pribadi

   Hal ini didapatkan baik dari internal ataupun eksternal perusahaan. Hal ini juga dapat mempengaruhi psikologi karyawan.

3. Perbedaan pendapat

   Perbedaan pendapat dapat menyebabkan perselisihan antar karyawan karena masing – masing memiliki pendapat yang lebih baik kantar satu sama lain.

4. Visi yang berbeda dalam pekerjaan

Perbedaan tujuan atau cara penyelesaian pekerjaan antar karyawan dapat memicu masalah, karena masing – masing merasa memiliki metode atau tujuan yang lebih baik dibanding pihak lain. Oleh sebab itu, dibutuhkan komunikasi yang baik untuk menyamakan visi.

5. Konflik emosional

   Konflik emosional menjadi salah satu faktor utama yang memicu perselisihan besar di tempat kerja. Kondisi ini sering menjadi akar dari percekcokan dan berdampak luas, misalnya membuat karyawan saling menghindari karena adanya perasaan tidak nyaman satu sama lain.

### 2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Majid *et al.*, 2021). Kepuasan Kerja didefinisikan dengan melihat sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya Rizky & Fatmala (2021). Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya Atmaja (2022). Sedangkan menurut Jufrizen & Pratiwi (2021), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai.

Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Fauzi *et al.*, 2022)

#### 2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Atmaja (2022):

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

   Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

   Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

   Kepuasan merupakan hail dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

   Kepuasan merupakan fungi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik Atmaja (2022).

#### 2.1.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Jufrizen & Pratiwi (2021) mengemukakan bahwa indikator Kepuasan Kerja yaitu :

1. Gaji dan upah
2. Prospek kemajuan professional
3. Hubungan dengan rekan kerja
4. Penempatan kerja
5. Sifat pekerjaan
6. Struktur organisasi perusahaan.
7. Standar pengawasan.

Sedangkan indikator Kepuasan Kerja menurut Atmaja (2022) meliputi :

1. Pembayaran upah/gaji
2. Lingkungan kerja, yang mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik.
3. Kelompok kerja
4. Supervisi.

Adapun indikator-indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) meliputi :

1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang menjadi faktor penting dalam menumbuhkan rasa puas. Pekerjaan yang menantang, sesuai dengan keterampilan, serta memberikan kesempatan untuk berkembang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jika pekerjaan terasa monoton atau tidak bermakna, hal ini bisa menurunkan motivasi dan kepuasan individu.

2. Upah

Upah/gaji merupakan kompensasi yang diberikan kepada pekerja atas kontribusi mereka. Jumlah bayaran yang diterima haruslah sebanding dengan beban kerja dan kebutuhan hidup karyawan agar dirasakan adil. Ketidakpuasan terhadap upah dapat menimbulkan rasa tidak dihargai dan menurunkan loyalitas terhadap organisasi.

3. Promosi

Kesempatan untuk naik jabatan mencerminkan pengakuan atas prestasi dan potensi individu. Promosi yang adil dan berbasis kinerja dapat meningkatkan semangat kerja serta memberikan harapan untuk kemajuan karier. Sebaliknya, kurangnya peluang promosi dapat membuat karyawan merasa stagnan dan tidak dihargai.

4. Pengawas

Peran pengawas atau atasan sangat krusial dalam membentuk suasana kerja yang kondusif. Atasan yang komunikatif, suportif, dan adil dapat membantu karyawan menjalankan tugasnya dengan lebih

baik. Hubungan yang buruk dengan pengawas dapat menimbulkan tekanan psikologis dan memengaruhi produktivitas.

5. Rekan Kerja

Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif membantu menciptakan rasa kebersamaan. Rekan kerja yang saling membantu dan menjalin hubungan positif dapat memperkuat semangat tim. Sebaliknya, konflik atau kurangnya solidaritas di antara rekan kerja dapat menjadi sumber stres dan ketidakpuasan.

Dari beberapa pendapat ahli mengenai indikator kepuasan kerja di atas, peneliti menggunakan indikator menurut Afandi (2018:82), yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja.

### 2.1.5 Kebahagiaan Karyawan

Kebahagiaan di tempat kerja dapat diartikan sebagai dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan secara optimal, yang pada akhirnya dapat mendukung peningkatan produktivitas karyawan (Syarifi *et. al*, 2019). Sementara itu, kebahagiaan kerja juga menggambarkan kondisi di mana seseorang merasa senang dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga tetap mampu menyelesaikan tugas dengan baik dalam berbagai situasi (Januwarsono, 2015).

Kebahagiaan karyawan merupakan keadaan emosional positif yang mencerminkan kepuasan dan kesejahteraan individu dalam lingkungan

kerja. Kebahagiaan karyawan juga merupakan kondisi emosional yang positif yang mencerminkan tingkat kepuasan dan kesejahteraan individu dalam pekerjaannya yang berdampak pada kinerja dan retensi karyawan (Felicia *et al.*, 2024). Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga memiliki efek positif pada produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang bahagia cenderung lebih kreatif, produktif dan memberikan kontribusi positif terhadap organisasi mereka (Felicia *et al.*, 2024).

Kebahagiaan karyawan dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang positif yang dialami individu ketika mereka merasa puas dan seimbang dalam lingkungan kerjanya (Pangarungan *et al.*, 2023). Kebahagiaan di tempat kerja tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal seperti gaji, fasilitas atau status pekerjaan, tetapi juga oleh kesejahteraan psikologis dan hubungan sosial dengan rekan kerja serta tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan (Pangarungan *et al.*, 2023). Kebahagiaan di tempat kerja terdiri dari elemen-elemen afektif, kognitif dan konatif yang mencerminkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan (Putra *et al.*, 2024)

#### 2.1.5.1 Aspek Kebahagiaan Kerja

Kebahagiaan di tempat kerja memiliki beberapa aspek menurut Putra *et al.*, (2024):

1. Percaya Pada Lingkungan Kerja

Pada lingkungan kerja, setiap individu perlu adanya rasa percaya terhadap apa yang dikerjakannya dan rekan kerjanya.

2. Penghargaan Diri di Tempat Kerja

Pekerja yang dapat saling menghargai akan bersedia untuk saling membantu dan bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan atau permasalahan yang ada. Adanya hal-hal tersebut akan menciptakan rasa bahagia, semangat, dan puas terhadap lingkungan kerjanya. Lebih lanjut, adanya hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja, serta adanya pemimpin yang dapat memberi dukungan yang baik, dapat menjadikan pekerja merasa ikut terlibat dalam kesuksesan perusahaan dan membentuk rasa puas dan bahagia di dalam dirinya.

3. Nyaman Pada Lingkungan Kerja

Rasa nyaman yang dimiliki pekerja terhadap lingkungan kerjanya dipengaruhi oleh sikap yang ditunjukkan oleh rekan kerja dan atasan. Ketika sikap yang ditunjukkan merupakan sikap yang aling menghormati, adil, dan dapat membuat pekerja tersebut menikmati pekerjaannya, maka rasa nyaman pada lingkungan kerja akan terbentuk (Putra *et al.*, 2024).

**2.1.5.2 Indikator Kebahagiaan:**

Menurut Sarani (2023), indikator kebahagiaan karyawan di tempat kerja yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*), dan keterlibatan kerja

(*work engagement*). Adapun indikator kebahagiaan sebagai berikut (Felicia *et al.*, 2024):

1. Kepuasan Kerja: Tingkat kesenangan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan terhadap pekerjaan mencakup perasaan senang, nyaman, dan bangga akan tugas yang dijalani. Ketika seseorang merasa pekerjaannya bermakna dan sesuai ekspektasi, hal ini dapat meningkatkan kebahagiaan secara keseluruhan. Kepuasan kerja juga menjadi cerminan dari keseimbangan antara harapan dan kenyataan di tempat kerja.
2. Kesejahteraan emosional: tingkat stres, kecemasan, atau kebahagiaan yang dirasakan karyawan. Kesejahteraan emosional menyangkut seberapa sering individu merasakan emosi positif seperti bahagia dan tenang, dibandingkan emosi negatif seperti stres atau cemas. Lingkungan kerja yang sehat dan dukungan emosional dari rekan atau atasan sangat berpengaruh terhadap stabilitas psikologis karyawan. Kesejahteraan ini sangat penting karena memengaruhi semangat, produktivitas, dan kualitas hidup secara menyeluruh.
3. Hubungan sosial: kualitas hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Kualitas interaksi sosial di tempat kerja turut berkontribusi terhadap kebahagiaan karyawan. Hubungan yang harmonis, penuh kepercayaan, dan saling menghargai antara karyawan dengan rekan serta atasan menciptakan suasana kerja

yang menyenangkan. Karyawan yang merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan sosialnya cenderung lebih puas dan loyal terhadap organisasi.

4. Makna dalam pekerjaan: persepsi individu tentang arti dan tujuan dari pekerjaan yang dilakukan serta kontribusi pekerjaan tersebut terhadap tujuan hidup mereka. Makna kerja berkaitan dengan sejauh mana individu merasa bahwa pekerjaannya memiliki tujuan yang lebih besar dari sekadar rutinitas. Ketika pekerjaan dianggap memberikan dampak positif atau relevan terhadap nilai-nilai pribadi dan tujuan hidup, hal ini menumbuhkan rasa bangga dan bahagia. Pekerjaan yang bermakna mampu meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan batin karyawan.

Dari beberapa pendapat ahli mengenai indikator kebahagiaan karyawan di atas, peneliti menggunakan indikator menurut (Felicia *et al.*, 2024), yaitu kepuasan kerja, kesejahteraan emosional, hubungan sosial, dan makna dalam pekerjaan.

Menurut Seligman (2005) ada lima aspek utama kebahagiaan yaitu

1. Terjalinnya hubungan positif dengan orang lain

   Hubungan positif terjadi karena ada nya dukungan social yang dapat membuat seorang individu mengembangkan harga diri nya, kemampuan dalam *problem solving* dan dapat mengurangi masalah – masalah psikologi. Hubungan positif harus kita

bangun baik dengan rekan kerja, keluarga, pasangan, kerabat ataupun dengan tetangga rumah.

2. Keterlibatan penuh

   Keterlibatan ini mencakup bukan sekadar aktivitas fisik, melainkan juga menghadirkan hati dan pikiran sepenuhnya dalam setiap kegiatan tersebut.

3. Penemuan makna dalam keseharian

   Keterlibatan dan terjalinnya hubungan positif dengan orang lain mengandung satu kunci tambahan untuk meraih kebahagiaan yaitu kemampuan menemukan makna dalam setiap aktivitas. Individu yang merasa bahagia akan selalu mampu memaknai setiap hal yang ia lakukan.

4. Optimisme yang realistis

   Seorang yang memiliki pandangan optimis terhadap masa depan cenderung merasa lebih bahagia. Ketika individu menilai dirinya secara positif, ia akan mampu mengendalikan kehidupannya dengan baik, sehingga memiliki impian serta harapan yang positif untuk masa depan. Kondisi ini dapat terwujud apabila sikap optimis yang dimiliki bersifat realistis.

5. Resiliensi

   Kebahagiaan tidak ditentukan oleh seberapa sering seseorang ‘mengalami hal-hal menyenangkan, tetapi oleh seberapa besar

kemampuannya untuk bangkit kembali dari pengalaman yang tidak menyenangkan atau yang dikenal sebagai resiliensi.

Sedangkan menurut Carr (2004), kebahagiaan terbagi menjadi dua aspek yaitu aspek afektif dan kognitif. Aspek afektif ialah gambaran dari pengalaman dari emosi yang didapatkan yaitu kesenangan, kegembiraan dan kebahagian. Aspek kognitif mencakup kepuasan yang dirasakan terhadap berbagai bidang dalam kehidupan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

### 2.2.1 Pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang (Hermawan, 2022). Stres kerja sering dialami oleh setiap pegawai dalam menghadapi pekerjaan dan dapat menyebabkan perubahan tingkah laku pada setiap pegawai yang mengalaminya. Kondisi ini tidak selalu memberikan dampak buruk terhadap pegawai dan umumnya stres akan hilang jika kondisi tersebut dapat terlewati (Adelia *et al.*, 2024). Stres bagi karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor sepertu beban kerja yang berlebihan dan tekanan atau desakan waktu (Putri *et al.*, 2025).

Ketidakmampuan dalam mengelola stres kerja dapat mengurangi kebahagiaan karyawan, yang pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap kebahagiaan karyawan, dengan kepuasan kerja berperan sebagai

faktor yang memoderasi hubungan tersebut. Oleh karena itu, perhatian terhadap pengelolaan stres dan peningkatan kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi (Maharani *et al.*, 2023). Kebahagiaan karyawan dengan pola pemikiran yang membantu seseorang untuk bekerja secara maksimal (Pangarungan *et al.*, 2023).

Akgunduz *et al.* (2023) juga menjelaskan bahwa stres kerja secara langsung berdampak negatif terhadap kebahagiaan karyawan, yang sesuai dengan temuan bahwa stres mengurangi kesejahteraan psikologis dan emosional karyawan. Hasil ini memperkuat ide bahwa stres kerja, tanpa adanya intervensi yang memadai, dapat merusak kebahagiaan karyawan di tempat kerja. Penelitian oleh Hidayati & Abadiyah (2020) juga mengungkapkan bahwa stres yang tidak terkelola dengan baik dapat mengurangi kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang berdampak negatif pada kebahagiaan mereka. Oleh karena itu, stres kerja yang berlebihan memang dapat mengurangi kebahagiaan karyawan, mendukung hipotesis ini.

**H1: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan**

Tabel 2. 1 Pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil |
|---|---|---|---|
| 1. | **Maharani *et al.* (2023)**<br><br>"*Work Stress, Job Satisfaction, and Employee Happiness in Service Organizations*"<br><br>*Journal of Organizational Psychology, Vol. 15, No. 2*<br>**Metode**: Kuantitatif | **Stres Kerja**: Respon individu terhadap tuntutan dan tekanan pekerjaan yang berlebihan (Hermawan, 2022). Faktor utama: beban kerja, tekanan waktu, dan tuntutan peran (Putri *et al.,* 2025).<br><br>**Kebahagiaan Karyawan:** Kondisi emosional positif yang mendukung | Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Kepuasan kerja terbukti memoderasi hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | **Alat analisis:** SEM<br>**Sampel:** 120 karyawan | produktivitas dan kepuasan kerja (Pangarungan *et al*., 2023). | |
| 2. | **Akgunduz *et al.* (2023)**<br><br>*"The Effect of Job Stress on Employee Happiness: Evidence from Hospitality Industry"*<br><br>*International Journal of Hospitality Management, Vol. 108*<br><br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat analisis:** PLS<br>**Sampel:** 210 karyawan hotel | **Stres Kerja:** Tekanan psikologis akibat pekerjaan yang memengaruhi kesejahteraan emosional dan mental.<br><br>**Kebahagiaan Karyawan:** Perasaan positif dan kesejahteraan psikologis yang terkait dengan pekerjaan. | Stres kerja berpengaruh negatif secara langsung terhadap kebahagiaan karyawan. Semakin tinggi stres, semakin rendah kebahagiaan karyawan. |
| 3. | **Hidayati & Abadiyah (2020)**<br><br>*"Work Stress and Its Impact on Employee Satisfaction and Happiness"*<br><br>*Journal of Human Resource Studies, Vol. 5, No. 1*<br><br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat analisis:** Regresi Linier<br>**Sampel:** 95 karyawan | **Stres Kerja:** Ketidakmampuan mengelola tekanan pekerjaan yang berimplikasi pada kepuasan kerja.<br><br>**Kebahagiaan Karyawan:** Kondisi psikologis positif yang ditandai dengan kepuasan dan kinerja yang optimal. | Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan kebahagiaan karyawan. |
| 4. | **Singh & Sharma (2021).**<br><br>*"Job Stress and Employee Happiness in Indian IT Sector".*<br><br>*Asian Journal of Management Research, Vol. 12, No. 3.*<br><br>**Metode:** Kuantitatif.<br>**Sampel:** 200 karyawan IT. | **Stres Kerja**: tekanan peran, beban kerja, tuntutan teknologi.<br><br>**Kebahagiaan Karyawan**: keseimbangan psikologis dan emosi positif di tempat kerja. | Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Work-life balance berperan sebagai faktor pengurang dampak stres. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 5. | **Lu *et al.* (2017).**<br><br>*"Workplace Stressors and Happiness: A Study in the Service Industry"*.<br><br>*International Journal of Human Resource Studies, Vol. 7, No. 2.*<br><br>**Metode:** Kuantitatif.<br>**Sampel:** 180 karyawan. | **Stres Kerja**: tekanan yang timbul akibat tuntutan pekerjaan berlebihan.<br>**Kebahagiaan Karyawan**: kesejahteraan subjektif yang ditandai dengan emosi positif dan kepuasan kerja. | Stres kerja berhubungan negatif dengan kebahagiaan. Dukungan sosial memperlemah efek negatif tersebut. |

### 2.2.2 Pengaruh konflik rekan kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan

konflik rekan kerja dalam organisasi merupakan ketidak sesuaian antara dua buah individu atau kelompok dalam suatu perusahaan atau organisasi yag timbul karena ada kenyataan bahwa pihak satu dengan yang lain harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau kenyataan kedua belah pihak memiliki status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda-beda (Sitanggang, 2023). Konflik pada perusahaan terjadi dengan bentuk serta motif yang beragam, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar Aprilia *et al.*, (2022) Memiliki pandangan yang berbeda dengan orang lain akan mengakibatkan terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain (Sumadi *et al.*, 2023). Ketika konflik tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menyebabkan stres, ketidakpuasan kerja, penurunan motivasi, dan bahkan *turnover* yang tinggi. Sebaliknya, jika konflik diatasi secara konstruktif, hal ini dapat menciptakan peluang untuk memperbaiki hubungan kerja, meningkatkan kreativitas dan membangun persaan postif karyawan (Suryanto, 2021). Kebahagiaan karyawan dialami

oleh karyawan saat mereka merasa puas, terpenuhi dan termotivasi di lingkungan kerja mereka. Kebahagiaan kerja mencakup kombinasi dari kesejahteraan emosional, kepuasan dalam pekerjaan serta hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan (Lumingkewas *et al.*, 2024).

Penelitian oleh Majid *et al.* (2021) menyatakan bahwa konflik rekan kerja berhubungan langsung dengan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengurangi kebahagiaan karyawan. Konflik antar individu dalam organisasi dapat menyebabkan stres emosional yang signifikan, yang kemudian memengaruhi kebahagiaan mereka secara keseluruhan. Dalam penelitian oleh Fadhlan (2022), ditemukan bahwa kepuasan kerja sangat terpengaruh oleh adanya konflik antara atasan dan bawahan, yang bisa menurunkan motivasi dan semangat kerja.

Ye *et al.*, 2019 mengungkapkan bahwa konflik hubungan (*relationship conflict*) berhubungan dengan penurunan kepuasan kerja dan kebahagiaan karyawan. Konflik ini mengganggu hubungan antar rekan kerja, mengurangi semangat dan motivasi, yang berdampak langsung pada kebahagiaan mereka . Oleh karena itu, hipotesis bahwa konflik rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan didukung oleh bukti-bukti tersebut.

Selain itu, Lee *et al.* (2019) dalam penelitian mereka juga mengonfirmasi bahwa konflik rekan kerja, terutama konflik antar pribadi, memengaruhi tingkat kepuasan kerja yang pada akhirnya berkontribusi pada berkurangnya keahagiaan karyawan. Konflik yang tidak terselesaikan mengurangi tingkat

kenyamanan dan kepuasan, yang berimbas pada menurunnya kebahagiaan di tempat kerja.

**H2: Terdapat pengaruh konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan**

Tabel 2. 2 Pengaruh konflik rekan kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil |
|---|---|---|---|
| 1. | **Majid *et al.* (2021)**<br><br>*"The Effect of Coworker Conflict on Job Satisfaction and Employee Happiness"*<br><br>*Journal of Business and Management Studies, Vol. 6, No. 2*<br><br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat analisis:** Regresi Linier<br>**Sampel:** 130 karyawan | Konflik Rekan Kerja: Ketidaksesuaian antar individu/kelompok dalam organisasi yang menimbulkan ketegangan (Sitanggang, 2023).<br><br>Kebahagiaan Karyawan: Kondisi emosional positif yang tercipta ketika karyawan merasa puas dan termotivasi (Lumingkewas et al., 2024). | Konflik rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kebahagiaan karyawan. |
| 2. | **Fadhlan (2022)**<br><br>*"Workplace Conflict, Job Satisfaction, and Employee Happiness"*<br><br>*Journal of Human Resource Studies, Vol. 7, No. 3*<br><br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat analisis:** PLS<br>**Sampel:** 115 karyawan | **Konflik Rekan Kerja:** Perbedaan pandangan antara atasan dan bawahan maupun antar rekan kerja (Aprilia *et al.,* 2022).<br><br>**Kebahagiaan Karyawan:** Perasaan puas, motivasi, dan kesejahteraan emosional karyawan (Sumadi *et al.,* 2023). | Konflik antara atasan dan bawahan menurunkan kepuasan kerja yang berdampak pada berkurangnya kebahagiaan karyawan. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3. | **Ye *et al.* (2019)**<br><br>*"Relationship Conflict and Employee Happiness: Evidence from Chinese Organizations"*<br><br>*Journal of Applied Psychology, Vol. 104, No. 2*<br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat analisis:** SEM<br>**Sampel:** 250 karyawan | **Konflik Rekan Kerja:** *Relationship conflict* (konflik hubungan) antar individu dalam organisasi.<br><br>**Kebahagiaan Karyawan:** Kesejahteraan emosional dan kepuasan kerja. | *Relationship conflict* terbukti menurunkan kepuasan kerja dan kebahagiaan karyawan. |
| 4. | **Lee *et al.* (2019)**<br><br>*"Interpersonal Conflict and Job Satisfaction: Implication for Employee Happiness"*<br><br>*International Journal of Organizational Behavior, Vol. 24, No. 1*<br><br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat analisis:** Regresi Moderasi<br>**Sampel:** 180 karyawan | **Konflik Rekan Kerja:** Konflik antar pribadi dalam organisasi.<br><br>**Kebahagiaan Karyawan:** Kepuasan dan kenyamanan kerja yang membentuk kebahagiaan. | Konflik antar pribadi memengaruhi kepuasan kerja secara negatif sehingga menurunkan kebahagiaan karyawan. |
| 5. | **Chen *et al.* (2020).**<br><br>*"Coworker Conflict and Subjective Well-being in Organizations".*<br><br>*Journal of Occupational Health Psychology, Vol. 25, No. 3.*<br><br>**Metode:** Kuantitatif.<br>**Alat analisis**: SEM.<br>**Sampel:** 220 karyawan. | **Konflik Rekan Kerja**: konflik interpersonal & konflik tugas dalam tim.<br><br>**Kebahagiaan Karyawan**: kesejahteraan subjektif & emosi positif. | Konflik rekan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *subjective well-being* dan kebahagiaan karyawan. |

### 2.2.3 Pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja.

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respon fisik dan emosional yang terjadi ketika kemampuan dan sumber daya karyawan tidak dapat diatasi dengan tuntutan dan kebutuhan dari pekerjaan mereka (Putri *et al.*, 2024). Pengaruh stres kerja tentunya sangat besar terhadap kepuasan kerja dimana semakin tidak mampu menahan dan mengontrol stres maka akan berdampak terhadap turunya kepuasan kerja dalam hal ini semakin baik seseorang mengontrol stres tentunya akan semakin nyaman, aman dan karyawan tentunya semakin puas (Sari *et al.*, 2022). Kepuasan kerja adalah perasaan dalam bekerja, kepuasan dapat dilihat sebagai hasil interaksi karyawan terhadap lingkungan kerjanya (Siboro, 2022). Kepuasan kerja mencakup rasa puas terhadap pekerjaan seperti gaji, hubungan kerja, pengakuan dan peluang pengembangan karier. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung mengalami kebahagiaan yang lebih besar, karena aspek-aspek tersebut memberikan rasa nyaman, dihargai dan terpenuhi dalam menjalankan tugas sehari-hari (Kusuma & Larasati, 2025). Ketika karyawan mengalami stres tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat menurunkan kebahagiaan karyawan karena mereka merasa kelelahan, kehilangan motivasi, dan mengalami ketidakpuasan dalam menjalankan tugas (Sahabuddin *et al.*, 2024). Kepuasan kerja dapat memberikan rasa kontrol, dukungan sosial dan pengakuan yang cukup untuk mengurangi dampak

negatif dari stres. Berdasarkan hal tersebut bahwa stres kerja memiliki keterkaitan dengan kebahagiaan kerja yang dimoderasi kepuasan kerja.

Stres kerja sering kali menyebabkan penurunan kebahagiaan karyawan. Namun, hubungan ini dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang bertindak sebagai faktor moderator. Kepuasan kerja dapat memoderasi dampak stres terhadap kebahagiaan, dalam arti bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi mungkin lebih mampu mengelola stres dengan cara yang positif sehingga mengurangi dampak negatif stres terhadap kebahagiaan mereka. Sebaliknya, karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan merasakan dampak negatif yang lebih besar dari stres, yang berujung pada penurunan kebahagiaan.

Penelitian oleh Jiang *et al.* (2020) mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai moderator dalam hubungan antara stres dan kebahagiaan. Dalam situasi dimana kepuasan kerja tinggi, pengaruh stres terhadap kebahagiaan karyawan berkurang karena mereka merasa didukung dan dihargai dalam pekerjaan mereka sedangkan bagi karyawan yang tidak puas, stres lebih mudah mempengaruhi kebahagiaan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengurangi efek stres dengan memberikan rasa kontrol dan pengakuan terhadap pekerjaan yang membantu karyawan mengatasi tekanan.

Stres kerja dapat memengaruhi kebahagiaan karyawan. Namun, tingkat kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan ini. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih mampu mengelola stres sehingga

dampaknya terhadap kebahagiaan menjadi lebih kecil. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih rentan terhadap dampak negatif stres terhadap kebahagiaan mereka (Jin *et al.*, 2021).

Penelitian Mangara & Kurniawan (2025) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh tersebut, sedangkan penelitian Dharmayasa & Adnyani (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif.

Hidayati & Abadiyah (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat bertindak sebagai faktor pelindung yang mengurangi efek buruk dari stres kerja. Sebagai contoh, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih mampu mengelola stres, sehingga tidak merasa tertekan atau terpengaruh secara emosional. Penelitian lain oleh Fitriani *et al.* (2024) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator yang mengurangi dampak negatif dari stres terhadap keterlibatan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kebahagiaan. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih mampu mengelola stres dan mempertahankan kebahagiaan. Oleh karena itu, hipotesis ketiga ini didukung oleh banyak studi yang mengungkapkan peran kepuasan kerja dalam memoderasi hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan.

Kepuasan kerja memiliki peran penting dalam memoderasi dampak negatif stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan. Hidayati & Abadiyah (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja dapat bertindak sebagai faktor

yang mengurangi dampak buruk dari stres. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, stres yang mereka alami dapat dikelola dengan lebih baik, yang akhirnya meningkatkan kebahagiaan mereka. Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai pelindung terhadap dampak negatif stres terhadap kebahagiaan

Penelitian lain oleh Daneshmandi *et al.*, 2023 juga menunjukkan bahwa 3epuasan kerja berfungsi sebagai variabel moderator yang dapat meredam pengaruh stres terhadap kinerja dan kebahagiaan. Dalam studi mereka, kepuasan kerja terbukti mengurangi dampak negatif stres pada inovasi dan kreativitas karyawan. Hal ini menguatkan pandangan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam mengatasi efek stres kerja.

**H3: Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja.**

Tabel 2. 3 Pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil |
|---|---|---|---|
| 1. | **Jiang *et al.* (2020).**<br><br>*"The Moderating Role of Job Satisfaction in the Relationship between Stress and Happiness"*<br><br>*Journal of Occupational Health Psychology.*<br><br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat Analisis:** SEM<br>**Sampel:** 215 karyawan | **Variabel:** Stres kerja, kebahagiaan, kepuasan kerja.<br>**Teori*:*** *Job Demand-Resource* (JD-R) Model | Hasil menunjukkan kepuasan kerja berperan sebagai moderator yang memperlemah pengaruh negatif stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan. |
| 2. | **Jin et al. (2021).** | **Variabel:** Stres kerja, kepuasan kerja, | Penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | *"Job Stress and Employee Well-being: The Moderating Role of Job Satisfaction"*<br><br>*International Journal of Human Resource Studies.*<br><br>**Metode:** Survei Kuantitatif<br>**Alat Analisis:** Regresi Moderasi<br>**Sampel**: 187 responden | kebahagiaan.<br>**Teori:** *Positive Psychology* | dapat mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kebahagiaan. |
| 3. | **Mangara & Kurniawan (2025).**<br><br>*"Job Stress, Job Satisfaction, and Employee Performance"*<br><br>Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia.<br><br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat Analisis:** SEM-PLS<br>**Sampel:** 120 karyawan | **Variabel:** Stres kerja, kepuasan kerja, kinerja.<br>**Teori:** Teori Dua Faktor Herzberg | Hasil menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan kepuasan kerja memoderasi hubungan tersebut. |
| 4. | **Hidayati & Abadiyah (2020).**<br><br>*"Job Satisfaction as a Moderator of Job Stress and Happiness"*<br><br>Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi<br><br>**Metode:** Kuantitatif<br>**Alat Analisis:** Regresi Hierarkis<br>**Sampel:** 98 karyawan | **Variabel:** Stres kerja, kepuasan kerja, kebahagiaan.<br>**Teori:** *Conservation of Resources (COR) Theory* | Kepuasan kerja terbukti mengurangi efek negatif stres terhadap kebahagiaan karyawan. |
| 5. | **Daneshmandi *et al.* (2023).**<br><br>*"Job Satisfaction as* | **Variabel:** Stres kerja, kepuasan kerja, kinerja, kebahagiaan.<br>**Teori:** JD-R Model | Hasil menunjukkan kepuasan kerja memoderasi pengaruh stres terhadap kinerja |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | *Moderator in Stress-Performance-Happiness Linkage"*<br><br>*International Journal of Workplace Health Management.*<br><br>**Metode:** Survei Kuantitatif<br>**Alat Analisis:** SEM<br>**Sampel:** 302 karyawan | | dan kebahagiaan, terutama dalam inovasi dan kreativitas kerja. |

### 2.2.4 Pengaruh konflik rekan kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Yang Dimoderasi Kepuasan Kerja.

konflik rekan kerja adalah keadaan saat adanya ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang akan dicapai, baik nilai dan tujuan dalam hubungan dengan orang lain atau pada diri sendiri (Aprilia *et al.*, 2022). konflik rekan kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat memberikan dampak negatif pada kebahagiaan karyawan, seperti meningkatnya stres, rasa frustrasi dan menurunnya motivasi. Akibatnya, karyawan merasa kurang nyaman di tempat kerja, yang pada akhirnya menurunkan tingkat kebahagiaan dan memengaruhi kinerja mereka (Yulianti *et al.*, 2025). Sebaliknya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya karena mendapatkan dukungan dari atasan, pengakuan atas kontribusi, atau memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja, lebih mampu mengelola konflik secara konstruktif sehingga sikap positif yang memungkinkan karyawan untuk melihat konflik sebagai peluang, bukan sebagai ancaman dapat meghasilkan kepuasan kerja (Sari *et al.*, 2024). Kepuasan kerja yang tinggi memberikan rasa kontrol dan rasa aman yang dapat mengurangi dampak negatif dari konflik di tempat kerja.

Berdasarkan hal tersebut bahwa konflik rekan kerja memiliki keterkaitan dengan kebahagiaan kerja yang dimoderasi kepuasan kerja (Isfianadewi & Noordyani, 2020)

konflik rekan kerja dapat menurunkan kebahagiaan karyawan. Namun, tingkat kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan ini. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih mampu mengelola konflik secara konstruktif sehingga dampaknya terhadap kebahagiaan menjadi lebih kecil. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka mungkin lebih rentan terhadap dampak negatif konflik terhadap kebahagiaan mereka Mangara & Kurniawan, 2025)

Penelitian Mangara & Kurniawan (2025) menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh tersebut, sedangkan penelitian Dharmayasa & Adnyani (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sementara kepuasan kerja berpengaruh positif.

konflik rekan kerja dapat menurunkan kebahagiaan, namun kepuasan kerja dapat mengurangi dampak negatif tersebut. Menurut penelitian oleh Wibowo & Suseno (2017) kepuasan kerja dapat bertindak sebagai pelindung terhadap efek buruk dari konflik dalam organisasi. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, meskipun mengalami konflik, lebih cenderung untuk tetap merasa bahagia dan termotivasi untuk bekerja.

Penelitian oleh (Majid *et al.*, 2021) juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan dalam mengurangi pengaruh konflik terhadap kinerja dan

kepuasan kerja. Dengan kata lain, ketika karyawan merasa puas dengan kondisi kerja mereka, mereka lebih mampu untuk menghadapi konflik dengan cara yang lebih konstruktif dan mengurangi dampaknya terhadap kebahagiaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang memoderasi hubungan antara konflik rekan kerja dan kebahagiaan, mendukung hipotesis keempat.

Konflik rekan kerja dapat mengurangi kebahagiaan karyawan, namun kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan ini. Hidayati & Abadiyah (2020) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi dampak buruk dari konflik rekan kerja terhadap kinerja dan kebahagiaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mampu menghadapi konflik secara konstruktif dan tidak terpengaruh secara emosional, yang membantu mempertahankan kebahagiaan mereka.

Dalam penelitian oleh Lu *et al.* (2017) ditemukan bahwa kepuasan kerja dapat bertindak sebagai penghalang terhadap dampak negatif konflik rekan kerja, sehingga mengurangi ketengan dan meningkatkan kebahagiaan karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat ini diperkuat oleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor yang memoderasi pengaruh konflik terhadap kebahagiaan karyawan.

**H4: Terdapat pengaruh konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan yang dimoderasi kepuasan kerja.**

Tabel 2. 4 Pengaruh konflik rekan kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Yang Dimoderasi Kepuasan Kerja

| No | Identitas Jurnal | Variabel dan Teori | Hasil |
|---|---|---|---|
| 1. | **Aprilia *et al.* (2022).**<br><br>*"Workplace Conflict and Employee Well-being".*<br><br>*Jurnal Psikologi Organisasi, Vol. 10, No. 2.*<br><br>**Metode:** Kuantitatif.<br>**Sampel:** 120 karyawan. | **Konflik Rekan Kerja:** keadaan ketidakcocokan antara nilai dan tujuan, baik dengan orang lain maupun diri sendiri. | Konflik rekan kerja yang tidak dikelola dengan baik meningkatkan stres, frustrasi, dan menurunkan motivasi sehingga berdampak negatif pada kebahagiaan. |
| 2. | **Yulianti *et al*. (2025).**<br><br>*"Interpersonal Conflict and Employee Happiness"*<br><br>*Jurnal Manajemen SDM, Vol. 14, No. 1.*<br><br>**Metode:** Kuantitatif.<br>**Sampel:** 95 karyawan. | Konflik Rekan Kerja terhadap Kebahagiaan Karyawan | Konflik rekan kerja menurunkan kenyamanan di tempat kerja dan berdampak pada berkurangnya kebahagiaan karyawan. |
| 3. | **Sari *et al.* (2024).**<br><br>*"Job Satisfaction as a Buffer in Workplace Conflicts"*<br><br>Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 12, No. 3.<br><br>**Metode:** Kuantitatif.<br>**Sampel:** 150 karyawan. | **Kepuasan Kerja:** dukungan atasan, pengakuan kontribusi, hubungan baik dengan rekan kerja. | Kepuasan kerja yang tinggi memungkinkan karyawan melihat konflik sebagai peluang, bukan ancaman, sehingga tetap bahagia. |
| 4. | **Isfianadewi & Noordyani (2020).**<br><br>"*Moderating Role of Job Satisfaction in Workplace Conflict and Happiness"* | **Moderasi:** Konflik Rekan Kerja terhadap Kebahagiaan dimoderasi Kepuasan Kerja. | Kepuasan kerja mengurangi dampak negatif konflik terhadap kebahagiaan. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | Jurnal Organisasi & Bisnis, Vol. 7, No. 2.<br><br>**Metode:** Kuantitatif. | | |
| 5. | **Mangara & Kurniawan (2025).**<br><br>"*Job Stress, Performance, and Job Satisfaction".*<br><br>Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 9, No. 4.<br><br>**Metode:** Kuantitatif.<br>**Sampel:** 110 karyawan. | Stres kerja terhadap Kinerja dengan moderasi kepuasan kerja. | Menunjukkan kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh negatif stres/konflik terhadap kebahagiaan dan kinerja. |
| 6. | **Wibowo & Suseno (2017).**<br><br>*"Job Satisfaction as a Protective Factor"*<br><br>Jurnal Psikologi Industri, Vol. 8, No. 2.<br><br>**Metode**: Kuantitatif. | Kepuasan Kerja sebagai pelindung. | Kepuasan kerja melindungi karyawan dari efek buruk konflik, sehingga tetap bahagia dan termotivasi. |
| 7. | **Majid *et al.* (2021).**<br><br>"*The Role of Job Satisfaction in Reducing Conflict Impact".*<br><br>Jurnal Humaniora, Vol. 15, No. 1.<br><br>**Metode:** Kuantitatif. | Kepuasan Kerja memoderasi konflik terhadap kinerja & kebahagiaan. | Karyawan yang puas lebih mampu menghadapi konflik secara konstruktif dan mengurangi dampaknya terhadap kebahagiaan. |
| 8. | **Lu et al. (2017).**<br><br>"*Job Satisfaction as a Buffer Against Workplace Conflict".*<br><br>*International Journal of Human Resource Studies, Vol. 7, No. 2.* | Kepuasan Kerja sebagai penghalang dampak negatif konflik. | Kepuasan kerja menurunkan ketegangan dan meningkatkan kebahagiaan karyawan. |

## 2.3 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan.

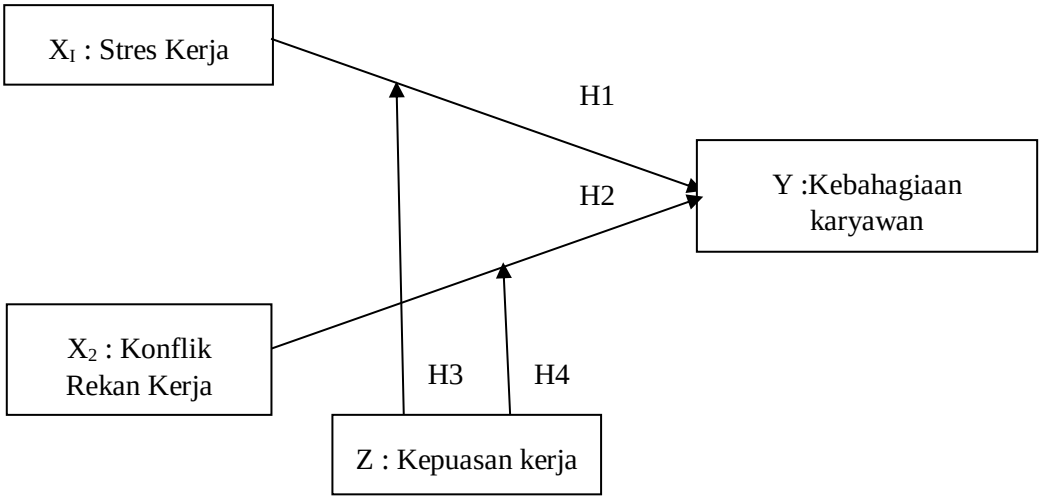
H2: Konflik rekan kerja berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan.

H3: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan.

H4: Kepuasan kerja memoderasi pengaruh konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan.

## 2.4 Model Penelitian

Adapun kerangka penelitian sebagai berikut:




**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

# BAB III

# METODE PENELITIAN

## 3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya. Menurut Waruwu (2023), metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang bergantung pada penggunaan data numerik dan rumus matematika yang selanjutnya diterapkan dalam berbagai tahap seperti perencanaan penelitian, pengembangan hipotesis hingga analisis data untuk mencapai kesimpulan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Sugiyono (2017:8), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi fokus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Sugiyono (2017:16) mendefinisikan metode analisis deskriptif sebagai metode penelitian yang digunakan untuk membuat gambaran mengenai situasi atau kejadian yang ada, dimana data yang digunakan merupakan data yang sesuai dengan tujuan penelitian dan data yang digunakan tersebut akan diproses, kemudian dari proses tersebut akan ditarik suatu kesimpulan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Mangara dan Kurniawan (2025) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian tersebut menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis mengadaptasi dan memodifikasi penelitian tersebut dengan mengganti variabel dependen dari kinerja karyawan menjadi kebahagiaan karyawan, serta mengganti sebagian variabel independen. Jika pada penelitian sebelumnya digunakan variabel stres kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, maka dalam penelitian ini variabel independennya adalah stres kerja dan konflik dengan rekan kerja. Selain itu, penelitian ini menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel moderator yang diharapkan dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh antara stres kerja dan konflik dengan rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan.

Dengan perubahan ini, penelitian bertujuan untuk memperluas pemahaman mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan karyawan di lingkungan kerja.

## 3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di DIY, sebagai salah satu kota besar di Indonesia, memiliki dinamika sosial dan ekonomi yang sangat mendukung penelitian mengenai pengaruh stres kerja, konflik dengan rekan kerja dan kebahagiaan karyawan yang dimoderasi oleh kepuasan kerja. Kota ini dikenal sebagai pusat pendidikan dan budaya serta memiliki sektor industri yang berkembang pesat, terutama pariwisata, pendidikan, dan teknologi. Menurut data dari BPS Kota D.I

Yogyakarta (2023), sektor pariwisata memiliki kontribusi signifikan terhadap perekonomian daerah, dengan banyaknya karyawan yang terlibat di dalamnya. Selain itu, DIY juga memiliki banyak universitas ternama yang menghasilkan lulusan profesional yang bekerja di berbagai sektor industri.

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Yogyakarta (2022), angka partisipasi angkatan kerja di DIY mencapai 70 persen, yang menunjukkan potensi besar untuk meneliti permasalahan yang dihadapi oleh karyawan di kota ini. Budaya DIY yang terkenal ramah dan toleran turut memengaruhi cara karyawan berinteraksi di tempat kerja, dengan penelitian oleh Suryanto (2021) yang menunjukkan bahwa suasana kerja yang mendukung dapat mengurangi dampak stres dan konflik antar karyawan yang pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kebahagiaan.

Selain itu, sektor UMKM yang terus berkembang di DIY juga memberikan gambaran menarik tentang stres dan konflik rekan kerja di lingkungan dengan sumber daya terbatas. Penelitian oleh Kementerian Koperasi dan UKM (2022) menunjukkan bahwa UMKM di DIY tumbuh pesat dan banyak perusahaan kecil yang melibatkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang bervariasi, menjadikan kota ini lokasi yang tepat untuk meneliti faktor-faktor yang memengaruhi kebahagiaan karyawan. Dengan berbagai faktor ini, D.I Yogyakarta menjadi lokasi yang ideal untuk menggali lebih dalam bagaimana kepuasan kerja dapat memoderasi dampak stres dan konflik terhadap kebahagiaan karyawan, baik di perusahaan besar maupun UMKM.

## 3.3 Populasi dan Sampel

Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini:

### 3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang beroperasi di DIY, baik perusahaan besar maupun usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Penelitian ini akan mencakup berbagai sektor industri yang ada di DIY seperti pariwisata, pendidikan, teknologi dan sektor lainnya yang melibatkan karyawan dengan berbagai latar belakang pekerjaan. Dengan demikian, populasi penelitian ini mencakup karyawan yang memiliki peran aktif dalam organisasi, baik di *level* manajerial maupun non-manajerial yang diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif terkait stres kerja, konflik dengan rekan kerja dan kebahagiaan karyawan.

### 3.3.2 Sampel

Adapun sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. Alasan menggunakan metode ini dikarenakan peneliti secara sengaja memilih individu atau kelompok berdasarkan kriteria tertentu yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian dan informatif bagi tujuan penelitian sehingga data yang diperoleh lebih mendalam dan akurat. Kriteria dalam penelitian sebagai berikut:

3.3.2.1 Kriteria Inklusi

a. Bertempat tinggal di D.I Yogyakarta
b. Berpendidikan minimal S1/Sederajat

c. Masa bekerja minimal 1 tahun

d. Berusia 20-30 tahun

e. Berstatus karyawan

3.3.2.2 Kriteria Eklusi

a. Tidak bersedia menjadi responden

b. Bergabung dengan 2 atau lebih perusahaan

Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Hair. Dalam penelitian (Andre *et al.*, 2022), rumus Hair digunakan pada penelitian yang memiliki jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, dalam hal ini yaitu jumlah karyawan tetap yang bekerja di Kota Yogyakarta. Berikut perhitungannya:

Sampel minimum = Jumlah butir pertanyaan x 10

= 38 x 10

= 380 responden

Berdasarkan perhitungan diatas maka sampel yang pada penelitian ini sebanyak 380 responden.

## 3.4 Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian merujuk pada atribut atau karakteristik yang harus diukur dan diamati oleh responden selama proses pengumpulan data, dengan tujuan untuk memperoleh data yang relevan. Purwanto (2006) menyatakan bahwa variabel penelitian merupakan elemen yang berkaitan dengan subjek penelitian, yang kemudian dikumpulkan untuk menghasilkan data yang menggambarkan kondisi atau status dari subjek tersebut.

### 3.4.2 Variabel Eksogen

Variabel eksogen adalah variabel bebas yang berperan sebagai pengaruh atau faktor penyebab terjadi nya perubahan pada variabel terikat yang akan menghasilkan pengaruh positif ataupun negatif di dalam penelitian (Waruwu, 2023). Variabel eksogen di tandai dengan simbol (X). Variabel eksogen di dalam penelitian ini adalah stress kerja ($X_1$) dan konflik rekan kerja ($X_2$).

### 3.4.3 Variabel Endogen

Variabel endogen adalah variabel terikat yang terpengaruhi oleh variabel bebas dan variabel lain nya sehingga mengalami perubahan atau akibat di dalam penelitian (Waruwu, 2023). Variabel endogen di tandai dengan simbol (Y). Variabel endogen di dalam penelitian ini adalah kebahagiaan karyawan.

### 3.4.4 Variabel Moderasi

Variabel moderasi adalah variabel perantara atau penghubung di antara variabel eksogen dan variabel endogen sehingga dapat mempengaruhi atau mengakibatkan hubungan tanpa ada nya pengaruh langsung dari variabel eksogen terhadap variabel endogen (Waruwu, 2023). Variabel moderasi di tandai dengan simbol (Z). Variabel moderasi pada penelitian ini adalah kepuasan kerja.

## 3.5 Definisi Operasional Variabel

Waruwu (2023) Mengatakan bahwa definisi operasional adalah sistem yang mempertimbangkan karakteristik dari setiap variabel yang di ubah menjadi elemen yang dapat di ukur.

### 3.5.1 Stres Kerja ($X_1$)

Stres kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Kondisi-kondisi tersebut dapat ditimbulkan dari dalam diri karyawan rnaupun dari lingkungan diluar diri karyawan. Menurut Afandi (2018:179-180), indikator stres kerja yaitu :

1. Tuntutan tugas. Berkaitan dengan beban kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat, karyawan merasa tertekan sehingga kebahagiaannya menurun.
2. Tuntutan peran. Mengacu pada ketidakjelasan atau konflik peran dalam pekerjaan yang menyebabkan kebingungan dan tekanan bagi karyawan.
3. Tuntutan antar pribadi. Berkaitan dengan interaksi antar karyawan yang menimbulkan ketegangan dan berpotensi mengurangi kenyamanan dalam bekerja.
4. Struktur organisasi. Mengacu pada sistem kerja yang rumit atau birokratis yang menyebabkan stres dan mengganggu keseimbangan emosional.
5. Kepemimpinan organisasi. Berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang tidak mendukung, yang meningkatkan tekanan dan berdampak negatif terhadap kebahagiaan kerja.

### 3.5.2 Konflik Rekan Kerja ($X_2$)

Konflik rekan kerja mengacu pada suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh karyawan terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya pada karyawan. Menurut (Fitriana, 2013), indikator konflik rekan kerja sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi. Berkaitan dengan pesan yang disampaikan secara tidak jelas atau disalahartikan yang memicu konflik antar rekan kerja.
2. Perbedaan tujuan. Mengacu pada ketidaksesuaian arah atau prioritas kerja antar individu yang menyebabkan ketegangan dalam tim.
3. Perbedaan persepsi. Berkaitan dengan pandangan atau penilaian yang berbeda antar karyawan terhadap suatu situasi kerja yang menimbulkan konflik.
4. Interdependensi aktivitas kerja. Mengacu pada ketergantungan kerja antar individu yang tidak berjalan lancar, sehingga menimbulkan benturan dan mengganggu kenyamanan kerja.
5. Kesalahan dalam afeksi. Berkaitan dengan respon emosional negatif antar karyawan yang menyebabkan suasana kerja menjadi tidak harmonis.

### 3.5.3 Kebahagiaan Karyawan (Y)

Kebahagiaan karyawan didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional positif seseorang karyawan terhadap pekerjaan atau lingkungan kerja mereka. Dalam hal ini, kebahagiaan karyawan dapat diukur melalui indikator berikut Felicia *et al.* (2024) :

1. Kepuasan kerja. Berkaitan dengan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani, yang memunculkan perasaan senang dan bangga.
2. Kesejahteraan emosional. Mengacu pada kondisi emosional yang stabil dan minim tekanan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari.
3. Hubungan sosial. Berkaitan dengan kualitas hubungan yang baik antara karyawan dengan rekan maupun atasan dalam lingkungan kerja.
4. Makna dalam pekerjaan. Mengacu pada persepsi bahwa pekerjaan yang dilakukan memiliki tujuan yang penting dan memberi kontribusi positif bagi diri sendiri.

### 3.5.4 Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dalam hal ini, kepuasan kerja dapat diukur melalui indikator berikut (Afandi, 2018:82) :

1. Pekerjaan. Berkaitan dengan isi dan tanggung jawab pekerjaan yang dirasa sesuai, menimbulkan rasa puas dan semangat bekerja.
2. Upah. Mengacu pada persepsi bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan usaha yang dikeluarkan.
3. Promosi. Berkaitan dengan adanya kesempatan untuk naik jabatan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja.
4. Pengawas. Mengacu pada cara atasan membimbing dan mendukung pekerjaan yang memengaruhi kenyamanan kerja.

5. Rekan kerja. Berkaitan dengan kerja sama dan dukungan yang diberikan rekan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

## 3.6 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data

Adapun jenis dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu:

### 3.6.1 Data Primer

Adapun data primer dalam penelitian ini didapatkan dari hasil kuesioner yang diberikan kepada responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan *Google Form* kepada karyawan yang bekerja di beberapa perusahaan di Kota Yogyakarta. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian dan dibagikan melalui email serta grup media sosial internal perusahaan.

### 3.6.2 Data Sekunder

Adapun data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari dari buku, jurnal, artikel, arsip perusahaan dan sebagainya.

## 3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

### 3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak dengan menggunakan alat

ukur yang digunakan. Validitas menjelaskan sejauh mana ketepatan data yang dicatat pada objek penelitian sesuai dengan informasi yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2017)

Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25 *for windows* dengan kriteria berikut (Sugiyono, 2017):

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah uji untuk memastikan apakah kuesioner penelitian yang akan dipergunakan untuk mengumpulkan data variabel penelitian reliable atau tidak. Kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang sama. Menurut Ghozali (2018:70), suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Oleh karena itu, instrumen dalam penelitian ini dianggap reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha*-nya lebih dari 0,60. Dalam mencari reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknis *Cronbach Alpha* untuk menguji reliabilitas dengan kriteria pengambilan sebagai berikut:

a. Jika koefisien *Cronbach Alpha*> 0,60 maka pertanyaan dinyatakan andal atau suatu konstruk maupun variabel dinyatakan reliabel.
b. Jika koefisien *Cronbach Alpha*<0,60 maka pertanyaan dinyatakan tidak andal atau tidak reliabel.

Perhitungan reliabilitas formulasi *Cronbach Alpha* dilakukan dengan tingkat reliabilitas seperti berikut:

**Tabel 3.1 Tingkat Reliabilitas**

| Koefisien Reliabilitas | Kriteria |
|---|---|
| > 0,9 | Sangat Reliabel |
| 0,7 – 0,9 | Reliabel |
| 0,4 – 0,7 | Cukup Reliabel |
| 0,2 – 0,4 | Kurang Reliabel |
| < 0,2 | Tidak Reliabel |

Sumber : Sugiyono (2017:43)

## 3.8 Metode Analisis Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini:

### 3.8.1 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018:1494), uji normalitas adalah satu dari uji asumsi klasik yang digunakan untuk menguji variabel terikat dengan variabel bebas, apakah keduanya berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan rumus Kolmogrov–Smirnov untuk menguji normalitas data sebagai berikut (Ghozali, 2018:1494) :

$$D_{hitung} = \{F_0(X) - S_N(X)\}$$

Keterangan:

F0 (X) = Distribusi frekuensi komulatif teoritis

SN(X) = Distribusi frekuensi komulatif skor observasi.

### 3.8.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Dalam menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *white* yang tidak memerlukan asumsi adanya normalitas pada variabel gangguan.

Uji *White* didasarkan pada jumlah sampel (n) dikalikan koefisien determinasi (R2) yang mengikuti distribusi *Chi-Squares*. Apabila nilai *Chi-Square*$_{\text{hitung}}$ yaitu nR2>nilai $\chi 2$ kritis dengan derajat kepercayaan ($\alpha$) 1 persen, 5 persen, 10 persen maka ada heteroskedastisitas dan sebaliknya jika *Chi Square*$_{\text{hitung}}$<nilai $\chi 2$ kritis maka tidak ada heteroskedastisitas.

### 3.8.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas mengidentifikasi apakah variabel independen dalam model regresi memiliki hubungan yang linier yang sempurna atau hampir sempurna. Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam model regresi (Ghozali, 2018). Multikolinieritas merupakan suatu situasi dimana beberapa atau semua variabel bebas berkorelasi kuat. Jika terdapat korelasi yang kuat di antara sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah:

1. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir.
2. Nilai standar *error* setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga

Dengan demikian berarti semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen, maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang mengakibatkan standar *error* semakin besar. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikoliniearitas adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factors* (VIF) sebagai berikut (Ghozali, 2018:1494):

$$VIF = \frac{1}{1 - R^2}$$

Keterangan:

VIF = *Variance Inflation Factors*

$R^2$ = Koefisien determinasi

Dimana $R^2$ adalah koefisien determinasi yang diperoleh dengan meregresikan salah satu variabel bebas $X_1$ terhadap variabel bebas lainnya. Jika nilai VIF<10 maka dalam data tidak terdapat Multikolinieritas.

### 3.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian untuk mengevaluasi hubungan antara variabel dependen dan satu atau lebih variabel independen yang ada, dengan tujuan untuk menghitung rata-rata populasi atau rata-rata variabel terikat berdasarkan nilai yang ditentukan dari variabel independen (Suryowati, 2016). Berikut ini adalah persamaan untuk analisis regresi linear Berganda (Suryowati, 2016):

$$Y = \alpha + \beta 1\ X_1 + \beta 2\ X_2 + \varrho$$

Keterangan:

Y = Kebahagiaan Karyawan

$\alpha$ = Konstanta

$\beta 1 \beta 2$ = Koefisien variable independent

$X_1$ = Stress Kerja

$X_2$ = Konflik Rekan Kerja

$\varrho$ = Error

### 3.8.5 Analisis Regresi Variabel Moderasi

Analisis regresi moderasi digunakan untuk menguji bagaimana variabel moderasi memengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Pendekatan analitik dalam model regresi moderasi mempertimbangkan sampel dan memberikan dasar untuk mengendalikan pengaruh dari variabel moderasi.

Menurut Suryowati (2016) regresi moderasi merupakan jenis analisis regresi yang menyertakan variabel moderasi dalam pembentukan model hubungan antar variabel. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui apakah variabel moderasi berperan dalam memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Bentuk umum dari persamaan regresi moderasi dapat dituliskan sebagai berikut Suryowati (2016):

$$\mathbf{Y = b + b_1X_{1/2} + b_2Z + b_3(X_{1/2}*Z)}$$

Keterangan:

Y = Kebahagiaan karyawan

$X_{1/2}$ = Stres kerja atau konflik rekan kerja

Z = Kepuasan kerja (moderator)

$b_1$ = Pengaruh langsung stres kerja terhadap kebahagiaan

$b_2$ = Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kebahagiaan

$b_3$ = Efek moderasi kepuasan kerja terhadap hubungan stres kerja → kebahagiaan

### 3.8.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (sumber buku)

   Dasar yang digunakan dalam pengambilan keputusan pada uji t adalah jika signifikan<0,05 dapat dikatakan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap dependent. Pengujian bahwa hipotesa yang diajukan diterima atau ditolak maka digunakan rumus $t_{hitung}$ sebagai berikut (Sugiyono, 2017):

$$t = \frac{b}{S_b}$$

   Keterangan:

   t = $t_{hitung}$

   b = Koefisien regresi

   Sb = Standar *Error* dari variabel independen

   Jika:

   $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Ho ditolak

   $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ho diterima

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi sendiri mempunyai nilai antara 0-1. Nilai $R^2$ yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel dependen sangat terbatas. Jika nilainya mendekati angka 1, maka variabel independen dapat menyediakan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk menjelaskan variabel dependen. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut Suryowati (2016):

$$kd = r^2 X100\ persen$$

Keterangan:

Kd = Koefisien determinasi

$R^2$ = Koefisien korelasi Kriteria

# BAB IV

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 4.1 Hasil Penelitian

### 4.1.1 Uji Instrumen Penelitian

#### 4.1.1.1 Uji Validitas

Suatu data kuesioner dikatakan valid atau tidaknya dapat diketahui dengan melakukan uji validitas. Kuesioner dapat dikatakan valid, apabila pernyataan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut sedangkan uji signifikan dilakukan dengan membandingan $r_{hitung}$ dengan $r_{tabel}$. Apabila $r_{hitung}$ lebih besar dari $r_{tabel}$ maka indikator dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung}$ lebih kecil daripada $r_{tabel}$, maka indikator dinyatakan tidak valid.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas**

| Variabel | Pertanyaan | $R_{tabel}$ | $R_{itung}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| ($X_1$) | P1 | 0.1006 | 0.568 | Valid |
| | P2 | 0.1006 | 0.623 | Valid |
| | P3 | 0.1006 | 0.544 | Valid |
| | P4 | 0.1006 | 0.541 | Valid |
| | P5 | 0.1006 | 0.514 | Valid |
| | P6 | 0.1006 | 0.566 | Valid |
| | P7 | 0.1006 | 0.571 | Valid |
| | P8 | 0.1006 | 0.568 | Valid |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | P9 | 0.1006 | 0.608 | Valid |
| | P10 | 0.1006 | 0.630 | Valid |
| ($X_2$) | P1 | 0.1006 | 0.814 | Valid |
| | P2 | 0.1006 | 0.759 | Valid |
| | P3 | 0.1006 | 0.775 | Valid |
| | P4 | 0.1006 | 0.785 | Valid |
| | P5 | 0.1006 | 0.768 | Valid |
| | P6 | 0.1006 | 0.745 | Valid |
| | P7 | 0.1006 | 0.730 | Valid |
| | P8 | 0.1006 | 0.735 | Valid |
| | P9 | 0.1006 | 0.733 | Valid |
| | P10 | 0.1006 | 0.747 | Valid |
| (Y) | P1 | 0.1006 | 0.743 | Valid |
| | P2 | 0.1006 | 0.840 | Valid |
| | P3 | 0.1006 | 0.730 | Valid |
| | P4 | 0.1006 | 0.737 | Valid |
| | P5 | 0.1006 | 0.797 | Valid |
| | P6 | 0.1006 | 0.756 | Valid |
| | P7 | 0.1006 | 0.774 | Valid |
| | P8 | 0.1006 | 0.840 | Valid |
| (Z) | P1 | 0.1006 | 0.791 | Valid |
| | P2 | 0.1006 | 0.748 | Valid |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | P3 | 0.1006 | 0.748 | Valid |
| | P4 | 0.1006 | 0.756 | Valid |
| | P5 | 0.1006 | 0.752 | Valid |
| | P6 | 0.1006 | 0.826 | Valid |
| | P7 | 0.1006 | 0.290 | Valid |
| | P8 | 0.1006 | 0.777 | Valid |
| | P9 | 0.1006 | 0.782 | Valid |
| | P10 | 0.1006 | 0.791 | Valid |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 169 - 172)

Berdasarkan Tabel tersebut, dapat dilihat setiap butir dari variabel secara keseluruhan menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari nilai r-tabel. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian untuk mengukur masing-masing variabel.

#### 4.1.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yakni suatu pengujian berkaitan dengan serangkaian indikator variabel penelitian yang konsisten dalam pengukuran sehingga suatu konstruk atau variabel yang dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* di atas dari 0,60.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas**

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| Stres Kerja (X1) | 106.9974 | 97.755 | .570 | .661[a] |
| Konflik Rekan Kerja (X2) | 112.4173 | 89.796 | .096 | .648 |
| Kebahagiaan Karyawan (Y) | 110.5039 | 134.630 | .136 | .678 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 102.4199 | 126.555 | .174 | .646 |

a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 173)

Berdasarkan Tabel tersebut, hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel menunjukkan bahwa sebagian besar instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, dengan nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,60 yang berarti memenuhi kriteria reliabilitas.

### 4.1.2 Analisis Deskriptif Data Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan, dilakukan analisis dari demografis responden yang telah didapatkan. Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, tempat bekerja, lama bekerja dan kisaran gaji yang diperoleh. Karakteristik responden dalam penelitian ini dikumpulkan untuk mengetahui gambaran responden yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Adapun sebaran responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada data sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Sebaran Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

**Jenis Kelamin**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Laki-Laki | 156 | 40.9 | 40.9 | 40.9 |
| | Perempuan | 225 | 59.1 | 59.1 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 167)

Dari Tabel diatas dapat dilihat jumlah responden berjumlah total 381 dimana responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 156 responden dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 225 responden. Hal ini menunjukan lebih dominan perempuan sebesar 59,1 persen dibandingkan responden laki-laki sebesar 40,9 persen. Dominasi responden perempuan dapat disebabkan oleh kecenderungan perempuan untuk lebih responsif dalam mengisi kuesioner penelitian, terutama pada topik yang berkaitan dengan aspek sosial atau psikologis. Selain itu, jika penelitian dilakukan di lingkungan atau komunitas dengan proporsi partisipasi perempuan yang lebih tinggi, maka peluang keterlibatan mereka dalam studi juga menjadi lebih besar.

**Tabel 4.4 Sebaran Responden Berdasarkan Usia**

**Umur**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 20-22 tahun | 158 | 41.5 | 41.6 | 41.6 |
| | >22 tahun | 222 | 58.3 | 58.4 | 100.0 |
| | Total | 380 | 99.7 | 100.0 | |
| Missing | System | 1 | .3 | | |
| Total | | 381 | 100.0 | | |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 167)

Berdasarkan penelitian yang didapatkan, dilakukan klasifikasi usia sebanyak 2 kelompok yakni rentang 20-22 tahun dan diatas 22 tahun. Dari tabel menunjukkan bahwa responden berusia 20-22 tahun sebanyak 158 orang (42 persen) dan >22 tahun sebanyak 222 orang (58 persen). Proporsi responden berusia di atas 22 tahun yang lebih besar dipengaruhi oleh keterlibatan mereka dalam dunia kerja yang lebih stabil, sehingga memiliki pengalaman yang relevan untuk penelitian ini. Selain itu, kelompok usia ini cenderung memiliki tingkat kemandirian dan kesadaran lebih tinggi terhadap pentingnya partisipasi dalam penelitian.

**Tabel 4.5 Sebaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Pendidikan Terakhir**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | SMP | 1 | .3 | .3 | .3 |
| | SMA/SMK | 10 | 2.6 | 2.6 | 2.9 |
| | D3 | 17 | 4.5 | 4.5 | 7.3 |
| | D4 | 3 | .8 | .8 | 8.1 |
| | S1 | 299 | 78.5 | 78.5 | 86.6 |
| | S2 | 51 | 13.4 | 13.4 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 167)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil tanggapan responden yang bervariatif, namun dalam penelitian ini dilakukan klasifikasi kelompok mulai dari SMP, SMA/SMK, S1 dan S2. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir SMP sebanyak 1 orang (0,3 persen), SMA/SMK sebanyak 10 orang (2,6 persen), D3 sebanyak 17 orang (4,5 persen), D4 sebanyak 3 orang (0,8 persen), S1 sebanyak 299 orang (78,5 persen) dan S2 sebanyak 51 orang (13,4 persen). Hal ini menunjukan rata-rata responden telah memiliki pendidikan yang cukup dalam bekerja. Tingginya persentase responden dengan pendidikan S1 dan S2 dapat dikaitkan dengan kebutuhan pekerjaan yang menuntut kualifikasi pendidikan tinggi. Selain itu, individu dengan latar pendidikan tinggi cenderung lebih memahami manfaat dan relevansi penelitian, sehingga lebih bersedia untuk menjadi responden.

**Tabel 4.6 Sebaran Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

**Lama Bekerja**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | ≤3 Tahun | 207 | 54.3 | 54.3 | 54.3 |
| | >3 Tahun | 174 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 168)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil tanggapan responden yang bervariatif, namun memiliki arti yang sama. Dalam penelitian ini dilakukan klasifikasi kelompok ≤3 tahun sebanyak 207 orang (54,3 persen), dan >3 tahun sebanyak 174 orang (45,7 persen). Hasil ini menunjukan bahwa rata-rata responden sudah bekerja dengan durasi waktu yang cenderung cukup untuk mendukung variabel-variabel yang akan dibahas dalam penelitain ini. Proporsi yang cukup besar pada kelompok ≤3 tahun dapat disebabkan oleh tingginya mobilitas kerja pada sektor yang menjadi objek penelitian, di mana pergantian pekerjaan relatif sering terjadi. Sementara itu, durasi kerja >3 tahun pada sebagian responden menunjukkan adanya stabilitas dan pengalaman yang cukup untuk memberikan jawaban yang mendalam dan relevan terhadap variabel penelitian.

**Tabel 4.7 Sebaran Responden Berdasarkan Kisaran Gaji yang Diperoleh**

**Kisaran Gaji**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | ≤Rp. 2.000.000 | 29 | 7.6 | 7.6 | 7.6 |
| | ≤Rp. 4.000.000 | 166 | 43.6 | 43.6 | 51.2 |
| | ≤Rp. 6.000.000 | 129 | 33.9 | 33.9 | 85.0 |
| | ≤Rp. 8.000.000 | 34 | 8.9 | 8.9 | 94.0 |
| | >Rp. 8.000.000 | 23 | 6.0 | 6.0 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 168)

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil tanggapan responden yang bervariatif, namun dalam penelitian ini dilakukan klasifikasi kelompok mulai ≤Rp. 2.000.000 sebanyak 29 orang (7,6 persen), ≤Rp. 4.000.000 sebanyak 166 orang (43,6 persen), ≤Rp. 6.000.000 sebanyak 129 orang (33,9 persen), ≤Rp. 8.000.000 sebanyak 34 orang (8,9 persen) dan >Rp. 8.000.000 sebanyak 23 orang (6 persen). Hasil ini menunjukan bahwa rata-rata penghasilan responden dikategorikan mencukupi berdasarkan UMR D.I Yogyakarta saat ini.

### 4.1.2.1 Sebaran Data Hasil Penelitian

Gambaran data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap variabel yang sedang diteliti.

Agar lebih mudah menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden.

Prinsip kategorisasi jumlah skor tanggapan responden dalam penelitian ini menggunakan nilai rata–rata hitung sebagai acuan untuk menetapkan klasifikasi kategori penilaian. Perhitungan rata– rata digunakan untuk melihat kecenderungan jawaban dari item – item pernyataan dalam rangka menggambarkan kondisi dari masing–masing variabel yang diteliti. Klasifikasi kategori penilaian dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan jumlah skala pengukuran yang dipergunakan, yaitu sebanyak lima klasifikasi. Berikut ini disajikan persamaan untuk menghitung panjang kelas pada setiap interval (Supangat, 2007):

$$P = \frac{X_{max} - X_{min}}{b} = \frac{R}{b}$$

Keterangan:

P = Panjang Kelas setiap Interval

Xmax = Nilai Maksimum

Xmin = Nilai Minimum

R = Rentang

b = Banyak Kelas

Dalam penelitian ini nilai maksimum penilaian adalah 5 dan nilai minimum penelitian adalah 1, sehingga apabila nilai disubstitusikan kedalam persamaan sebelumnya, diperoleh hasil sebagai berikut :

$$P = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan hasil perhitungan panjang kelas setiap interval, pada tabel berikut disajikan klasifikasi kategori penilaian terhadap nilai rata–rata hitung, sebagai berikut:

**Tabel 4.8 Kriteria Penilaian Indikator Variabel Penelitian**

| No | Rentang Kategori | Kriteria |
|---|---|---|
| 1 | 1,00 - 1,79 | Sangat Rendah |
| 2 | 1,80 - 2,59 | Rendah |
| 3 | 2,60 - 3,39 | Sedang |
| 4 | 3,40 - 4,19 | Tinggi |
| 5 | 4,20 - 5,00 | Sangat Tinggi |

#### 4.1.2.1.1 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Stres Kerja ($X_1$)

Kuisioner mengenai pendapat responden tentang stres kerja ($X_1$) terdiri dari 10 item pernyataan dan 381 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai item-item pernyataan pada variabel stres kerja ($X_1$) sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Stres Kerja ($X_1$)**

| No | Instrumen | Total Skor | Rata-rata | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya mendapatkan dan mengerjakan pekerjaan di luar *jobdesc* saya | 1083 | 2,84 | Sedang |
| 2 | Saya diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesc* saya | 910 | 2,38 | Rendah |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 3 | Saya bertanggung jawab penuh sesuai dengan posisi kerja yang saya miliki | 1546 | 4,05 | Tinggi |
| 4 | Saya diharuskan memiliki kemampuan yang maksimal sesuai dengan posisi kerja saya | 1551 | 4,07 | Tinggi |
| 5 | Saya memiliki tanggungan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan | 1547 | 4,06 | Tinggi |
| 6 | Saya merasa kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan | 913 | 2,39 | Rendah |
| 7 | Saya merasa kurangnya peran struktural dalam struktur organisasi di tempat kerja saya | 819 | 2,14 | Rendah |
| 8 | Saya merasa kurangnya peran fungsional dalam struktur organisasi di tempat kerja saya | 854 | 2,24 | Rendah |
| 9 | Saya merasakan keadaan ekosistem kerja yang baik | 1459 | 3,82 | Tinggi |
| 10 | Saya merasakan harmonisasi yang baik dengan atasan saya | 1493 | 3,91 | Tinggi |
| **Rata-rata** | | **1217,5** | **3,19** | **Sedang** |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, Halaman 164)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai variabel stres kerja ($X_1$). Rata-rata tertinggi terjadi pada item "Saya diharuskan memiliki kemampuan yang maksimal sesuai dengan posisi kerja saya" dengan rata-rata sebesar 4,07 berada pada rentang 3,40 – 4,19 dengan kategori tinggi. Sedangkan rata-rata terendah terjadi pada item "Saya merasa kurangnya peran struktural dalam struktur organisasi di tempat kerja saya" dengan rata-rata sebesar 2,14 berada pada rentang 1,80 – 2,59 dengan kategori rendah.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa tingkat stres kerja berada dalam kategori sedang dengan rata-rata skor 3,19. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun responden merasa dituntut untuk memiliki kemampuan maksimal sesuai dengan

posisi kerja mereka (skor tertinggi 4,07), tekanan tersebut belum sepenuhnya mengarah pada stres yang tinggi. Sebaliknya, rendahnya skor pada item terkait kurangnya peran struktural menunjukkan bahwa struktur organisasi sudah cukup jelas dan tidak menjadi sumber stres utama. Temuan ini mengindikasikan bahwa sumber stres kerja cenderung berasal dari tuntutan performa individu, bukan dari lingkungan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen beban kerja dan ekspektasi kinerja yang realistis menjadi area penting untuk mengendalikan potensi peningkatan stress (Jiang, *el al*, 2020).

#### 4.1.2.1.2 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Konflik Rekan Kerja ($X_2$)

Kuisioner mengenai pendapat responden tentang konflik rekan kerja ($X_2$) terdiri dari 10 item pernyataan dan 381 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai item-item pernyataan pada variabel konflik rekan kerja ($X_2$) sebagai berikut:

**Tabel 4.10 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Konflik Rekan Kerja ($X_2$)**

| No | Instrumen | Total Skor | Rata-rata | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam bertukar informasi dengan rekan kerja | 1038 | 2,72 | Sedang |
| 2 | Saya sering menghadapi penggunaan kata atau kalimat yang kurang sesuai dengan keadaan | 885 | 2,32 | Rendah |
| 3 | Saya merasa ada distraksi tujuan (gangguan yang menghalangi fokus) secara personal di tempat kerja saya | 946 | 2,48 | Rendah |
| 4 | Saya sering mengalami pertentangan dalam | 967 | 2,53 | Rendah |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan | | | |
| 5 | Saya sering mengalami perbedaan perspektif dengan rekan kerja dalam hal-hal tertentu | 1099 | 2,88 | Sedang |
| 6 | Saya merasa ada perbedaan sikap akibat perbedaan informasi yang diperoleh | 1030 | 2,70 | Sedang |
| 7 | Saya mengalami ketergantungan dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan | 927 | 2,43 | Rendah |
| 8 | Saya merasa kerjasama tim di tempat kerja kurang harmonis | 884 | 2,32 | Rendah |
| 9 | Saya melihat rekan kerja membawa perasaan personal ke dalam lingkungan kerja | 1004 | 2,63 | Sedang |
| 10 | Saya sering mengalami intimidasi dari karyawan lain | 808 | 2,12 | Rendah |
| **Rata-rata** | | **958,8** | **2,51** | **Rendah** |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 165)

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai variabel konflik rekan kerja ($X_2$). Rata-rata tertinggi terjadi pada item "Saya sering mengalami perbedaan perspektif dengan rekan kerja dalam hal-hal tertentu" dengan rata-rata sebesar 2,88 berada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan kategori sedang. Sedangkan rata-rata terendah terjadi pada item "Saya sering mengalami intimidasi dari karyawan lain" dengan rata-rata sebesar 2,12 berada pada rentang 1,80 – 2,59 dengan kategori rendah. Secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel konflik rekan kerja ($X_2$) yaitu sebesar 2,51 berada pada rentang 1,80 – 2,59 termasuk dalam kategori rendah.

Variabel konflik rekan kerja menunjukkan kategori rendah dengan skor rata-rata 2,51, yang berarti bahwa responden umumnya tidak mengalami konflik signifikan dalam hubungan kerja. Perbedaan perspektif dengan rekan kerja (skor 2,88) masih dalam kategori sedang, menunjukkan bahwa perbedaan pendapat

memang terjadi, tetapi tidak berkembang menjadi konflik terbuka. Skor terendah pada item intimidasi dari rekan kerja mempertegas bahwa lingkungan kerja relatif bebas dari tindakan agresif atau tekanan interpersonal. Kondisi ini dapat mencerminkan adanya budaya kerja yang kooperatif dan komunikasi yang cukup terbuka antarindividu dalam organisasi. Rendahnya tingkat konflik antarrekan kerja dapat menjadi faktor penunjang dalam menjaga stabilitas psikologis dan produktivitas karyawan.

#### 4.1.2.1.3 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kebahagiaan Karyawan (Y)

Kuisioner mengenai pendapat responden tentang kebahagiaan karyawan (Y) terdiri dari 8 item pernyataan dan 381 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai item-item pernyataan pada variabel kebahagiaan karyawan (Y) sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kebahagiaan Karyawan (Y)**

| No | Instrumen | Total Skor | Rata-rata | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan background saya | 1550 | 4,06 | Tinggi |
| 2 | Saya merasa nyaman dalam lingkungan kerja saya | 1570 | 4,12 | Tinggi |
| 3 | Saya merasa tingkat ketegangan dalam | 1511 | 3,96 | Tinggi |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | lingkungan kerja saya rendah | | | |
| 4 | Saya merasa kesejahteraan karyawan di tempat kerja saya tinggi | 1518 | 3,98 | Tinggi |
| 5 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya | 1583 | 4,15 | Tinggi |
| 6 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya | 1559 | 4,09 | Tinggi |
| 7 | Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi dalam hidup saya | 1577 | 4,13 | Tinggi |
| 8 | Saya menemukan makna yang berarti dalam pekerjaan yang dilakukan | 1568 | 4,11 | Tinggi |
| **Rata-rata** | | **1243,6** | **3,26** | **Sedang** |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 165)

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai variabel kebahagiaan karyawan (Y). Rata-rata tertinggi terjadi pada item "Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya" dengan rata-rata sebesar 4,15 berada pada rentang 3,40 – 4,19 dengan kategori tinggi. Sedangkan rata-rata terendah terjadi pada item "Saya merasa tingkat ketegangan dalam lingkungan kerja saya rendah" dengan rata-rata sebesar 3,96 berada pada rentang 3,40 – 4,19 dengan kategori tinggi. Secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kebahagiaan karyawan (Y) yaitu sebesar 3,26 berada pada rentang 2,60 – 3,39 termasuk dalam kategori sedang.

Secara keseluruhan, kebahagiaan karyawan berada pada kategori sedang dengan skor rata-rata 3,26, meskipun sebagian item menunjukkan kategori tinggi. Skor tertinggi pada item hubungan baik dengan rekan kerja menunjukkan pentingnya ikatan sosial dalam menciptakan rasa bahagia di tempat kerja. Namun, skor yang masih dalam kategori tinggi namun relatif lebih rendah pada item tentang

rendahnya tingkat ketegangan lingkungan kerja menunjukkan bahwa masih ada persepsi mengenai ketegangan atau tekanan dalam lingkungan kerja yang menghambat optimalisasi kebahagiaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor interpersonal memang kuat dalam mendorong kebahagiaan, tetapi tetap rentan terhadap dinamika lingkungan kerja yang menekan. Maka, intervensi yang mengarah pada penciptaan iklim kerja yang lebih tenang dan mendukung dapat membantu meningkatkan kebahagiaan karyawan secara menyeluruh (Putra, *et al*, 2024*)*.

#### 4.1.2.1.4 Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kuisioner mengenai pendapat responden tentang kepuasan kerja (Z) terdiri dari 10 item pernyataan dan 381 responden. Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan langkah-langkah yang telah dijabarkan sebelumnya. Berikut disajikan hasil pengolahan data yang telah dilakukan mengenai item-item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Z) sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Rekapitulasi Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (Z)**

| No | Instrumen | Total Skor | Rata-rata | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | 1599 | 4,19 | Tinggi |
| 2 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan pengalaman baru bagi saya | 1596 | 4,18 | Tinggi |
| 3 | Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | 1559 | 4,09 | Tinggi |
| 4 | Saya mendapatkan bonus dari pekerjaan saya | 1554 | 4,07 | Tinggi |
| 5 | Saya melihat adanya jenjang karir yang | 1530 | 4,01 | Tinggi |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | bagus dalam lingkungan kerja saya | | | |
| 6 | Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri di tempat kerja | 1563 | 4,10 | Tinggi |
| 7 | Saya merasa atasan saya bersifat micro-manage (pengawasan dan kontrol yang berlebihan ) | 1276 | 3,34 | Sedang |
| 8 | Saya merasa atasan saya memiliki sifat kepemimpinan yang baik | 1547 | 4,06 | Tinggi |
| 9 | Saya dapat bergurau dengan rekan kerja saya | 1562 | 4,09 | Tinggi |
| 10 | Saya merasa komunikasi yang dilakukan di tempat kerja saya bersifat santai | 1574 | 4,06 | Tinggi |
| **Rata-rata** | | **1536** | **4,03** | **Tinggi** |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 166)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat diketahui persentase tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja (Z). Rata-rata tertinggi terjadi pada item “Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki” dengan rata-rata sebesar 4,19 berada pada rentang 3,40 – 4,19 dengan kategori tinggi. Sedangkan rata-rata terendah terjadi pada item “Saya merasa atasan saya bersifat micro-manage (pengawasan dan kontrol yang berlebihan)” dengan rata-rata sebesar 3,34 berada pada rentang 2,60 – 3,39 dengan kategori sedang. Secara keseluruhan rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kepuasan kerja (Z) yaitu sebesar 4,03 berada pada rentang 3,40 – 4,19 termasuk dalam kategori tinggi.

Variabel kepuasan kerja menunjukkan kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,03, yang menandakan bahwa secara umum responden merasa puas dengan pekerjaan mereka. Skor tertinggi pada item kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan mengindikasikan adanya kecocokan antara beban kerja dan kompetensi individu, yang menjadi fondasi penting dalam membentuk kepuasan

kerja. Namun, skor yang sedikit lebih rendah pada persepsi mengenai atasan yang bersifat *micromanage* menunjukkan bahwa sebagian karyawan merasakan kontrol berlebihan yang dapat mengurangi otonomi kerja mereka. Meskipun demikian, pengaruh negatif dari gaya kepemimpinan ini belum signifikan dalam menurunkan tingkat kepuasan secara keseluruhan. Oleh karena itu, kepuasan kerja yang tinggi ini berpotensi menjadi variabel protektif atau moderasi yang kuat dalam menghadapi stres dan konflik di tempat kerja (Sari, *et al*, 2022*)*.

### 4.1.3 Uji Asumsi Klasik

#### 4.1.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Model analisis regresi yang bagus hendaknya berdistribusi normal atau mendekati normal. Distribusi data normal apabila nilai *probability*>0,05. Dalam penelitian ini, uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS *Statistic*.

**Tabel 4.13 Uji Normalitas**

**Tests of Normality**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .042 | 381 | .099 | .993 | 381 | .059 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 173)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 4.13 , dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terdistribusi normal karena nilai probabilitas (sig.) pada uji kolmogorov-smirnov yang dihasilkan yaitu 0,099 lebih besar dari 0,05. Maka model regresi ini layak untuk digunakan analisis selanjutnya.

### 4.1.3.2 Uji Heterokedastisitas

Dalam melihat apakah residual dari model yang terbentuk memiliki varian yang konstan atau tidak maka perlu dilakukan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas yang digunakan dalam penelitian adalah adalah uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

**Tabel 4.14 Uji Heterokedasitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.870 | .843 | | 5.780 | <,001 | | |
| | Stres Kerja (X1) | .016 | .023 | .050 | .702 | .483 | .476 | 2.099 |
| | Konflik Rekan Kerja (X2) | .005 | .013 | .027 | .368 | .713 | .457 | 2.190 |
| | Kepuasan Kerja (Z) | -.093 | .016 | -.306 | -5.961 | <,001 | .904 | 1.106 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 174)

Berdasarkan Tabel 4.14, diperoleh hasil uji Glejser menunjukkan bahwa dari ke 2 (dua) variabel independen (stres kerja dan konflik rekan

kerja) nilai probabilitas (*Sig*.) pada $X_1$ dan $X_2$ lebih dari 0,05 yang berarti tidak ada masalah heteroskedastisitas.

### 4.1.3.3 Uji Multikolinearitas

Dalam menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) maka digunakan uji multikolinearitas yang dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

**Tabel 4.15 Uji Multikolinearitas**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.870 | .843 | | 5.780 | <,001 | | |
| | Stres Kerja (X1) | .016 | .023 | .050 | .702 | .483 | .476 | 2.099 |
| | Konflik Rekan Kerja (X2) | .005 | .013 | .027 | .368 | .713 | .457 | 2.190 |
| | Kepuasan Kerja (Z) | -.093 | .016 | -.306 | -5.961 | <,001 | .904 | 1.106 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 174)

Berdasarkan Tabel 4.15, diperoleh hasil perhitungan nilai *Tolerance* yang menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) masing-masing variabel independen menunjukkan tidak lebih dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas antar variabel independen.

### 4.1.4 Uji Hipotesis

#### 4.1.4.1 Pengaruh Stres Kerja ($X_1$) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis 1 mencakup analisis regresi linier sederhana, korelasi *product moment*, dan uji t dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H1**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 4.164 | .232 | | 17.986 | <.001 |
| | Stres Kerja (X1) | .010 | .062 | .008 | .162 | .871 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 175)

Bedasarkan Tabel 4.16, didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b + b_1X_1}$$

$$\mathbf{Y = 4{,}164 + 0{,}01X_1}$$

Interpretasi persamaan tersebut dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 4,164 satuan artinya apabila stres kerja ada, maka kebahagiaan karyawan akan naik sebesar 0,01 satuan. Namun hasil ini tidak signifikan secara statistik karena sig. bernilai 0,871 > 0,05, sehingga tidak dapat dijadikan dasar untuk menyimpulkan adanya pengaruh nyata.

**Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi H1**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .008[a] | .000 | -.003 | 4.18197 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 174)

Dari analisis pada Tabel 4.17 di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,008. Nilai tersebut kemudian diintepretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Gambar 4.1. Interval Koefisien Korelasi

Sumber : Sugiyono, 2009:231

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang disajikan pada tabel di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,008 menunjukkan adanya hubungan yang sangat rendah antara variabel stres kerja ($X_1$) dan kebahagiaan karyawan (Y). Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi mendekati 0 persen atau hampir tidak ada, yang

menunjukkan arti stres kerja ($X_1$) memberikan tidak memberikan pengaruh terhadap kebahagiaan karyawan (Y), melainkan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4.16, diperoleh nilai sig. sebesar 0,871 dan t hitung sebesar 0,162 (t tabel = 1,966). Nilai-nilai sig. tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai α = 5 persen (0,05) dengan kriteria uji dimana H1 diterima jika Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel. Namun, karena nilai Sig = 0,871 > 0,05 dan t hitung = 0,162 < t tabel = 1,966, maka **H1 ditolak**, yang berarti **stres kerja tidak berpengaruh terhadap kebahagiaan karyawan**.

### 4.1.4.2 Pengaruh Konflik Rekan Kerja ($X_2$) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)

Hasil pengujian hipotesis 2 mencakup analisis regresi linier sederhana, korelasi *product moment*, dan uji t dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana H2**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 4.809 | .107 | | 17.986 | <.001 |
| | Konflik Rekan Kerja (X2) | -.192 | .033 | .008 | .162 | .871 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 175)

Bedasarkan Tabel 4.18 didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b + b_2X_2}$$

$$\mathbf{Y = 4{,}809 - 0{,}192X_2}$$

Interpretasi persamaan tersebut dapat diartikan bahwa konstanta sebesar 4,809 satuan artinya apabila konflik rekan kerja ada, maka kebahagiaan karyawan akan turun sebesar 0,192 satuan. Koefisien negatif (B = -0,192) menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik rekan kerja, semakin rendah kebahagiaan karyawan.

**Tabel 4.19 Hasil Uji Korelasi H2**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .287[a] | .083 | .080 | 4.00585 |

a. Predictors: (Constant), Konflik Rekan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 175)

Dari analisis pada Tabel 4.19, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,287. Nilai tersebut kemudian diintepretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Gambar 4.1. Interval Koefisien Korelasi

Sumber : Sugiyono, 2009:231

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang disajikan pada tabel di atas, maka koefisien korelasi sebesar 0,287 menunjukkan adanya hubungan yang rendah antara variabel konflik rekan kerja ($X_2$) dan kebahagiaan karyawan (Y). Dengan demikian, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 8,3 persen yang menunjukkan arti konflik rekan kerja ($X_2$) memberikan pengaruh kecil terhadap kebahagiaan karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 91,7 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4.18, diperoleh nilai sig. sebesar <0,001 dan t hitung sebesar 5,838 (t tabel = 1,966). Nilai sig. tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai α = 5 persen (0,05) dengan kriteria uji dimana H2 diterima jika Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel. Maka, karena nilai Sig < 0,05 dan t hitung = 5,838 > t tabel = 1,966, maka **H2 diterima**, yang

berarti **konflik rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan**.

#### 4.1.4.3 Kepuasan Kerja (Z) Memoderasi Pengaruh Stres Kerja ($X_1$) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)

Pada penelitian ini, analisis regresi moderasi dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara stres kerja ($X_1$) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kebahagiaan karyawan (Y). Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain. Model regresi yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b + b_1X_1 + b_2Z + b_3(X_1*Z)}$$

Keterangan:

- Y = Kebahagiaan karyawan
- $X_1$ = Stres kerja
- Z = Kepuasan kerja (moderator)
- $X_1$*Z = Interaksi antara stres kerja dan kepuasan kerja
- $b_1$ = Pengaruh langsung stres kerja terhadap kebahagiaan
- $b_2$ = Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kebahagiaan
- $b_3$ = Efek moderasi kepuasan kerja terhadap hubungan stres kerja → kebahagiaan

Maka, dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan data berikut :

**Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Moderasi H3**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.301 | 10.326 | | -.029 | .977 | | |
| | Stres Kerja (X1) | .059 | .275 | .061 | .213 | .831 | .010 | 98.693 |
| | Kepuasan Kerja (Z) | .820 | .243 | .896 | 3.375 | <,001 | .012 | 85.883 |
| | Interaksi_Stres_Kepuasan | -.002 | .006 | -.097 | -.246 | .806 | .005 | 187.398 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, Halaman 176)

Bedasarkan Tabel 4.20, didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b + 0{,}059X_1 + 0{,}820Z - 0{,}002(X_1*Z)}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Stres Kerja ($X_1$) memiliki koefisien positif sebesar 0,059, yang berarti setiap peningkatan stres kerja satu satuan cenderung meningkatkan kebahagiaan sebesar 0,059 satuan, namun pengaruh ini tidak signifikan secara statistik karena sig. 0,831 > 0,05.
2. Kepuasan Kerja (Z) memiliki koefisien positif dan signifikan sebesar 0,820 yang berarti setiap peningkatan kepuasan kerja satu satuan akan meningkatkan kebahagiaan karyawan sebesar 0,820 satuan.
3. Interaksi antara Stres Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki koefisien negatif sebesar -0,002, yang berarti setiap peningkatan interaksi antara stres kerja dan kepuasan kerja akan menurunkan kebahagiaan karyawan sebesar 0,002. Namun, karena pengaruh ini tidak signifikan karena Sig. 0,806 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa penurunan tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan sebagai efek moderasi yang nyata.

**Tabel 4.21 Hasil Uji Korelasi H3**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .831[a] | .691 | .688 | 2.33249 |

a. Predictors: (Constant), Interaksi_Stres_Kepuasan, Kepuasan Kerja (Z), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 176)

Dari analisis pada Tabel 4.21, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,831. Nilai tersebut kemudian diintepretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Gambar 4.1. Interval Koefisien Korelasi

Sumber : Sugiyono, 2009:231

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi 0,831 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara stres kerja, kepuasan kerja, dan interaksi keduanya

terhadap kebahagiaan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa 69,1 persen variasi kebahagiaan karyawan dapat dijelaskan oleh stres kerja, kepuasan kerja, dan interaksi antaranya keduanya. Sedangkan sisanya sebesar 30,9 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan Tabel 4.20, diperoleh nilai sig. sebesar 0,806 dan t hitung sebesar 0,246 (t tabel = 1,966). Nilai sig. tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai α = 5 persen (0,05) dengan kriteria uji dimana H3 diterima jika Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel. Maka, karena nilai Sig > 0,05 dan t hitung = 0,246 < t tabel = 1,966, maka **H3 ditolak**, yang berarti **kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan.**

#### 4.1.4.4 Kepuasan Kerja (Z) Memoderasi Pengaruh Konfik Rekan Kerja ($X_2$) terhadap Kebahagiaan Karyawan (Y)

Pada penelitian ini, analisis regresi moderasi dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara konflik rekan kerja ($X_2$) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kebahagiaan karyawan (Y). Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan sebab-akibat terhadap nilai variabel lain. Model regresi yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b + b_1X_2 + b_2Z + b_3(X_2*Z)}$$

Keterangan:

- Y = Kebahagiaan karyawan
- $X_2$ = Konflik rekan kerja
- Z = Kepuasan kerja (moderator)
- $X_2$*Z = Interaksi antara konflik rekan kerja dan kepuasan kerja
- $b_1$ = Pengaruh langsung konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan
- $b_2$ = Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kebahagiaan
- $b_3$ = Efek moderasi kepuasan kerja terhadap hubungan konflik rekan kerja → kebahagiaan

Maka, dari hasil uji menggunakan SPSS, didapatkan data berikut :

**Tabel 4.22 Hasil Uji Regresi Moderasi H4**

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 22.807 | 5.316 | | 4.290 | <,001 | | |
| | Konflik Rekan Kerja (X2) | -.569 | .146 | -1.066 | -3.893 | <,001 | .010 | 98.759 |
| | Kepuasan Kerja (Z) | .315 | .125 | .345 | 2.531 | .012 | .041 | 24.421 |
| | Interaksi_Konflik_Kepuasan | .012 | .003 | .966 | 3.464 | <,001 | .010 | 102.545 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, Halaman 176)

Bedasarkan Tabel 4.22, maka didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = b - 0{,}569X_2 + 0{,}315Z + 0{,}012(X_2*Z)}$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

1. Konflik Rekan Kerja ($X_2$) memiliki koefisien negatif sebesar -0,569, yang berarti setiap peningkatan konflik antar rekan kerja satu satuan akan menurunkan kebahagiaan karyawan sebesar 0,569 satuan.

Pengaruh ini signifikan secara statistik (Sig = 0,001), sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan.

2. Kepuasan Kerja (Z) memiliki koefisien positif sebesar 0,315 yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja satu satuan akan meningkatkan kebahagiaan karyawan sebesar 0,315 satuan (Sig = 0,014).
3. Interaksi antara Konflik Rekan Kerja dan Kepuasan Kerja ($X_2$*Z) memiliki koefisien positif sebesar 0,012, yang berarti kepuasan kerja dapat memoderasi pengaruh konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka pengaruh negatif dari konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan akan melemah. Efek moderasi ini signifikan secara statistik (Sig = 0,001 < 0,005), sehingga kepuasan kerja terbukti sebagai moderator yang efektif.

**Tabel 4.23 Hasil Uji Korelasi H4**

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .845[a] | .714 | .712 | 2.24280 |

a. Predictors: (Constant), Interaksi_Konflik_Kepuasan, Kepuasan Kerja (Z), Konflik Rekan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 176)

Dari analisis pada Tabel 4.23, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,845. Nilai tersebut kemudian diintepretasikan berdasarkan kriteria Guilford sebagai berikut:

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---|---|
| 0,00 - 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 - 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Gambar 4.1. Interval Koefisien Korelasi

Sumber : Sugiyono, 2009:231

Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi yang disajikan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai korelasi 0,845 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara konflik rekan kerja, kepuasan kerja, dan interaksi keduanya terhadap kebahagiaan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa model moderasi ini menjelaskan 71,4 persen variasi pada variabel kebahagiaan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 28,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati di dalam penelitian ini.

Berdasarkan tabel 4.22, diperoleh nilai sig. sebesar <0,001 dan t hitung sebesar 3,464 (t tabel = 1,966). Nilai sig. tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai α = 5 persen (0,05) dengan kriteria uji dimana H4 diterima jika Sig < 0,05 atau t hitung > t tabel. Maka, karena nilai Sig < 0,05 dan t hitung = 3,464 > t tabel = 1,966, maka **H4 diterima**, yang berarti **kepuasan kerja memoderasi pengaruh konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan karyawan.**

### 4.1.5 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Berikut ini merupakan ringkasan dari pengujian hipotesis penelitian yang telah di lakukan, sebagai berikut :

**Tabel 4.24 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis**

| NO | HIPOTESIS | KESIMPULAN |
|---|---|---|
| **H1** | Stres kerja ($X_1$) berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan (Y) | **DITOLAK** |
| **H2** | Konflik rekan kerja ($X_2$) berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan (Y) | **DITERIMA** |
| **H3** | Kepuasan kerja (Z) memoderasi pengaruh stres kerja ($X_1$) terhadap kebahagiaan karyawan (Y) | **DITOLAK** |
| **H4** | Kepuasan kerja (Z) memoderasi pengaruh konflik rekan kerja ($X_2$) terhadap kebahagiaan karyawan (Y) | **DITERIMA** |

Sumber : Data primer diolah 2025 (Lampiran 3, halaman 168)

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.1 Stres Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Dalam dunia kerja modern, stres menjadi fenomena yang umum terjadi, terutama di industri yang memiliki beban kerja tinggi, tuntutan waktu yang ketat, dan dinamika interpersonal yang kompleks. Secara teoritis, stres kerja dipandang sebagai salah satu faktor yang dapat menurunkan kualitas hidup dan kesejahteraan psikologis karyawan. Kebahagiaan karyawan sendiri merujuk pada kondisi afektif yang positif yang

muncul dari persepsi terhadap pekerjaan, hubungan sosial, serta pencapaian pribadi dan profesional. Oleh karena itu, dalam banyak penelitian, stres kerja sering dianggap sebagai salah satu ancaman terbesar terhadap kebahagiaan di tempat kerja.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian Jin *et al.* (2021) yang menegaskan bahwa stres peran dapat menurunkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memengaruhi perilaku layanan prososial dan kebahagiaan secara keseluruhan. Penelitian lain oleh Wongsuwan *et al.* (2023) juga memperkuat pandangan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap komitmen organisasi dan kebahagiaan karyawan. Dalam konteks tersebut, stres dianggap mengganggu kenyamanan psikologis yang menjadi fondasi kebahagiaan kerja.

Perbedaan hasil ini dapat dijelaskan melalui beberapa kemungkinan. Pertama, terdapat kemungkinan bahwa tingkat stres kerja yang dialami responden dalam penelitian ini masih dalam kategori "stres positif" (*eustress*) yang justru dapat memotivasi dan meningkatkan performa. Kedua, budaya kerja atau sistem dukungan di lingkungan organisasi tempat penelitian dilakukan mungkin memiliki peran dalam meredam dampak stres terhadap kebahagiaan. Ketiga, bisa jadi variabel kebahagiaan dalam konteks ini lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti iklim organisasi, hubungan sosial, atau kepuasan intrinsik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian,

meskipun secara konseptual stres kerja memiliki potensi menurunkan kebahagiaan, dalam konteks penelitian ini pengaruh tersebut tidak terbukti signifikan (Wongsuwan, 2023).

### 4.2.2 Konflik Rekan Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan

Konflik antar rekan kerja merupakan dinamika yang hampir tidak dapat dihindari dalam organisasi. Konflik ini bisa bersifat tugas maupun personal, dan apabila tidak ditangani dengan baik, dapat menimbulkan ketegangan, menurunkan semangat kerja, serta menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif. Dalam jangka panjang, konflik rekan kerja yang tidak terselesaikan dapat menyebabkan stres emosional, rasa tidak nyaman, dan perasaan tidak dihargai di tempat kerja. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada kebahagiaan karyawan, yang merupakan indikator penting dari kesejahteraan psikologis dan produktivitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kebahagiaan karyawan, dan ini sejalan dengan penelitian terdahulu. Fahriansyah *et al.* (2022) menemukan bahwa konflik rekan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kebahagiaan dan produktivitas. Konflik yang tidak ditangani secara efektif mengikis rasa aman dan keterikatan sosial di tempat kerja, dua aspek penting dalam membentuk kebahagiaan. Selain itu, konflik berkelanjutan juga dapat menciptakan polarisasi, mengurangi kerja sama tim, dan memperbesar risiko burnout.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya manajemen konflik dalam organisasi. Meskipun konflik dalam tingkat tertentu dapat mendorong inovasi atau mendorong diskusi kritis, namun ketika tidak dikendalikan dengan baik, ia dapat merusak iklim kerja dan mengurangi kepuasan serta kebahagiaan karyawan. Oleh karena itu, intervensi seperti pelatihan komunikasi, sistem mediasi, dan pendekatan kepemimpinan yang inklusif sangat diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat secara emosional.

### 4.2.3 Stres Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif atau negatif individu terhadap pekerjaannya, yang muncul dari penilaian terhadap berbagai aspek pekerjaan seperti gaji, hubungan antar rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, dan kondisi kerja secara umum. Dalam banyak penelitian, kepuasan kerja dianggap sebagai variabel penting yang dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh berbagai faktor terhadap kebahagiaan karyawan. Dalam konteks stres kerja, kepuasan kerja sering kali dianggap sebagai penyangga (*buffer*) yang mampu mengurangi dampak negatif dari stres terhadap kesejahteraan psikologis.

Namun, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kebahagiaan karyawan. Temuan ini bertentangan dengan beberapa studi sebelumnya. Misalnya, penelitian Lee *et al*. (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dengan niat berpindah kerja, yang secara tidak langsung berkaitan

dengan kebahagiaan. Fitriani *et al.* (2024) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja memoderasi hubungan antara faktor organisasi dan keterlibatan kerja, yang berkontribusi pada perasaan bahagia dalam bekerja.

Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Salah satunya adalah bahwa stres kerja yang dialami responden mungkin tidak cukup tinggi untuk menurunkan kebahagiaan secara signifikan, sehingga kepuasan kerja tidak memiliki ruang untuk "menahan" dampaknya. Selain tu, ada kemungkinan bahwa aspek-aspek lain, seperti dukungan sosial atau gaya kepemimpinan, lebih dominan dalam memengaruhi hubungan antara stres dan kebahagiaan. Artinya, meskipun karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal tersebut tidak cukup kuat untuk memitigasi dampak stres terhadap kebahagiaan mereka (Zulfikar, 2023).

### 4.2.4 Konflik Rekan Kerja Terhadap Kebahagiaan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Dalam dinamika kerja sehari-hari, kepuasan kerja tidak hanya menjadi penentu kebahagiaan secara langsung, tetapi juga dapat berperan sebagai pelindung dari efek negatif situasi kerja yang kurang kondusif, termasuk konflik antar rekan kerja. Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya secara menyeluruh—misalnya karena merasa dihargai, memiliki otonomi, atau merasa berkembang, mereka cenderung memiliki ketahanan psikologis yang lebih kuat untuk menghadapi konflik

interpersonal. Dengan kata lain, kepuasan kerja dapat meredam dampak negatif konflik terhadap kebahagiaan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh konflik rekan kerja terhadap kebahagiaan, yang sejalan dengan penelitian Majid *et al.* (2021). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja, yang artinya ia juga berperan sebagai variabel penyeimbang dalam berbagai hubungan kerja. Fadhlan (2022) juga mendukung hal ini, dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention. Artinya, kepuasan kerja tidak hanya memperkuat hal-hal positif, tetapi juga mengurangi dampak hal-hal negatif dalam lingkungan kerja.

Implikasi dari temuan ini sangat penting bagi manajemen organisasi. Dalam situasi konflik yang mungkin tidak bisa dihindari, memastikan karyawan tetap memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi langkah strategis untuk menjaga kebahagiaan dan produktivitas mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui penghargaan terhadap kontribusi karyawan, penciptaan peluang pengembangan diri, dan transparansi dalam komunikasi organisasi. Dengan demikian, konflik rekan kerja tidak serta merta menurunkan kebahagiaan apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya secara keseluruhan (Aprilia, *et al*, 2022*)*.

# BAB V

# KESIMPULAN DAN SARAN

## 5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kebahagiaan karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak secara langsung menurunkan atau meningkatkan tingkat kebahagiaan mereka dalam bekerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kebahagiaan karyawan.
2. Konflik dengan rekan kerja berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan. Konflik yang terjadi antar karyawan, baik berupa perbedaan pendapat, persaingan tidak sehat, maupun komunikasi yang buruk, dapat menurunkan kebahagiaan mereka dalam bekerja. Lingkungan kerja yang penuh konflik dapat berdampak pada kesehatan psikologis karyawan.
3. Kepuasan kerja tidak memoderasi hubungan antara stres kerja dan kebahagiaan karyawan. Artinya, meskipun karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, hal tersebut tidak secara signifikan membantu mengurangi dampak stres kerja terhadap kebahagiaan mereka.
4. Kepuasan kerja memoderasi hubungan antara konflik rekan kerja dan kebahagiaan karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya

cenderung lebih mampu mengelola konflik dengan rekan kerja secara lebih positif, sehingga dampak negatif dari konflik tersebut terhadap kebahagiaan dapat berkurang. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam menjaga kebahagiaan karyawan di tengah dinamika hubungan kerja.

## 5.2. Saran

Adapun saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Meningkatkan Manajemen Konflik di Tempat Kerja

   Perusahaan disarankan untuk mengadakan pelatihan komunikasi asertif atau resolusi konflik bagi karyawan guna menciptakan komunikasi yang sehat dan mencegah konflik antar rekan kerja. Misalnya, dalam industri perhotelan atau layanan pelanggan yang rentan terhadap konflik antar individu.

2. Menjaga dan Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan

   Dikarenakan kepuasan kerja terbukti memoderasi pengaruh konflik terhadap kebahagiaan, maka perusahaan perlu menjaga kepuasan kerja dengan cara memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyediakan kesempatan pengembangan diri bagi karyawan.

3. Diharapkan penelitian selanjutnya membahas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Untuk menambah informasi lebih mendalam dan kontekstual mengenai pengalaman stres dan konflik rekan kerja. Selanjutnya juga dapat menggunakan variasi responden

yang lebih luas, misalnya dari berbagai sektor industri atau level jabatan yang berbeda, untuk memperkaya generalisasi hasil penelitian.

### 5.3. Rekomendasi

Adapun saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Integrasikan Survei Kepuasan dan Kebahagiaan dalam Sistem Manajemen Kinerja. Dikarenakan kepuasan kerja terbukti dapat memperkuat ketahanan karyawan terhadap konflik, perusahaan sebaiknya mulai menjadikan aspek psikologis seperti kepuasan dan kebahagiaan sebagai indikator penting dalam evaluasi rutin. *Tools* sederhana seperti kuisioner bulanan atau *pulse survey* berbasis aplikasi dapat menjadi alat monitoring yang efektif, sekaligus memberi sinyal awal jika terjadi penurunan kualitas hubungan kerja.
2. Bangun Budaya "*Workplace Well-Being*" yang Aktif dan Responsif. Perusahaan direkomendasikan untuk tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga membangun budaya kerja yang menyeimbangkan antara performa dan kesehatan psikologis. Misalnya, dengan membentuk tim *Well-Being Ambassador* atau fasilitator internal yang dilatih dalam resolusi konflik dan dukungan rekan sejawat. Langkah ini penting untuk meredam konflik interpersonal dan menciptakan suasana kerja yang lebih sehat dan suportif, yang berdampak langsung pada kebahagiaan karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA


Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, *10*(2). https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Zanafa Publishing.

Akgunduz, Y., Bardakoglu, O., & Kizilcalioglu, G. (2023). Happiness, job stress, job dedication and perceived organizational support: a mediating model. *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, *6*(2), 654–673. https://doi.org/10.1108/JHTI-07-2021-0189

Andre, M. N., Buchdadi, A. D., & Fawaiq, M. (2022). *Factors That Affect the Financial Satisfaction of Digital Wallet Users* [S1 Thesis Universitas Negeri Jakarta]. http://repository.fe.unj.ac.id/10892/

Annisa Maharani, Ahmad Zeifuddin, Dyah Ayu Safitri, Hilya Sania Rosada, & M Isa Anshori. (2023). Kesejahteraan Mental Karyawan dalam Era Digital: Dampak Teknologi pada Kesejahteraan Mental Karyawan dan Upaya untuk Mengatasi Stres Digital. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, *2*(4), 113–130. https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1385

Antonius. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: CV. Penerbit Kiara Media.

Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt Pg Rajawali Ii Unit Psa Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, *27*(2), 274–288. https://doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871

Atmaja, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis, 4(01), 116-131.

Carr. (2004). Positive Psychology: The Science of Happiness and Human Strengths. New York : Bruner-Roudledge

Cumming, P.W. 2009. Open Mangement : Guides to Succesjul Practice,New York: Amacon

Daneshmandi, F., Hessari, H., Nategh, T., & Bai, A. (2023). Examining the Influence of Job Satisfaction on Individual Innovation and Its Components: Considering the Moderating Role of Technostress. *ArXiv*. https://doi.org/https://doi.org/10.2139/ssrn.2310.13861

De Dreu, C. K. W., & Weingart, L. R. (2003). Task versus relationship conflict, team performance, and team member satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, *88*(4), 741–749. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.4.741

Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499–512. https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499

Dharmayasa, P. B., & Adnyani, I. G. A. D. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *9*(8), 2915. https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i08.p02

Dhyan, T., Raharjo, H., & Sulistyono, B. (2021). Lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pelayanan publik. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, *19*(2), 111–124.

Diener, E., & Diener, R. B. (2008). Happiness: Unlocking the mysteries of psychological wealth. Blackwell Publishing. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004

Diener, E., Thapa, S., & Tay, L. (2025). Positive Emotions at Work. *Annual Review OfOrganizational Psychology and Organizational Behavior*, *7*, 451–477. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119

Fadhlan, A. (2022). Job Satisfaction As A Moderating Variable Between The Effect Of Compensation And Leadership Style On Turnover. *Jebi: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, *7*(2), 28–39. http://dx.doi.org/10.15548/jebi.v7i2.383

Fahriansyah, A., Nahrisah, E., & Putra, R. (2022). Pengaruh Konflik, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Di Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jamek (Jurnal Akutansi Manajemen Ekonomi Dan Kewirausahaan)*, *2*(3), 177–184. https://doi.org/10.47065/jamek.v2i3.272

Fauzi, A., Suci Wulandari, A., Cahyani, D. R., Nurfitri, N., Khairani, N., Deva, R., & Nursafitri, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *4*(2). https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2

Felicia, M., Persada, D., Pramudita, D., De, R., Dyah, L., Palupi, R., Bhimasta, R. A., Yogyakarta, A. J., Dismas, Y., Dewangga Pramudita, P., De, Y. R., Raden, Y., Bhimasta, A., Kunci, K., Kerja, K., Organisasional, K., Di, K., & Kerja, T. (2024). Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kebahagiaan Di Tempat Kerja. *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, *8*. https://doi.org/https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v8i1.354

Fitria, F., Surajiyo, S., Ronal Aprianto, Irma Idayati, Hardi Mulyono, & Rindi Ningmas. (2022). Quality of Work Life and Work Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as Moderating Variable. *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, *1*(1), 340–353. https://doi.org/10.54099/aijms.v1i1.307

Fitriana, R. Y. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek. In *Jurnal Online Psikologi* (Vol. 01, Issue 01). http://ejournal.umm.ac.id

Fitriani, A., Wihana Kirana Jaya, Sumaryono, S., & Rosari, R. (2024). Exploring Job Satisfaction Behavior as an Antecedent and Moderating Variable of Work Engagement In the Public Sector. *International Journal of Economics (IJEC)*, *3*(1), 187–210. https://doi.org/10.55299/ijec.v3i1.699

Ford, M. T., Cerasoli, C. P., Higgins, J. A., & Decesare, A. L. (2011). Relationships between psychological, physical, and behavioural health and work performance: A review and meta-analysis. In *Work and Stress* (Vol. 25, Issue 3, pp. 185–204). https://doi.org/10.1080/02678373.2011.609035

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.

Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Jawa Tengah : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadiyanto, I. F., & Prasadjaningsih, O. (2025). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Work Life Balance terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja melalui Psychological Capital (Studi pada Karyawan Level Supervisor Kontraktor Pertambangan di Kalimantan). *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, *5*(2), 707–726. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v5i2.906

Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus: CV. XYZ). *In Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan* , *1*(1), 89–98.

Halbesleben, J. R. B., Neveu, J. P., Paustian-Underdahl, S. C., & Westman, M. (2014). Getting to the "COR": Understanding the Role of Resources in Conservation of Resources Theory. In *Journal of Management* (Vol. 40, Issue 5, pp. 1334–1364). SAGE Publications Inc. https://doi.org/10.1177/0149206314527130

Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (24th ed.). Bandung: PT Bumi Aksara.

Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. In *Jurnal Kajian Ilmiah* (Vol. 22, Issue 2). http://ejurnal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI

Herzberg, F. (2003). One More Time : How Do You Motivate Employees ? Harvard Business Review, 1–11.

Hidayati, L., & Abadiyah, R. (2020). The Role Of Job Satisfaction In Moderating The Influence Of Human Resource Information Systems And Competencies On Employee Performance At PT. Manohara Asri Krian Sidoarjo. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, *6*. https://doi.org/https://doi.org/10.21070/ijler.2020.V6.334

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, *44*(3), 513–524. https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513

Hobfoll, S. E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, *50*(3), 337–421. https://psycnet.apa.org/doi/10.1111/1464-0597.00062

Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 5, pp. 103–128). Annual Reviews Inc. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032117-104640

Isfianadewi, D., & Noordyani, A. (2020). Implementation of Coping Strategy in Work-Family Conflict on Job Stress and Job Satisfaction: Social Support as Moderation Variable. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *9*, 223–239. https://www.buscompress.com/uploads/3/4/9/8/34980536/riber_9-s2_38_k19-104_223-239.pdf

Januwarsono, S. (2015). Analytical of factors determinants of happiness at work: Case study on PT. PLN (Persero) Region Suluttenggo, Sulawesi, Indonesia. European Journal of Business and Management, 7(8).

Jiang, L., Wang, L., & Li, W. (2020). Job satisfaction as a moderator in the relationship between work stress and employee well-being: A moderated mediation model. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(22).

Jin, Y., Cheng, L., Li, Y., & Wang, Y. (2021). Role Stress and Prosocial Service Behavior of Hotel Employees: A Moderated Mediation Model of Job Satisfaction and Social Support. *Frontiers in Psychology*, *12*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.698027

Jufrizen, J., & Pratiwi, S. (2021, November). The Effect of Organizational Climate on Employee Job Satisfaction with Work Ethics as A Moderating Variable. In Journal of International Conference Proceedings (Vol. 4, No. 2, pp. 217-231).

Kusuma, D. W., & Larasati. (2025). Meningkatkan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Penggunaan Platform Gamifikasi. *Kohesi: Jurnal Multidisiplin Saintek*, *6*(9), 1–15. https://doi.org/10.3785/kohesi.v6i10.10598

Lee, J. H., Hwang, J., & Lee, K. S. (2019). Job satisfaction and job-related stress among nurses: The moderating effect of mindfulness. *Work*, *62*(1), 87–95. https://doi.org/10.3233/WOR-182843

Lestari, W. M., Liana, L., & Ajeng Aquinia. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JBE: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *27(2)*, 100–110. https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192

Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *JBE: Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, *27*(2), 100–110. https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192

Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, *7*(5). https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894

Lumingkewas, S. V. J., Taroreh, R. N., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Kesejahteraan Dan Kebahagiaan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Tondano. *Jurnal EMBA*, *12*(1), 195–204. https://doi.org/10.35794/emba.v12i01.51888

Majid, A., Hakim, A. L., & Assadam, E. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JAS-PT (Jurnal Analisis Sistem Pendidikan Tinggi Indonesia)*, *5*(1), 9. https://doi.org/10.36339/jaspt.v5i1.396

Mangara, M. J., & Kurniawan, I. S. (25 C.E.). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kencana Hijau Bina Lestari Gayo Lues. *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA*, *9*(1), 2025.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, *1*(1), 11–18. https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25

Nur, I. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bina Artha Ventura. *AMSIR Management Journal*, *2*, 1. https://doi.org/10.56341/amj.v2i1.23

Nusran, M., dan Dirgahayu, L. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: Nas Media Pustaka.

Pangarungan, K. C., Nelwan, O. S., Lumintang, G. G., & Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, J. (2023). Pengaruh Locus Of Control, Kebahagiaan Dan Motivasi

Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Airnav Indonesia Cabang Manado The Effect Of Locus Of Control, Happiness And Motivation On Work Performance Of Employees Of Airnav Indonesia Manado Branch. *Jurnal EMBA*, *11*(3), 523–534. https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49678

Purwanto. (2006). *Variabel Dalam Penelitian Pendidikan*. Bandung

Putra, B. N. K., Vipraprastha, T., & Rihayana, I. G. (2024). Produktivitas Kerja Ditinjau Dari Berbagi Pengetahuan, Kebahagiaan Karyawan, Dan Keterlibatan Karyawan Pada Pt. Indomarco. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Jayakarta*, *6*, 15–5. https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v6i01.226

Putri Arisita, A., Firdaus Tsani, M., & Alkirom Wildan, M. (2025). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Ssdm Di Pt Kai Daop 8 Surabaya. *Ekoma : Jurnal Ekonomi*, *4*(2). https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i2.6111

Putri, D., Siregar, M., Daulay, S., Mahendra, A., & Astuty, D. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Di Pt Sei Mangkei Nusantara Tiga. *Prepotif : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, *8*, 3865–3871. https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/36169

Rianjani, O. (2024, January 6). Gen Z di DIY Banyak Alami Kesehatan Mental, Pemerhati Sosial: Peran Orang Tua Harus Dikuatkan. *Jogjatimes*. https://jogja.times.co.id/news/gaya-hidup/kw6d1diowp/Gen-Z-di-DIY-Banyak-Alami-Kesehatan-Mental-Pemerhati-Sosial-Peran-Orang-Tua-Harus-Dikuatkan

Rivai, V. (2016). Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan. Depok: Raja Grafindo.

Rizky, I. F., & Fatmala, I. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Karyawan Divisi Kurir J&T Express Di Madiun). In *Seminar Inovasi Manajemen Bisnis dan Akuntansi (SIMBA) 3*. https://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/2138

Sagita, N. S. (2023, October 13). Mental Gen Z Lebih Lemah dari Milenial Cuma Mitos, Pakar Ungkap Faktanya. *Detikhealth*. https://health.detik.com/berita-detikhealth/d-6979816/mental-gen-z-lebih-lemah-dari-milenial-cuma-mitos-pakar-ungkap-faktanya

Sahabuddin, R., Rahmat, M. R. A., & Sandira, N. F. A. (2024). Stres Kerja Dan Motivasi Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Di Kota Makassar. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, *4*(6). https://transpublika.co.id/ojs/index.php/Transekonomika

Sarani, R. (2023). Pengaruh kebahagiaan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan di PT Yupi Bogor. Arus Jurnal Pendidikan (AJUP), 3(2), 75–81.

Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan*, *4*(1), 1204–1211. https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113

Sari, Y., Setiawan, A., Friska Marina, B., & Muktamar, A. (2024). Analisis Sinergis Antara Perencanaan Manajemen Strategik Dan Kepuasan Kerja Dalam Mengoptimalkan Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *1*(3). https://abadiinstitute.org/index.php/JUMAWA

Seligman. (2005). Authentic Happiness. UK: New York

Setiadi, Elly, M. & Kolip, U. 2011. Pengantar Sosiologi Pemahaman Fakta dan Gejala Permasalahan Sosial: Teori, Aplikasi, dan Pemecahannya, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Siboro, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja, Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Stres Kerja Pada Aparat Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Studi Pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus). *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 279–292. Https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V5i1.616

Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sitanggang, A. I. (2023). *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (Dppkbp3a) Kabupaten Batanghari*. Univeristas Jambi. https://repository.unja.ac.id/id/eprint/55697

Sonnentag, S., Unger, D., & Nägel, I. J. (2013). Workplace conflict and employee well-being : The moderating role of detachment from work during off-job time. *International Journal of Conflict Management*, *24*(2), 167–183. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/10444061311316780

Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumadi, E., Masrufah, A., Fitriyah, R. N., Lami'ah, S., Solahiya, A. I., & Muazizah, S. (2023). Pendidikan Toleransi dan Praktik Beragama Masyarakat di Kampung Jawa Bali. *Jurnal Penelitian*, *16*(2), 199. https://doi.org/10.21043/jp.v16i2.16721

Sunarni, Ginting, H. B., Asbullah, M., Sucipto, B., & Rozi, A. (2023). Kepuasan Kerja Sebagai Moderasi Etika Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, *8*(1), 1–9. https://doi.org/10.29040/jie.v8i1.11091

Suryanto, S. (2021). Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kebahagiaan Karyawan Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *5*(2), 44–57. https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667

Suryowati. (2016). *Analisis Pseudoinvers Dan Aplikasinya Pada Regresi Linear Berganda*. Bandung

Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *3*(6), 3476–3482. https://doi.org/10.37385/msej.v3i6.1198

Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardiantor, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *3*(6), 2022. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Syarifi, H., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. (2019). Hubungan antara kebahagiaan di tempat kerja dengan kinerja karyawan KFC di Manado. Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(4), 5773–5782.

Tamara, A., & Heliyani. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pasaman. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, *6*(1), 57–66. https://doi.org/10.37567/cbjis.v6i1.2935

Ten Brummelhuis, L. L., & Bakker, A. B. (2012). A resource perspective on the work–home interface: The work–home resources model. *American Psychologist*, *67*(7), 545–556. https://doi.org/10.1037/a0027974

Waani, T. J. K., Mangantar, M., & Uhing, Y. (2022). Dampak Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. *Jurnal EMBA*, *10*(1), 362–372. https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.37818

Waruwu, M. (2023). Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *7*(1), 2896–2910. https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.6187

Wibowo, A., & Suseno, Y. D. (2017). pengaruh kepemimpinan budaya organisasi dan profesionalisme terhadap kinerja dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, *11*(1), 108–120.

Wongsuwan, N., Phanniphong, K., & Na-Nan, K. (2023). How Job Stress Influences Organisational Commitment: Do Positive Thinking and Job Satisfaction Matter? *Sustainability (Switzerland)*, *15*(4). https://doi.org/10.3390/su15043015

Wulandari, L. R., & Widyastuti, S. (2020). Pengaruh Kebahagiaan Di Tempat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. *Jurnal Pencerah*, *8*(1), 25–38.

Ye, Z., Liu, H., & Gu, J. (2019). Relationships between conflicts and employee perceived job performance: Job satisfaction as mediator and collectivism as moderator. *International Journal of Conflict Management*, *30*(5), 706–728. https://doi.org/10.1108/IJCMA-01-2019-0010

Yulianti, R., Fadila, O. E., Salsabila, N., Sazkia, D. D., & Aeni, Z. M. (2025). Mengelola Emosi dan Suasana Hati dalam Membangun Produktivitas dan Kreativitas Pegawai di Lingkungan Kerja. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Akademik, 2*(1), 170–178.

Zulfikar, F. (2023, February 18). Dari gaji hingga tekanan atasan, Gen z jadi kaum paling stress di tempat kerja? *DetikEdu*. https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6575433/dari-gaji-hingga-tekanan-atasan-gen-z-jadi-kaum-paling-stres-di-tempat-kerja

# LAMPIRAN

## LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

### I. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

- Laki-laki
- Perempuan

Usia :

- < 19 Tahun
- 20-22 Tahun
- > 22 Tahun

Pendidikan Terakhir :

- S1
- S2

Tempat Bekerja :

Lama bekerja :

- Kurang dari 3 tahun
- 3 Tahun
- Lebih dari 3 tahun

Kisaran gaji yang diperoleh :

- ≤ Rp. 2.000.000
- ≤ Rp. 4.000.000
- ≤ Rp. 8.000.000
- > Rp. 2.000.000

### II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pada setiap item kuesioner, berilah penilaian seberapa jauh Bapak/Ibu/Sdr/I setuju dengan pernyataan yang tersedia. Isilah jawaban atas pernyataan pada kuesioner ini dan jangan ada yang terlewatkan. Berilah tanda check list (√) pada

salah satu jawaban dengan pemahaman Bapak/Ibu/Sdr/I dengan keterangan sebagai berikut:

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

| Variabel | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Stres Kerja | 1. Saya mendapatkan dan mengerjakan pekerjaan di luar *jobdesc* saya. | | | | | |
| | 2. Saya diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesc* saya. | | | | | |
| | 3. Saya bertanggung jawab penuh sesuai dengan posisi kerja yang saya miliki. | | | | | |
| | 4. Saya diharuskan memiliki kemampuan yang maksimal sesuai dengan posisi kerja saya. | | | | | |
| | 5. Saya memiliki tanggungan dalam pekerjaan saya. | | | | | |
| | 6. Saya merasa kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan. | | | | | |
| | 7. Saya merasa kurangnya peran struktural dalam struktur organisasi di tempat kerja saya. | | | | | |
| | 8. Saya merasa kurangnya peran fungsional dalam struktur organisasi di tempat kerja saya. | | | | | |
| | 9. Saya merasakan keadaan ekosistem kerja yang baik. | | | | | |
| | 10. Saya merasakan harmonisasi yang baik dengan atasan saya. | | | | | |

| Variabel | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| Konflik Rekan Kerja | 1. Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam bertukar informasi dengan rekan kerja. | | | | | |
| | 2. Saya sering menghadapi penggunaan kata atau kalimat yang kurang sesuai dengan keadaan. | | | | | |
| | 3. Saya merasa ada distraksi tujuan (gangguan yang menghalangi fokus) secara personal di tempat kerja saya. | | | | | |
| | 4. Saya sering mengalami pertentangan dalam tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan. | | | | | |
| | 5. Saya sering mengalami perbedaan perspektif dengan rekan kerja dalam hal-hal tertentu. | | | | | |
| | 6. Saya merasa ada perbedaan sikap akibat perbedaan informasi yang diperoleh. | | | | | |
| | 7. Saya mengalami ketergantungan dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| | 8. Saya merasa kerjasama tim di tempat kerja kurang harmonis. | | | | | |
| | 9. Saya melihat rekan kerja membawa perasaan personal ke dalam lingkungan kerja. | | | | | |
| | 10. Saya sering mengalami intimidasi dari karyawan lain. | | | | | |
| Kebahagiaan karyawan | 1. Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan *background* saya. | | | | | |
| | 2. Saya merasa nyaman dalam lingkungan kerja saya. | | | | | |
| | 3. Saya merasa tingkat ketegangan dalam lingkungan kerja saya rendah. | | | | | |
| | 4. Saya merasa kesejahteraan karyawan di tempat kerja saya tinggi. | | | | | |

| Variabel | Pernyataan | Jawaban | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | STS | TS | KS | S | SS |
| | 5. Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya. | | | | | |
| | 6. Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya. | | | | | |
| | 7. Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi dalam hidup saya. | | | | | |
| | 8. Saya menemukan makna dalam pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| Kepuasan kerja | 1. Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki. | | | | | |
| | 2. Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan pengalaman baru bagi saya. | | | | | |
| | 3. Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan. | | | | | |
| | 4. Saya mendapatkan bonus dari pekerjaan saya. | | | | | |
| | 5. Saya melihat adanya jenjang karir dalam lingkungan kerja saya. | | | | | |
| | 6. Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri di tempat kerja. | | | | | |
| | 7. Saya merasa atasan saya bersifat *micro-manage* (pengawasan dan kontrol yang berlebihan). | | | | | |
| | 8. Saya merasa atasan saya memiliki sifat kepemimpinan yang baik. | | | | | |
| | 9. Saya dapat bergurau dengan rekan kerja saya. | | | | | |
| | 10. Saya merasa komunikasi yang dilakukan di tempat kerja saya bersifat santai. | | | | | |

## LAMPIRAN 2 TABULASI

1. Stres Kerja ($X_1$)

| No. Responden | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Total | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 35 | 3,5 |
| 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 27 | 2,7 |
| 4 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 27 | 2,7 |
| 6 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 3,5 |
| 7 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 35 | 3,5 |
| 9 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 35 | 3,5 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 39 | 3,9 |
| 11 | 1 | 1 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 26 | 2,6 |
| 12 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 33 | 3,3 |
| 13 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 28 | 2,8 |
| 14 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 27 | 2,7 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 38 | 3,8 |
| 17 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 33 | 3,3 |
| 18 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 31 | 3,1 |
| 19 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 35 | 3,5 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 21 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 35 | 3,5 |
| 22 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 33 | 3,3 |
| 23 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 34 | 3,4 |
| 24 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 33 | 3,3 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 38 | 3,8 |
| 27 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 30 | 3 |
| 28 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3,4 |
| 29 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 23 | 2,3 |
| 30 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 26 | 2,6 |
| 31 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 32 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 27 | 2,7 |
| 33 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 29 | 2,9 |
| 34 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 30 | 3 |
| 35 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 41 | 4,1 |
| 36 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 35 | 3,5 |
| 37 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 38 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 32 | 3,2 |
| 39 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 40 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 29 | 2,9 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 41 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 42 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 28 | 2,8 |
| 43 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 44 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 45 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 3 | 3 | 5 | 5 | 30 | 3 |
| 46 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 30 | 3 |
| 47 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 48 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 49 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 50 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 34 | 3,4 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 37 | 3,7 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 53 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 54 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 55 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 30 | 3 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 39 | 3,9 |
| 57 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 39 | 3,9 |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 35 | 3,5 |
| 59 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 38 | 3,8 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 38 | 3,8 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 63 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 64 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 68 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 36 | 3,6 |
| 69 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 39 | 3,9 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 71 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 72 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 39 | 3,9 |
| 74 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 34 | 3,4 |
| 75 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 76 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 77 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 40 | 4 |
| 78 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 30 | 3 |
| 79 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 80 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 81 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 82 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 38 | 3,8 |
| 83 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 30 | 3 |
| 84 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 85 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 36 | 3,6 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 86 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 87 | 2 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 88 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 89 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 90 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 43 | 4,3 |
| 91 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 44 | 4,4 |
| 92 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 41 | 4,1 |
| 93 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 33 | 3,3 |
| 94 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 35 | 3,5 |
| 95 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 28 | 2,8 |
| 96 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3,3 |
| 97 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 36 | 3,6 |
| 98 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 33 | 3,3 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3,3 |
| 100 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 33 | 3,3 |
| 101 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 102 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 36 | 3,6 |
| 103 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 35 | 3,5 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 105 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 106 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 32 | 3,2 |
| 107 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 31 | 3,1 |
| 108 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 31 | 3,1 |
| 109 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 30 | 3 |
| 110 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 28 | 2,8 |
| 111 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 36 | 3,6 |
| 112 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 27 | 2,7 |
| 113 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 | 3,4 |
| 114 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 115 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 116 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 117 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 40 | 4 |
| 118 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 33 | 3,3 |
| 119 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 35 | 3,5 |
| 120 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 35 | 3,5 |
| 121 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 32 | 3,2 |
| 122 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 30 | 3 |
| 123 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 34 | 3,4 |
| 124 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 31 | 3,1 |
| 125 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 126 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 35 | 3,5 |
| 127 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 128 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 32 | 3,2 |
| 129 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 34 | 3,4 |
| 130 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 28 | 2,8 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 131 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 132 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 28 | 2,8 |
| 133 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 134 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 34 | 3,4 |
| 135 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 33 | 3,3 |
| 136 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 29 | 2,9 |
| 137 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 33 | 3,3 |
| 138 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 4 | 37 | 3,7 |
| 139 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 30 | 3 |
| 140 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 5 | 5 | 33 | 3,3 |
| 141 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 37 | 3,7 |
| 142 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 143 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 30 | 3 |
| 144 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 145 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 146 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 31 | 3,1 |
| 147 | 1 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 28 | 2,8 |
| 148 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 41 | 4,1 |
| 149 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 33 | 3,3 |
| 150 | 2 | 1 | 5 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 151 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 43 | 4,3 |
| 152 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 153 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 31 | 3,1 |
| 154 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 34 | 3,4 |
| 155 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 40 | 4 |
| 156 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 34 | 3,4 |
| 157 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 37 | 3,7 |
| 158 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 | 31 | 3,1 |
| 159 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 160 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 36 | 3,6 |
| 161 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 21 | 2,1 |
| 162 | 2 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 28 | 2,8 |
| 163 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 164 | 2 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 27 | 2,7 |
| 165 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 30 | 3 |
| 166 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 167 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 35 | 3,5 |
| 168 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 37 | 3,7 |
| 169 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 34 | 3,4 |
| 170 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 3 | 26 | 2,6 |
| 171 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 38 | 3,8 |
| 172 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 21 | 2,1 |
| 173 | 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 34 | 3,4 |
| 174 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 35 | 3,5 |
| 175 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 31 | 3,1 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 176 | 5 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 33 | 3,3 |
| 177 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 31 | 3,1 |
| 178 | 2 | 1 | 5 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 28 | 2,8 |
| 179 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 180 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 31 | 3,1 |
| 181 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 33 | 3,3 |
| 182 | 2 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 35 | 3,5 |
| 183 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 184 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 33 | 3,3 |
| 185 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 5 | 33 | 3,3 |
| 186 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 34 | 3,4 |
| 187 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 188 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 40 | 4 |
| 189 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 35 | 3,5 |
| 190 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 32 | 3,2 |
| 191 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 5 | 4 | 31 | 3,1 |
| 192 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 34 | 3,4 |
| 193 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 194 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 195 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 5 | 4 | 32 | 3,2 |
| 196 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 36 | 3,6 |
| 197 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 198 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 199 | 1 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 33 | 3,3 |
| 200 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 27 | 2,7 |
| 201 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 202 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 26 | 2,6 |
| 203 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 204 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 32 | 3,2 |
| 205 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 28 | 2,8 |
| 206 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 5 | 32 | 3,2 |
| 207 | 3 | 2 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 29 | 2,9 |
| 208 | 2 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 27 | 2,7 |
| 209 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 26 | 2,6 |
| 210 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 211 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 212 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 36 | 3,6 |
| 213 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 32 | 3,2 |
| 214 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 215 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 28 | 2,8 |
| 216 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 217 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 218 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 219 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 28 | 2,8 |
| 220 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 30 | 3 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 221 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 30 | 3 |
| 222 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 31 | 3,1 |
| 223 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 27 | 2,7 |
| 224 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 32 | 3,2 |
| 225 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 226 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 30 | 3 |
| 227 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 228 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 28 | 2,8 |
| 229 | 1 | 1 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 27 | 2,7 |
| 230 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 33 | 3,3 |
| 231 | 1 | 2 | 4 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 28 | 2,8 |
| 232 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 34 | 3,4 |
| 233 | 2 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 33 | 3,3 |
| 234 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 235 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 27 | 2,7 |
| 236 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 237 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 238 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 32 | 3,2 |
| 239 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 240 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 28 | 2,8 |
| 241 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 30 | 3 |
| 242 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 31 | 3,1 |
| 243 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 244 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 30 | 3 |
| 245 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 30 | 3 |
| 246 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1,7 |
| 247 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 18 | 1,8 |
| 248 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 249 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 17 | 1,7 |
| 250 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 251 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 17 | 1,7 |
| 252 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 30 | 3 |
| 253 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 31 | 3,1 |
| 254 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 30 | 3 |
| 255 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 30 | 3 |
| 256 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 257 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 34 | 3,4 |
| 258 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 31 | 3,1 |
| 259 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 34 | 3,4 |
| 260 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 31 | 3,1 |
| 261 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 25 | 2,5 |
| 262 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 263 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 29 | 2,9 |
| 264 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 30 | 3 |
| 265 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 266 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 26 | 2,6 |
| 267 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 31 | 3,1 |
| 268 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 32 | 3,2 |
| 269 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 34 | 3,4 |
| 270 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 31 | 3,1 |
| 271 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 38 | 3,8 |
| 272 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 21 | 2,1 |
| 273 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 22 | 2,2 |
| 274 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 22 | 2,2 |
| 275 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 276 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 22 | 2,2 |
| 277 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 3 | 40 | 4 |
| 278 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 22 | 2,2 |
| 279 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 39 | 3,9 |
| 280 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 21 | 2,1 |
| 281 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 20 | 2 |
| 282 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 33 | 3,3 |
| 283 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 284 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 22 | 2,2 |
| 285 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 286 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 38 | 3,8 |
| 287 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 4 | 22 | 2,2 |
| 288 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 4 | 23 | 2,3 |
| 289 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 290 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 20 | 2 |
| 291 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 21 | 2,1 |
| 292 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 39 | 3,9 |
| 293 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 21 | 2,1 |
| 294 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 295 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 21 | 2,1 |
| 296 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 24 | 2,4 |
| 297 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 40 | 4 |
| 298 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 22 | 2,2 |
| 299 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 300 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 2 | 5 | 5 | 35 | 3,5 |
| 301 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 302 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 22 | 2,2 |
| 303 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 21 | 2,1 |
| 304 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 305 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 37 | 3,7 |
| 306 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 39 | 3,9 |
| 307 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 22 | 2,2 |
| 308 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 32 | 3,2 |
| 309 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 22 | 2,2 |
| 310 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 24 | 2,4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 311 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 20 | 2 |
| 312 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 32 | 3,2 |
| 313 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 21 | 2,1 |
| 314 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 21 | 2,1 |
| 315 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 316 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 317 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 33 | 3,3 |
| 318 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 28 | 2,8 |
| 319 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 320 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 32 | 3,2 |
| 321 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 33 | 3,3 |
| 322 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 5 | 4 | 34 | 3,4 |
| 323 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 31 | 3,1 |
| 324 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 40 | 4 |
| 325 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 326 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 31 | 3,1 |
| 327 | 1 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 33 | 3,3 |
| 328 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 | 3,9 |
| 329 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3,7 |
| 330 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 36 | 3,6 |
| 331 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 40 | 4 |
| 332 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 37 | 3,7 |
| 333 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 30 | 3 |
| 334 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 28 | 2,8 |
| 335 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 336 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3,5 |
| 337 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 338 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 36 | 3,6 |
| 339 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 27 | 2,7 |
| 340 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 37 | 3,7 |
| 341 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 342 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 343 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 32 | 3,2 |
| 344 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 28 | 2,8 |
| 345 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 346 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 36 | 3,6 |
| 347 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 36 | 3,6 |
| 348 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 35 | 3,5 |
| 349 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 350 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 36 | 3,6 |
| 351 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 | 4 |
| 352 | 2 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 353 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 28 | 2,8 |
| 354 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 36 | 3,6 |
| 355 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 356 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 31 | 3,1 |
| 357 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 27 | 2,7 |
| 358 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 359 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 360 | 2 | 1 | 4 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 5 | 32 | 3,2 |
| 361 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 30 | 3 |
| 362 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 34 | 3,4 |
| 363 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 5 | 36 | 3,6 |
| 364 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 34 | 3,4 |
| 365 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 5 | 4 | 31 | 3,1 |
| 366 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 30 | 3 |
| 367 | 2 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 368 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 34 | 3,4 |
| 369 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 370 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 35 | 3,5 |
| 371 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 32 | 3,2 |
| 372 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 26 | 2,6 |
| 373 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 38 | 3,8 |
| 374 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3,6 |
| 375 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 38 | 3,8 |
| 376 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 5 | 31 | 3,1 |
| 377 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 35 | 3,5 |
| 378 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 29 | 2,9 |
| 379 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 34 | 3,4 |
| 380 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 36 | 3,6 |
| 381 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 36 | 3,6 |
| **RATA - RATA** | | | | | | | | | | | 32,05 | 3,205 |

2. Konflik Rekan Kerja ($X_2$)

| No. Responden | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Total | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 23 | 2,3 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 18 | 1,8 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2,2 |
| 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 22 | 2,2 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 23 | 2,3 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 26 | 2,6 |
| 8 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 31 | 3,1 |
| 9 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 20 | 2 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 37 | 3,7 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 14 | 1,4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2,4 |
| 13 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 22 | 2,2 |
| 14 | 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 4 | 35 | 3,5 |
| 16 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 | 4,3 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 33 | 3,3 |
| 18 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 20 | 2 |
| 19 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 14 | 1,4 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 21 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 1 | 20 | 2 |
| 22 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 21 | 2,1 |
| 23 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 18 | 1,8 |
| 24 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 30 | 3 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 26 | 2,6 |
| 26 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 40 | 4 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 16 | 1,6 |
| 28 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 30 | 3 |
| 29 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 15 | 1,5 |
| 30 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 18 | 1,8 |
| 31 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 22 | 2,2 |
| 32 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 14 | 1,4 |
| 33 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 16 | 1,6 |
| 34 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 35 | 4 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 35 | 3,5 |
| 36 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 17 | 1,7 |
| 37 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 38 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 5 | 3 | 27 | 2,7 |
| 39 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 22 | 2,2 |
| 40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 1 |
| 41 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 14 | 1,4 |
| 42 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 43 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1,7 |
| 44 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 16 | 1,6 |
| 45 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 3 | 20 | 2 |
| 46 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 14 | 1,4 |
| 47 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 24 | 2,4 |
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 20 | 2 |
| 49 | 5 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 | 2,5 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 32 | 3,2 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 32 | 3,2 |
| 52 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 1,9 |
| 53 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 1,9 |
| 54 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 1,9 |
| 55 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 1,8 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 47 | 4,7 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 57 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 58 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 42 | 4,2 |
| 60 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 42 | 4,2 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 62 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 64 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 66 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 43 | 4,3 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 68 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 69 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |
| 71 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 20 | 2 |
| 72 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 33 | 3,3 |
| 73 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 31 | 3,1 |
| 74 | 3 | 2 | 3 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 23 | 2,3 |
| 75 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 1,8 |
| 76 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 77 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 78 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 28 | 2,8 |
| 79 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 3 | 4 | 2 | 35 | 3,5 |
| 80 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 21 | 2,1 |
| 81 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 19 | 1,9 |
| 82 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 83 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 13 | 1,3 |
| 84 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 38 | 3,8 |
| 86 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 | 2,6 |
| 87 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 19 | 1,9 |
| 88 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 89 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 90 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 91 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 | 4,3 |
| 92 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 35 | 3,5 |
| 93 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 25 | 2,5 |
| 94 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 95 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 96 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 31 | 3,1 |
| 97 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 22 | 2,2 |
| 98 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 3,4 |
| 99 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 34 | 3,4 |
| 100 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 31 | 3,1 |
| 101 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 33 | 3,3 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 102 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 39 | 3,9 |
| 103 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 104 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 30 | 3 |
| 105 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 19 | 1,9 |
| 106 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 33 | 3,3 |
| 107 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 32 | 3,2 |
| 108 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 31 | 3,1 |
| 109 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3,3 |
| 110 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 31 | 3,1 |
| 111 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 31 | 3,1 |
| 112 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1,6 |
| 113 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 18 | 1,8 |
| 114 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 17 | 1,7 |
| 115 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 24 | 2,4 |
| 116 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 23 | 2,3 |
| 117 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 25 | 2,5 |
| 118 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 29 | 2,9 |
| 119 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3,5 |
| 120 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 18 | 1,8 |
| 121 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 20 | 2 |
| 122 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2,1 |
| 123 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 25 | 2,5 |
| 124 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 16 | 1,6 |
| 125 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 16 | 1,6 |
| 126 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 1 | 3 | 3 | 2 | 27 | 2,7 |
| 127 | 2 | 1 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 20 | 2 |
| 128 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1,7 |
| 129 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 19 | 1,9 |
| 130 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 14 | 1,4 |
| 131 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 28 | 2,8 |
| 132 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 22 | 2,2 |
| 133 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 18 | 1,8 |
| 134 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 32 | 3,2 |
| 135 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 25 | 2,5 |
| 136 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1,6 |
| 137 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 138 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 25 | 2,5 |
| 139 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 22 | 2,2 |
| 140 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 23 | 2,3 |
| 141 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 38 | 3,8 |
| 142 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 26 | 2,6 |
| 143 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 144 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 29 | 2,9 |
| 145 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 19 | 1,9 |
| 146 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 24 | 2,4 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 147 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 27 | 2,7 |
| 148 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 43 | 4,3 |
| 149 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 24 | 2,4 |
| 150 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 151 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 42 | 4,2 |
| 152 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 153 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 21 | 2,1 |
| 154 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 26 | 2,6 |
| 155 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 43 | 4,3 |
| 156 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 22 | 2,2 |
| 157 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 26 | 2,6 |
| 158 | 2 | 1 | 1 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 22 | 2,2 |
| 159 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 28 | 2,8 |
| 160 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 21 | 2,1 |
| 161 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 17 | 1,7 |
| 162 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 163 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 19 | 1,9 |
| 164 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 165 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 14 | 1,4 |
| 166 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 25 | 2,5 |
| 167 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 21 | 2,1 |
| 168 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 25 | 2,5 |
| 169 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 20 | 2 |
| 170 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 13 | 1,3 |
| 171 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 172 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 1 | 24 | 2,4 |
| 173 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 28 | 2,8 |
| 174 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 2 | 40 | 4 |
| 175 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1,6 |
| 176 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 36 | 3,6 |
| 177 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 41 | 4,1 |
| 178 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 2 | 28 | 2,8 |
| 179 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 27 | 2,7 |
| 180 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 19 | 1,9 |
| 181 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 2,1 |
| 182 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 21 | 2,1 |
| 183 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 22 | 2,2 |
| 184 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 22 | 2,2 |
| 185 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 22 | 2,2 |
| 186 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 22 | 2,2 |
| 187 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 23 | 2,3 |
| 188 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 26 | 2,6 |
| 189 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 23 | 2,3 |
| 190 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 21 | 2,1 |
| 191 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 23 | 2,3 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 192 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 23 | 2,3 |
| 193 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 22 | 2,2 |
| 194 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 21 | 2,1 |
| 195 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 22 | 2,2 |
| 196 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 22 | 2,2 |
| 197 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 24 | 2,4 |
| 198 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 21 | 2,1 |
| 199 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 20 | 2 |
| 200 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 21 | 2,1 |
| 201 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 22 | 2,2 |
| 202 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 2,1 |
| 203 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 27 | 2,7 |
| 204 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 36 | 3,6 |
| 205 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 22 | 2,2 |
| 206 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 22 | 2,2 |
| 207 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 21 | 2,1 |
| 208 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 21 | 2,1 |
| 209 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 22 | 2,2 |
| 210 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 21 | 2,1 |
| 211 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 27 | 2,7 |
| 212 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 16 | 1,6 |
| 213 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 29 | 2,9 |
| 214 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 18 | 1,8 |
| 215 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 14 | 1,4 |
| 216 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 217 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 18 | 1,8 |
| 218 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 19 | 1,9 |
| 219 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 19 | 1,9 |
| 220 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 18 | 1,8 |
| 221 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 222 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 223 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 21 | 2,1 |
| 224 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 15 | 1,5 |
| 225 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 226 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 13 | 1,3 |
| 227 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 43 | 4,3 |
| 228 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 229 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 17 | 1,7 |
| 230 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 21 | 2,1 |
| 231 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 15 | 1,5 |
| 232 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 19 | 1,9 |
| 233 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 22 | 2,2 |
| 234 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 20 | 2 |
| 235 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 14 | 1,4 |
| 236 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 19 | 1,9 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 237 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 238 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 17 | 1,7 |
| 239 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 240 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 16 | 1,6 |
| 241 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 242 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 19 | 1,9 |
| 243 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 18 | 1,8 |
| 244 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 245 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 18 | 1,8 |
| 246 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 247 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 248 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 249 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 250 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 251 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 252 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 253 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 254 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 255 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 256 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 17 | 1,7 |
| 257 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 258 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 259 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 17 | 1,7 |
| 260 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 261 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 262 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 263 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 264 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 265 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 27 | 2,7 |
| 266 | 2 | 1 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 19 | 1,9 |
| 267 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 1 | 5 | 2 | 2 | 33 | 3,3 |
| 268 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 28 | 2,8 |
| 269 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 32 | 3,2 |
| 270 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 271 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 272 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 273 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 274 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 275 | 1 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 27 | 2,7 |
| 276 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 277 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 278 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 16 | 1,6 |
| 279 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 280 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 281 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 282 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 33 | 3,3 |
| 283 | 5 | 1 | 1 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 27 | 2,7 |
| 284 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 285 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 5 | 1 | 32 | 3,2 |
| 286 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 287 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 288 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 289 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 32 | 3,2 |
| 290 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 291 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 292 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 3,5 |
| 293 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 294 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 36 | 3,6 |
| 295 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 19 | 1,9 |
| 296 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 297 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 298 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 299 | 4 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 31 | 3,1 |
| 300 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 27 | 2,7 |
| 301 | 4 | 1 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 32 | 3,2 |
| 302 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 303 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 304 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 32 | 3,2 |
| 305 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 306 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 307 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 308 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 1 | 29 | 2,9 |
| 309 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1,7 |
| 310 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 311 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 312 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 32 | 3,2 |
| 313 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1,7 |
| 314 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 315 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 26 | 2,6 |
| 316 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 1 | 1 | 1 | 32 | 3,2 |
| 317 | 4 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 30 | 3 |
| 318 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 1 | 30 | 3 |
| 319 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 35 | 3,5 |
| 320 | 5 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 1 | 30 | 3 |
| 321 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 31 | 3,1 |
| 322 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 1 | 34 | 3,4 |
| 323 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 1 | 21 | 2,1 |
| 324 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 43 | 4,3 |
| 325 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 17 | 1,7 |
| 326 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 25 | 2,5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 327 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 1 | 27 | 2,7 |
| 328 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 21 | 2,1 |
| 329 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 33 | 3,3 |
| 330 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 331 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 3 | 37 | 3,7 |
| 332 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 | 3,6 |
| 333 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 15 | 1,5 |
| 334 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 13 | 1,3 |
| 335 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 3,4 |
| 336 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 30 | 3 |
| 337 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 338 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 339 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 340 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 35 | 3,5 |
| 341 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 342 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 343 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 19 | 1,9 |
| 344 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 345 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 346 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,3 |
| 347 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 348 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 14 | 1,4 |
| 349 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 5 | 38 | 3,8 |
| 350 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 351 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 352 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 17 | 1,7 |
| 353 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 32 | 3,2 |
| 354 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 19 | 1,9 |
| 355 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 356 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 20 | 2 |
| 357 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 16 | 1,6 |
| 358 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2,1 |
| 359 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 17 | 1,7 |
| 360 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 361 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 14 | 1,4 |
| 362 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 4 | 27 | 2,7 |
| 363 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 21 | 2,1 |
| 364 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 24 | 2,4 |
| 365 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 15 | 1,5 |
| 366 | 2 | 2 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 24 | 2,4 |
| 367 | 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 2 | 28 | 2,8 |
| 368 | 2 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 23 | 2,3 |
| 369 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 20 | 2 |
| 370 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2,2 |
| 371 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 18 | 1,8 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 372 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 15 | 1,5 |
| 373 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 22 | 2,2 |
| 374 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 36 | 3,6 |
| 375 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 20 | 2 |
| 376 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 1 | 18 | 1,8 |
| 377 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 18 | 1,8 |
| 378 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 11 | 1,1 |
| 379 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 20 | 2 |
| 380 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 4 | 1 | 20 | 2 |
| 381 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| **RATA-RATA** | | | | | | | | | | | 25,276 | 2,52756 |

3. Kebahagiaan Karyawan (Y)

| No. Responden | Y1 | Y2 | Y3 | Y4 | Y5 | Y6 | Y7 | Y8 | Total | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 | 4,75 |
| 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 | 3,75 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 7 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 29 | 3,625 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 13 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 14 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 15 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 12 | 1,5 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 1 | 17 | 2,125 |
| 17 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 21 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 22 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 35 | 4,375 |
| 24 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 26 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 28 | 3,5 |
| 27 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 28 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 29 | 4 | 4 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 33 | 4,125 |
| 30 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | 4,75 |
| 31 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 | 3,625 |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 36 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 37 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 | 3,625 |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 39 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 40 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 36 | 4,5 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 45 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 | 4,25 |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 48 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 56 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 20 | 2,5 |
| 57 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 21 | 2,625 |
| 58 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 19 | 2,375 |
| 59 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 21 | 2,625 |
| 60 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 22 | 2,75 |
| 61 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 62 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 63 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 65 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 66 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 34 | 4,25 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 | 4,125 |
| 68 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 30 | 3,75 |
| 69 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 30 | 3,75 |
| 70 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 71 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 73 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 75 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 76 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4,875 |
| 77 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 17 | 2,125 |
| 78 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 33 | 4,125 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 80 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 34 | 4,25 |
| 82 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 28 | 3,5 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 84 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 85 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 30 | 3,75 |
| 86 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 87 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 88 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 90 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 91 | 2 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 32 | 4 |
| 92 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3,375 |
| 93 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 94 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 11 | 1,375 |
| 95 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 96 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 32 | 4 |
| 97 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4,875 |
| 98 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 27 | 3,375 |
| 99 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 25 | 3,125 |
| 100 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 27 | 3,375 |
| 101 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 25 | 3,125 |
| 102 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 29 | 3,625 |
| 103 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 104 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 25 | 3,125 |
| 105 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 106 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 24 | 3 |
| 107 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 26 | 3,25 |
| 108 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 25 | 3,125 |
| 109 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 25 | 3,125 |
| 110 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 23 | 2,875 |
| 111 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 112 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4,25 |
| 113 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4,125 |
| 114 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 115 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 116 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 | 4,875 |
| 117 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 2 | 24 | 3 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 118 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 119 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 120 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 121 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 122 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 123 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 124 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 125 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 126 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 127 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 32 | 4 |
| 128 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 129 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 130 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 131 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 132 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 133 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 134 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 135 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 136 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 137 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 32 | 4 |
| 138 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 139 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 140 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 141 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 15 | 1,875 |
| 142 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 143 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 144 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 145 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 146 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 147 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 148 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 26 | 3,25 |
| 149 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 150 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 35 | 4,375 |
| 151 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 152 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 153 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 34 | 4,25 |
| 154 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 155 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 14 | 1,75 |
| 156 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 157 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 158 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 159 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3,5 |
| 160 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 161 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 162 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 163 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 164 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 165 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 166 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 167 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 168 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 21 | 2,625 |
| 169 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 170 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 171 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 2 | 17 | 2,125 |
| 172 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 | 4,125 |
| 173 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 174 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 26 | 3,25 |
| 175 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 176 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 16 | 2 |
| 177 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 2,5 |
| 178 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4,125 |
| 179 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 180 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 181 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 182 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 183 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 184 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 185 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 186 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 187 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |
| 188 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 189 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 190 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 191 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 192 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 193 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 194 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 195 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |
| 196 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 197 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 198 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 199 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 200 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 201 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 202 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 203 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 204 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 14 | 1,75 |
| 205 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 206 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 207 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 208 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 209 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 210 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 211 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 212 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 23 | 2,875 |
| 213 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 214 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 215 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3,75 |
| 216 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 217 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 218 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 219 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 220 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 221 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 222 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 223 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |
| 224 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 23 | 2,875 |
| 225 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 226 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 34 | 4,25 |
| 227 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 228 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 229 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |
| 230 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 231 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 232 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 19 | 2,375 |
| 233 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 4,875 |
| 234 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 235 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 33 | 4,125 |
| 236 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 34 | 4,25 |
| 237 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 34 | 4,25 |
| 238 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 239 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 240 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 33 | 4,125 |
| 241 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 34 | 4,25 |
| 242 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 243 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 244 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 245 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 246 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 247 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 248 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 249 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 250 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 251 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 252 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 253 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 254 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 255 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 12 | 1,5 |
| 256 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 257 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 13 | 1,625 |
| 258 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 15 | 1,875 |
| 259 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 260 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 13 | 1,625 |
| 261 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 18 | 2,25 |
| 262 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 263 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,875 |
| 264 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 13 | 1,625 |
| 265 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 33 | 4,125 |
| 266 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 32 | 4 |
| 267 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 19 | 2,375 |
| 268 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 269 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 270 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | 4,75 |
| 271 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 12 | 1,5 |
| 272 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 273 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 274 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 275 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 276 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 277 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 17 | 2,125 |
| 278 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 279 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 26 | 3,25 |
| 280 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 281 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 282 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 283 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 284 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 285 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 286 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 13 | 1,625 |
| 287 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 288 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 289 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 290 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 291 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 292 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 25 | 3,125 |
| 293 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 294 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 295 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 296 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 297 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 12 | 1,5 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 298 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 299 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 300 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 301 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 302 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 303 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 304 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |
| 305 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 13 | 1,625 |
| 306 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 20 | 2,5 |
| 307 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 308 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 309 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 310 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 311 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 312 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 313 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 314 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 315 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 316 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 317 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 318 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 319 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 4,375 |
| 320 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |
| 321 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 37 | 4,625 |
| 322 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 323 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 33 | 4,125 |
| 324 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 5 | 3 | 2 | 23 | 2,875 |
| 325 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 326 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 327 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 | 4 |
| 328 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 329 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3,5 |
| 330 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 3,5 |
| 331 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 24 | 3 |
| 332 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 31 | 3,875 |
| 333 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | 4,75 |
| 334 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 38 | 4,75 |
| 335 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 3,875 |
| 336 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 30 | 3,75 |
| 337 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 338 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 35 | 4,375 |
| 339 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 36 | 4,5 |
| 340 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 26 | 3,25 |
| 341 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 342 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 | 4,625 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 343 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| 344 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 34 | 4,25 |
| 345 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 346 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 | 4,375 |
| 347 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 348 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 349 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 33 | 4,125 |
| 350 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4,125 |
| 351 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 32 | 4 |
| 352 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | 4,75 |
| 353 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 27 | 3,375 |
| 354 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 34 | 4,25 |
| 355 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 356 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 357 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 35 | 4,375 |
| 358 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 4,625 |
| 359 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 | 4,25 |
| 360 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 361 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 36 | 4,5 |
| 362 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 34 | 4,25 |
| 363 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 364 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 365 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4,375 |
| 366 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 367 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 368 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 4,5 |
| 369 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 34 | 4,25 |
| 370 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 31 | 3,875 |
| 371 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 372 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 |
| 373 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 12 | 1,5 |
| 374 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 18 | 2,25 |
| 375 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 29 | 3,625 |
| 376 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 | 4,375 |
| 377 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 4,5 |
| 378 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | 4,75 |
| 379 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 | 4,625 |
| 380 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3,25 |
| 381 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 38 | 4,75 |
| **RATA-RATA** | | | | | | | | | 32,7402 | 4,09252 |

4. Kepuasan Kerja (Z)

| No. Responden | Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 | Z7 | Z8 | Z9 | Z10 | Total | Mean |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 39 | 3,9 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 7 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 36 | 3,6 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 14 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 15 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 16 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 18 | 1,8 |
| 17 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 18 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 41 | 4,1 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 21 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 22 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 26 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 38 | 3,8 |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 28 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 29 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 31 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 33 | 3,3 |
| 32 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 33 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 46 | 4,6 |
| 35 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 39 | 3,9 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 37 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 36 | 3,6 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 39 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 40 | 1 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 37 | 3,7 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 41 | 4,1 |
| 42 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |
| 44 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 46 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3,8 |
| 48 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 42 | 4,2 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 55 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 56 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 27 | 2,7 |
| 57 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 31 | 3,1 |
| 58 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2,8 |
| 59 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2,8 |
| 60 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 28 | 2,8 |
| 61 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 62 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 63 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 | 4,5 |
| 64 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 65 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 66 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 67 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 68 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4 |
| 69 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 | 3,8 |
| 70 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 73 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 |
| 74 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 75 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 76 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 77 | 4 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 30 | 3 |
| 78 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 40 | 4 |
| 79 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 80 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 81 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 82 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 83 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 84 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 85 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 2 | 39 | 3,9 |
| 86 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 87 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 41 | 4,1 |
| 88 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 41 | 4,1 |
| 89 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 90 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 91 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 92 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 40 | 4 |
| 93 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 94 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 20 | 2 |
| 95 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,3 |
| 96 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 40 | 4 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 98 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 34 | 3,4 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 | 3,6 |
| 100 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 33 | 3,3 |
| 101 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 29 | 2,9 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 38 | 3,8 |
| 103 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 104 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 32 | 3,2 |
| 105 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 106 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 32 | 3,2 |
| 107 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 31 | 3,1 |
| 108 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 31 | 3,1 |
| 109 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 31 | 3,1 |
| 110 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 32 | 3,2 |
| 111 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 112 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 113 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |
| 114 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 115 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 116 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 117 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 | 2,9 |
| 118 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 119 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 120 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 121 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 122 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 123 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 124 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 125 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 126 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 127 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,3 |
| 128 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 129 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 | 5 |
| 130 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 131 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 132 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 133 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 134 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 135 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 136 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 137 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 39 | 3,9 |
| 138 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 39 | 3,9 |
| 139 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 |
| 140 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 | 4,7 |
| 141 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 25 | 2,5 |
| 142 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 143 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 144 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 145 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 146 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 42 | 4,2 |
| 147 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 148 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 149 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |
| 150 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 151 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 152 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 153 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 37 | 3,7 |
| 154 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 155 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 18 | 1,8 |
| 156 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 157 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 43 | 4,3 |
| 158 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 159 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 160 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 161 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 162 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 163 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 164 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 165 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 |
| 166 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 167 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 168 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 | 3,5 |
| 169 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 170 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 37 | 3,7 |
| 171 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 17 | 1,7 |
| 172 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 38 | 3,8 |
| 173 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 38 | 3,8 |
| 174 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 32 | 3,2 |
| 175 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 | 3,8 |
| 176 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 28 | 2,8 |
| 177 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 2 | 26 | 2,6 |
| 178 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 179 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 180 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,5 |
| 181 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 182 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,6 |
| 183 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 184 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 185 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 186 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 187 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 188 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 189 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 190 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 191 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,6 |
| 192 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 193 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 | 4,7 |
| 194 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 195 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,5 |
| 196 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 197 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 47 | 4,7 |
| 198 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 199 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 200 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 201 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 202 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 203 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 204 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 26 | 2,6 |
| 205 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 206 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 46 | 4,6 |
| 207 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 208 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 209 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 210 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 211 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 212 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 25 | 2,5 |
| 213 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 214 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 215 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 216 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 217 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 46 | 4,6 |
| 218 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 219 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 220 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 221 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 222 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 223 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 224 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 37 | 3,7 |
| 225 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 226 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 227 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 228 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 41 | 4,1 |
| 229 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 230 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 231 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 232 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 34 | 3,4 |
| 233 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 45 | 4,5 |
| 234 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 235 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 236 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 237 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 238 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 239 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 46 | 4,6 |
| 240 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 42 | 4,2 |
| 241 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 242 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 243 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 244 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 245 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 46 | 4,6 |
| 246 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 247 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 248 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 249 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 250 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 |
| 251 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 252 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 253 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 254 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 |
| 255 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 256 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 257 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 258 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 16 | 1,6 |
| 259 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 43 | 4,3 |
| 260 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 261 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 16 | 1,6 |
| 262 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 263 | 1 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 264 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 15 | 1,5 |
| 265 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 266 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 267 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 27 | 2,7 |
| 268 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 269 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 270 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 271 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1,6 |
| 272 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 273 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 274 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 275 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 276 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 43 | 4,3 |
| 277 | 2 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 21 | 2,1 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 278 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 279 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 20 | 2 |
| 280 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 281 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 282 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 283 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 284 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 285 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 286 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 287 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 288 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 289 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 290 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 291 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 292 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 26 | 2,6 |
| 293 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 294 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 295 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 296 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 297 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 25 | 2,5 |
| 298 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 299 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 300 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 5 | 5 | 43 | 4,3 |
| 301 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 42 | 4,2 |
| 302 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 303 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 304 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 305 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 16 | 1,6 |
| 306 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 16 | 1,6 |
| 307 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 308 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 4 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 309 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 310 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 311 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 312 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 313 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 314 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 315 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 4 | 5 | 40 | 4 |
| 316 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 317 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 318 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 5 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 319 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 320 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 321 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 322 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 323 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 324 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 1 | 3 | 3 | 28 | 2,8 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 325 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 36 | 3,6 |
| 326 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 38 | 3,8 |
| 327 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 34 | 3,4 |
| 328 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 39 | 3,9 |
| 329 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 330 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 41 | 4,1 |
| 331 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 37 | 3,7 |
| 332 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 38 | 3,8 |
| 333 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 | 4,4 |
| 334 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 46 | 4,6 |
| 335 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 39 | 3,9 |
| 336 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 337 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 338 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 48 | 4,8 |
| 339 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 340 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 29 | 2,9 |
| 341 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |
| 342 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 343 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 41 | 4,1 |
| 344 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 345 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 346 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 40 | 4 |
| 347 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 348 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 44 | 4,4 |
| 349 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 350 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 42 | 4,2 |
| 351 | 4 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 41 | 4,1 |
| 352 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 43 | 4,3 |
| 353 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | 3,3 |
| 354 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 45 | 4,5 |
| 355 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 356 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 43 | 4,3 |
| 357 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 41 | 4,1 |
| 358 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 42 | 4,2 |
| 359 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 40 | 4 |
| 360 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 361 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 44 | 4,4 |
| 362 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 42 | 4,2 |
| 363 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 43 | 4,3 |
| 364 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 365 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 366 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 45 | 4,5 |
| 367 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 44 | 4,4 |
| 368 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 | 4,5 |
| 369 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 40 | 4 |
| 370 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 30 | 3 |
| 371 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 42 | 4,2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 372 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 47 | 4,7 |
| 373 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 24 | 2,4 |
| 374 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 22 | 2,2 |
| 375 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 35 | 3,5 |
| 376 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 41 | 4,1 |
| 377 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 40 | 4 |
| 378 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 41 | 4,1 |
| 379 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 41 | 4,1 |
| 380 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 29 | 2,9 |
| 381 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 40 | 4 |
| **RATA-RATA** | | | | | | | | | | | 40,42 | 4,04199 |

## LAMPIRAN 3 HASIL PENELITIAN

1. Uji Deskriptif

| No | Instrumen | Total Skor | Rata-rata | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya mendapatkan dan mengerjakan pekerjaan di luar *jobdesc* saya | 1083 | 2,84 | Sedang |
| 2 | Saya diberikan pekerjaan yang tidak sesuai dengan *jobdesc* saya | 910 | 2,38 | Rendah |
| 3 | Saya bertanggung jawab penuh sesuai dengan posisi kerja yang saya miliki | 1546 | 4,05 | Tinggi |
| 4 | Saya diharuskan memiliki kemampuan yang maksimal sesuai dengan posisi kerja saya | 1551 | 4,07 | Tinggi |
| 5 | Saya memiliki tanggungan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan | 1547 | 4,06 | Tinggi |
| 6 | Saya merasa kurangnya kerjasama tim dalam pekerjaan | 913 | 2,39 | Rendah |
| 7 | Saya merasa kurangnya peran struktural dalam struktur organisasi di tempat kerja saya | 819 | 2,14 | Rendah |
| 8 | Saya merasa kurangnya peran fungsional dalam struktur organisasi di tempat kerja saya | 854 | 2,24 | Rendah |
| 9 | Saya merasakan keadaan ekosistem kerja yang baik | 1459 | 3,82 | Tinggi |
| 10 | Saya merasakan harmonisasi yang baik dengan atasan saya | 1493 | 3,91 | Tinggi |
| **Rata-rata** | | **1217,5** | **3,19** | **Sedang** |

| No | Instrumen | Total Skor | Rata-rata | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya sering mengalami kesalahpahaman dalam bertukar informasi dengan rekan kerja | 1038 | 2,72 | Sedang |
| 2 | Saya sering menghadapi penggunaan kata atau kalimat yang kurang sesuai dengan keadaan | 885 | 2,32 | Rendah |
| 3 | Saya merasa ada distraksi tujuan (gangguan yang menghalangi fokus) secara personal di tempat kerja saya | 946 | 2,48 | Rendah |
| 4 | Saya sering mengalami pertentangan dalam tujuan yang ditetapkan dalam pekerjaan | 967 | 2,53 | Rendah |
| 5 | Saya sering mengalami perbedaan perspektif dengan rekan kerja dalam hal-hal tertentu | 1099 | 2,88 | Sedang |
| 6 | Saya merasa ada perbedaan sikap akibat perbedaan informasi yang diperoleh | 1030 | 2,70 | Sedang |
| 7 | Saya mengalami ketergantungan dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan | 927 | 2,43 | Rendah |
| 8 | Saya merasa kerjasama tim di tempat kerja kurang harmonis | 884 | 2,32 | Rendah |
| 9 | Saya melihat rekan kerja membawa perasaan personal ke dalam lingkungan kerja | 1004 | 2,63 | Sedang |
| 10 | Saya sering mengalami intimidasi dari karyawan lain | 808 | 2,12 | Rendah |
| **Rata-rata** | | **958,8** | **2,51** | **Rendah** |

| No | Instrumen | Total Skor | Rata-rata | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan background saya | 1550 | 4,06 | Tinggi |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 2 | Saya merasa nyaman dalam lingkungan kerja saya | 1570 | 4,12 | Tinggi |
| 3 | Saya merasa tingkat ketegangan dalam lingkungan kerja saya rendah | 1511 | 3,96 | Tinggi |
| 4 | Saya merasa kesejahteraan karyawan di tempat kerja saya tinggi | 1518 | 3,98 | Tinggi |
| 5 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya | 1583 | 4,15 | Tinggi |
| 6 | Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya | 1559 | 4,09 | Tinggi |
| 7 | Saya merasa pekerjaan saya memberikan kontribusi dalam hidup saya | 1577 | 4,13 | Tinggi |
| 8 | Saya menemukan makna yang berarti dalam pekerjaan yang dilakukan | 1568 | 4,11 | Tinggi |
| **Rata-rata** | | **1243,6** | **3,26** | **Sedang** |

| No | Instrumen | Total Skor | Rata-rata | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya merasa pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki | 1599 | 4,19 | Tinggi |
| 2 | Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memberikan pengalaman baru bagi saya | 1596 | 4,18 | Tinggi |
| 3 | Saya merasa gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | 1559 | 4,09 | Tinggi |
| 4 | Saya mendapatkan bonus dari pekerjaan saya | 1554 | 4,07 | Tinggi |
| 5 | Saya melihat adanya jenjang karir yang bagus dalam lingkungan kerja saya | 1530 | 4,01 | Tinggi |
| 6 | Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri di tempat kerja | 1563 | 4,10 | Tinggi |
| 7 | Saya merasa atasan saya bersifat micro-manage (pengawasan dan kontrol yang berlebihan ) | 1276 | 3,34 | Sedang |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 8 | Saya merasa atasan saya memiliki sifat kepemimpinan yang baik | 1547 | 4,06 | Tinggi |
| 9 | Saya dapat bergurau dengan rekan kerja saya | 1562 | 4,09 | Tinggi |
| 10 | Saya merasa komunikasi yang dilakukan di tempat kerja saya bersifat santai | 1574 | 4,06 | Tinggi |
| **Rata-rata** | | **1536** | **4,03** | **Tinggi** |

**Jenis Kelamin**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Laki-Laki | 156 | 40.9 | 40.9 | 40.9 |
| | Perempuan | 225 | 59.1 | 59.1 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

**Umur**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 20-22 tahun | 158 | 41.5 | 41.6 | 41.6 |
| | >22 tahun | 222 | 58.3 | 58.4 | 100.0 |
| | Total | 380 | 99.7 | 100.0 | |
| Missing | System | 1 | .3 | | |
| Total | | 381 | 100.0 | | |

**Pendidikan Terakhir**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | SMP | 1 | .3 | .3 | .3 |
| | SMA/SMK | 10 | 2.6 | 2.6 | 2.9 |
| | D3 | 17 | 4.5 | 4.5 | 7.3 |
| | D4 | 3 | .8 | .8 | 8.1 |
| | S1 | 299 | 78.5 | 78.5 | 86.6 |
| | S2 | 51 | 13.4 | 13.4 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

**Lama Bekerja**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | ≤3 Tahun | 207 | 54.3 | 54.3 | 54.3 |
| | >3 Tahun | 174 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

**Kisaran Gaji**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | ≤Rp. 2.000.000 | 29 | 7.6 | 7.6 | 7.6 |
| | ≤Rp. 4.000.000 | 166 | 43.6 | 43.6 | 51.2 |
| | ≤Rp. 6.000.000 | 129 | 33.9 | 33.9 | 85.0 |
| | ≤Rp. 8.000.000 | 34 | 8.9 | 8.9 | 94.0 |
| | >Rp. 8.000.000 | 23 | 6.0 | 6.0 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

| NO | HIPOTESIS | KESIMPULAN |
|---|---|---|
| **H1** | Stres kerja ($X_1$) berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan (Y) | **DITOLAK** |
| **H2** | Konflik rekan kerja ($X_2$) berpengaruh negatif terhadap kebahagiaan karyawan (Y) | **DITERIMA** |
| **H3** | Kepuasan kerja (Z) memoderasi pengaruh stres kerja ($X_1$) terhadap kebahagiaan karyawan (Y) | **DITOLAK** |
| **H4** | Kepuasan kerja (Z) memoderasi pengaruh konflik rekan kerja ($X_2$) terhadap kebahagiaan karyawan (Y) | **DITERIMA** |

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

**Correlations**

| | | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | X1.7 | X1.8 | X1.9 | X1.10 | Stres Kerja (X1) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X1.1 | Pearson Correlation | 1 | .574** | .007 | .082 | -.079 | .518** | .415** | .443** | -.164** | -.230** | .619** |
| | Sig. (2-tailed) | | <,001 | .892 | .111 | .125 | <,001 | <,001 | <,001 | .001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.2 | Pearson Correlation | .574** | 1 | -.091 | .040 | -.074 | .617** | .523** | .518** | -.213** | -.279** | .644** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | | .075 | .431 | .151 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.3 | Pearson Correlation | .007 | -.091 | 1 | .317** | .321** | -.130* | -.045 | -.095 | .154** | .217** | .267** |
| | Sig. (2-tailed) | .892 | .075 | | <,001 | <,001 | .011 | .379 | .063 | .003 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.4 | Pearson Correlation | .082 | .040 | .317** | 1 | .261** | .065 | .067 | .073 | .118* | .129* | .408** |
| | Sig. (2-tailed) | .111 | .431 | <,001 | | <,001 | .203 | .191 | .156 | .022 | .012 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.5 | Pearson Correlation | -.079 | -.074 | .321** | .261** | 1 | -.062 | -.053 | .063 | .170** | .178** | .293** |
| | Sig. (2-tailed) | .125 | .151 | <,001 | <,001 | | .229 | .306 | .221 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.6 | Pearson Correlation | .518** | .617** | -.130* | .065 | -.062 | 1 | .574** | .596** | -.211** | -.243** | .666** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | .011 | .203 | .229 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.7 | Pearson Correlation | .415** | .523** | -.045 | .067 | -.053 | .574** | 1 | .579** | -.166** | -.134** | .671** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | .379 | .191 | .306 | <,001 | | <,001 | .001 | .009 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.8 | Pearson Correlation | .443** | .518** | -.095 | .073 | .063 | .596** | .579** | 1 | -.196** | -.216** | .672** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | .063 | .156 | .221 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.9 | Pearson Correlation | -.164** | -.213** | .154** | .118* | .170** | -.211** | -.166** | -.196** | 1 | .505** | .155** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | <,001 | .003 | .022 | <,001 | <,001 | .001 | <,001 | | <,001 | .002 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X1.10 | Pearson Correlation | -.230** | -.279** | .217** | .129* | .178** | -.243** | -.134** | -.216** | .505** | 1 | .131* |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | .012 | <,001 | <,001 | .009 | <,001 | <,001 | | .010 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Stres Kerja (X1) | Pearson Correlation | .619** | .644** | .267** | .408** | .293** | .666** | .671** | .672** | .155** | .131* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | .002 | .010 | |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |

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

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

**Correlations**

| | | X2.1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | X2.9 | X2.10 | Konflik Rekan Kerja (X2) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| X2.1 | Pearson Correlation | 1 | .546** | .504** | .543** | .536** | .521** | .404** | .502** | .420** | .487** | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.2 | Pearson Correlation | .546** | 1 | .501** | .490** | .452** | .486** | .483** | .487** | .384** | .544** | .751** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.3 | Pearson Correlation | .504** | .501** | 1 | .497** | .490** | .489** | .430** | .541** | .419** | .519** | .752** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.4 | Pearson Correlation | .543** | .490** | .497** | 1 | .455** | .431** | .497** | .481** | .489** | .520** | .751** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.5 | Pearson Correlation | .536** | .452** | .490** | .455** | 1 | .443** | .324** | .407** | .380** | .433** | .679** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.6 | Pearson Correlation | .521** | .486** | .489** | .431** | .443** | 1 | .369** | .401** | .417** | .422** | .691** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.7 | Pearson Correlation | .404** | .483** | .430** | .497** | .324** | .369** | 1 | .399** | .369** | .487** | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.8 | Pearson Correlation | .502** | .487** | .541** | .481** | .407** | .401** | .399** | 1 | .436** | .530** | .727** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.9 | Pearson Correlation | .420** | .384** | .419** | .489** | .380** | .417** | .369** | .436** | 1 | .445** | .657** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| X2.10 | Pearson Correlation | .487** | .544** | .519** | .520** | .433** | .422** | .487** | .530** | .445** | 1 | .753** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Konflik Rekan Kerja (X2) | Pearson Correlation | .760** | .751** | .752** | .751** | .679** | .691** | .662** | .727** | .657** | .753** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |

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

**Correlations**

| | | Z1 | Z2 | Z3 | Z4 | Z5 | Z6 | Z7 | Z8 | Z9 | Z10 | Kepuasan Kerja (Z) |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Z1 | Pearson Correlation | 1 | .204** | .285** | .279** | .370** | .350** | .159** | .354** | .271** | .319** | .602** |
| | Sig. (2-tailed) | | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | .002 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z2 | Pearson Correlation | .204** | 1 | .095 | .244** | .325** | .337** | -.085 | .297** | .386** | .363** | .525** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | | .064 | <,001 | <,001 | <,001 | .098 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z3 | Pearson Correlation | .285** | .095 | 1 | .258** | .299** | .379** | .098 | .387** | .260** | .329** | .571** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | .064 | | <,001 | <,001 | <,001 | .055 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z4 | Pearson Correlation | .279** | .244** | .258** | 1 | .275** | .323** | .117* | .244** | .295** | .330** | .559** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | <,001 | .022 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z5 | Pearson Correlation | .370** | .325** | .299** | .275** | 1 | .384** | .141** | .333** | .383** | .412** | .667** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | <,001 | .006 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z6 | Pearson Correlation | .350** | .337** | .379** | .323** | .384** | 1 | .112* | .373** | .390** | .502** | .712** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | | .028 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z7 | Pearson Correlation | .159** | -.085 | .098 | .117* | .141** | .112* | 1 | .028 | .002 | .041 | .314** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .098 | .055 | .022 | .006 | .028 | | .592 | .967 | .430 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z8 | Pearson Correlation | .354** | .297** | .387** | .244** | .333** | .373** | .028 | 1 | .351** | .410** | .630** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | .592 | | <,001 | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z9 | Pearson Correlation | .271** | .386** | .260** | .295** | .383** | .390** | .002 | .351** | 1 | .395** | .618** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | .967 | <,001 | | <,001 | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Z10 | Pearson Correlation | .319** | .363** | .329** | .330** | .412** | .502** | .041 | .410** | .395** | 1 | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | .430 | <,001 | <,001 | | <,001 |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |
| Kepuasan Kerja (Z) | Pearson Correlation | .602** | .525** | .571** | .559** | .667** | .712** | .314** | .630** | .618** | .696** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | <,001 | |
| | N | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 | 381 |

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

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

**Item Statistics**

| | Mean | Std. Deviation | N |
|---|---|---|---|
| Stres Kerja (X1) | 37.1155 | 4.32828 | 381 |
| Konflik Rekan Kerja (X2) | 31.6955 | 7.82248 | 381 |
| Kebahagiaan Karyawan (Y) | 33.6089 | 4.17660 | 381 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 41.6929 | 4.56274 | 381 |

**Item-Total Statistics**

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|---|---|---|---|---|
| Stres Kerja (X1) | 106.9974 | 97.755 | .570 | .661[a] |
| Konflik Rekan Kerja (X2) | 112.4173 | 89.796 | .096 | .648 |
| Kebahagiaan Karyawan (Y) | 110.5039 | 134.630 | .136 | .678 |
| Kepuasan Kerja (Z) | 102.4199 | 126.555 | .174 | .646 |

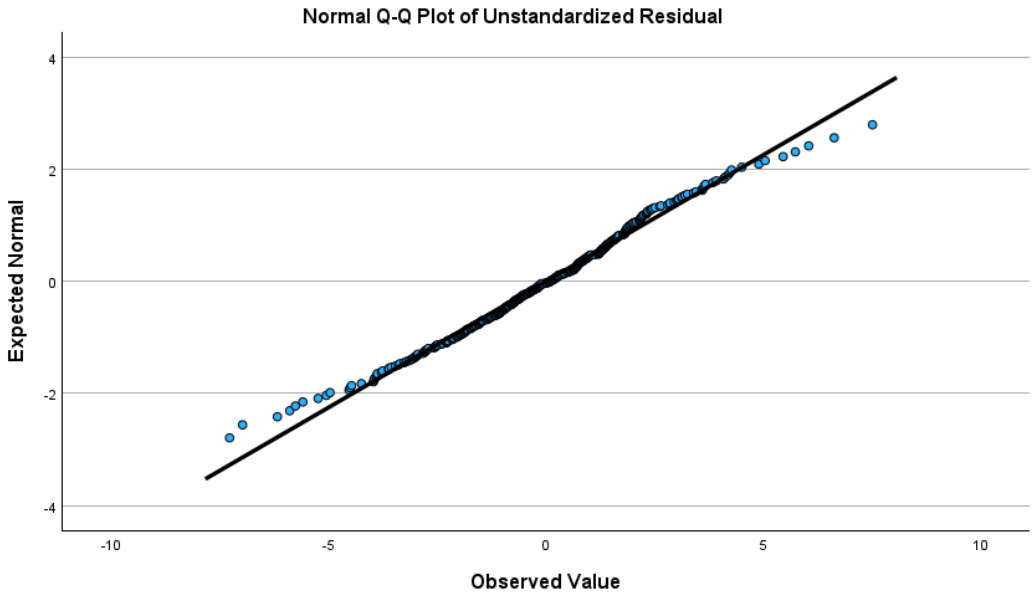
a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

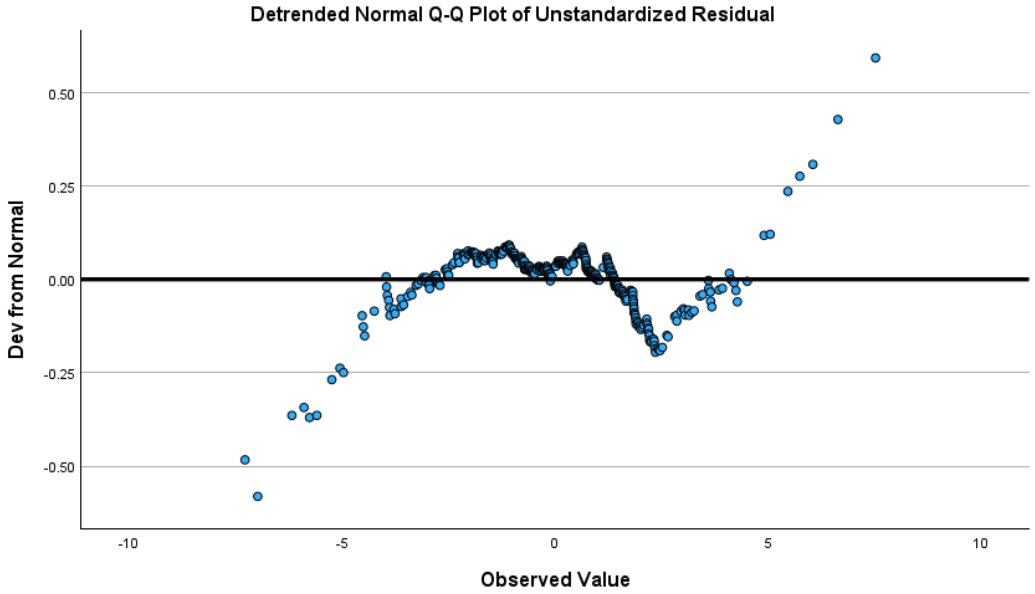
3. Uji Asumsi Klasik

**Tests of Normality**

| | Kolmogorov-Smirnov[a] | | | Shapiro-Wilk | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Unstandardized Residual | .042 | 381 | .099 | .993 | 381 | .059 |

a. Lilliefors Significance Correction






**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 2.198 | 1.423 | | 1.545 | .123 | | |
| | Stres Kerja (X1) | .157 | .038 | .163 | 4.106 | <,001 | .476 | 2.099 |
| | Konflik Rekan Kerja (X2) | -.130 | .022 | -.243 | -5.994 | <,001 | .457 | 2.190 |
| | Kepuasan Kerja (Z) | .712 | .026 | .778 | 27.020 | <,001 | .904 | 1.106 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 4.870 | .843 | | 5.780 | <,001 | | |
| | Stres Kerja (X1) | .016 | .023 | .050 | .702 | .483 | .476 | 2.099 |
| | Konflik Rekan Kerja (X2) | .005 | .013 | .027 | .368 | .713 | .457 | 2.190 |
| | Kepuasan Kerja (Z) | -.093 | .016 | -.306 | -5.961 | <,001 | .904 | 1.106 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

4. Uji Hipotesis 1

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .008[a] | .000 | -.003 | 4.18197 |

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 4.164 | .232 | | 17.986 | <.001 |
| | Stres Kerja (X1) | .010 | .062 | .008 | .162 | .871 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

5. Uji Hipotesis 2

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .287[a] | .083 | .080 | 4.00585 |

a. Predictors: (Constant), Konflik Rekan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 4.809 | .107 | | 17.986 | <.001 |
| | Konflik Rekan Kerja (X2) | -.192 | .033 | .008 | .162 | .871 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

6. Uji Hipotesis 3

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .831[a] | .691 | .688 | 2.33249 |

a. Predictors: (Constant), Interaksi_Stres_Kepuasan, Kepuasan Kerja (Z), Stres Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | -.301 | 10.326 | | -.029 | .977 | | |
| | Stres Kerja (X1) | .059 | .275 | .061 | .213 | .831 | .010 | 98.693 |
| | Kepuasan Kerja (Z) | .820 | .243 | .896 | 3.375 | <,001 | .012 | 85.883 |
| | Interaksi_Stres_Kepuasan | -.002 | .006 | -.097 | -.246 | .806 | .005 | 187.398 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

7. Uji Hipotesis 4

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .845[a] | .714 | .712 | 2.24280 |

a. Predictors: (Constant), Interaksi_Konflik_Kepuasan, Kepuasan Kerja (Z), Konflik Rekan Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | t | Sig. | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 22.807 | 5.316 | | 4.290 | <,001 | | |
| | Konflik Rekan Kerja (X2) | -.569 | .146 | -1.066 | -3.893 | <,001 | .010 | 98.759 |
| | Kepuasan Kerja (Z) | .315 | .125 | .345 | 2.531 | .012 | .041 | 24.421 |
| | Interaksi_Konflik_Kepuasan | .012 | .003 | .966 | 3.464 | <,001 | .010 | 102.545 |

a. Dependent Variable: Kebahagiaan Karyawan (Y)

## LAMPIRAN 4 IDENTITAS DAN SEBARAN RESPONDEN

| No | Perusahaan | Jumlah |
|---|---|---|
| 1 | Ace hardware Hartono mall | 1 |
| 2 | Adi Mart | 1 |
| 3 | Aditv | 1 |
| 4 | Admin JNE | 1 |
| 5 | Airo Media | 1 |
| 6 | Akbar Natsir | 1 |
| 7 | Anugerah Karya Mukti | 1 |
| 8 | Apotek K-24 | 1 |
| 9 | Arina | 1 |
| 10 | Arkademy | 1 |
| 11 | Arsipada Karya Utama | 1 |
| 12 | Askrindo | 1 |
| 13 | Bank BRI CP Galur | 1 |
| 14 | BCA | 1 |
| 15 | Benang Ratu | 1 |
| 16 | Bentang Pustaka | 1 |
| 17 | Bimasakti Multi Sinergi | 1 |
| 18 | Bimbel President Ways | 1 |
| 19 | Bimbingan Belajar Neutron Yogyakarta | 1 |
| 20 | Blanco Coffee and Books | 1 |
| 21 | Bona's craft | 1 |
| 22 | BPS | 1 |
| 23 | Brain Academy Center (Ruangguru) | 1 |
| 24 | cabin hotel | 1 |
| 25 | Comtelindo | 1 |
| 26 | CV ADHI | 1 |
| 27 | CV Java Multi Mandiri | 2 |
| 28 | CV Kandin Berkah Mandiri | 1 |
| 29 | CV Rumah Mesin | 2 |
| 30 | CV Studio Kasat Mata | 1 |
| 31 | CV. Andalusia Scientifica Indonesia | 7 |
| 32 | CV. Andalusia Scientifica Indonesia Inixindo Jogja | 2 |
| 33 | CV. Berkah Tehnik | 4 |
| 34 | CV. Berkah Teknik Yogyakarta | 1 |
| 35 | CV. Farma Putra Yogyakarta | 1 |
| 36 | CV. Karya Hidup Sentosa | 1 |
| 37 | CV. Tugu Jogja Konveksi | 2 |
| 38 | Dagadu | 1 |
| 39 | Dagadu Djokdja | 2 |
| 40 | Educa Studio | 1 |
| 41 | ekologi desk & cofeee | 1 |

| No | Perusahaan | Jumlah |
|---|---|---|
| 42 | Gamatechno | 6 |
| 43 | Gameloft | 1 |
| 44 | Gameloft Indonesia | 1 |
| 45 | Gameloft Yogyakarta | 1 |
| 46 | GITS Indonesia | 1 |
| 47 | Gojek Yogyakarta | 1 |
| 48 | Grand Inna | 1 |
| 49 | Graphic Designer – PPCP Indoprint | 1 |
| 50 | GRHA Suara | 1 |
| 51 | Guru Bimbel Bahasa Inggris | 1 |
| 52 | Guru SD | 2 |
| 53 | Guru SD IT Abubakar | 1 |
| 54 | Harper Malioboro Yogyakarta | 1 |
| 55 | Ideazone | 1 |
| 56 | im.pedia office | 1 |
| 57 | Indoland Development | 1 |
| 58 | Indomaret | 1 |
| 59 | Indomaret Jakal | 1 |
| 60 | Indosouvenir Djogja | 1 |
| 61 | Inixindo Jogja | 1 |
| 62 | Integra Inovasi Indonesia | 1 |
| 63 | Inti Megantara | 1 |
| 64 | Jagoan Hosting | 1 |
| 65 | Jeeva yogyakarta | 1 |
| 66 | JIAEC | 1 |
| 67 | JMC IT Consultant | 2 |
| 68 | Jogja Creative Hub | 1 |
| 69 | Jogja Digital Valley | 3 |
| 70 | Jogja Digital Valley (JDV) | 1 |
| 71 | KAI Daop 6 | 1 |
| 72 | KamiKaze Studio | 3 |
| 73 | Kantor notaris Louw Chen | 1 |
| 74 | Kantor PLN | 1 |
| 75 | Karya Bintang Abadi | 2 |
| 76 | Kelas Pintar Yogyakarta | 1 |
| 77 | Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Perwakilan Jogja | 1 |
| 78 | Kimia Farma | 1 |
| 79 | Kompi Brimob Imogiri | 1 |
| 80 | Komunitas Rumah Belajar Kreatif Jogja | 1 |
| 81 | Konsorsium Yayasan Mulia Yogyakarta | 1 |
| 82 | Kontraktor | 1 |
| 83 | Koperasi Bina Mitra Insani | 1 |
| 84 | Kopi Legi | 1 |

| No | Perusahaan | Jumlah |
|---|---|---|
| 85 | Legend Coffee | 1 |
| 86 | local brand | 1 |
| 87 | Loundry kinclong | 1 |
| 88 | Lunaria Coffe Yogyakarta | 1 |
| 89 | Majestic Mebel Jogja | 1 |
| 90 | Matolindo Primantara.PT | 1 |
| 91 | Matrakreativa Handycraft | 1 |
| 92 | Mega Andalan Kalasan | 1 |
| 93 | Menakar | 1 |
| 94 | mr diy | 1 |
| 95 | Mr DIY | 1 |
| 96 | Nabawi Transport | 1 |
| 97 | Novotel Suites Yogyakarta | 1 |
| 98 | Novus Billiard & Cafe | 1 |
| 99 | Oblong Van Jogja | 1 |
| 100 | OKID CAFE | 1 |
| 101 | Olivia Zahra | 1 |
| 102 | OTO Group | 1 |
| 103 | Pabrik Gula Madukismo | 1 |
| 104 | Pakuwon Mall | 1 |
| 105 | Pemerintah Daerah DIY | 1 |
| 106 | Perusahaan e-commerce | 1 |
| 107 | Pos indonesia | 1 |
| 108 | PT  Swayasa Prakarsa | 1 |
| 109 | PT Adikarya Cipta Mandiri | 2 |
| 110 | PT Adipura Agung Sakti | 1 |
| 111 | PT AINO Indonesia | 1 |
| 112 | PT Aksoro Sabda Nusantara | 1 |
| 113 | PT Aseli Dagadu Djokdja | 2 |
| 114 | PT Bentang Pustaka | 1 |
| 115 | PT Bimasakti Multi Sinergi | 1 |
| 116 | PT BIMASAKTI MULTI SINERGI YOGYAKARTA | 1 |
| 117 | PT Biocycle | 1 |
| 118 | PT Colmitra Persada Indonesia | 1 |
| 119 | PT Columbus Mitra Megah Sarana | 1 |
| 120 | PT Daya Muda Agung | 2 |
| 121 | PT FAC Sekuritas Indonesia | 1 |
| 122 | PT Galenium Pharmasia Laboratories | 4 |
| 123 | PT Gameloft Indonesia | 3 |
| 124 | PT HM Sampoerna Tbk | 1 |
| 125 | PT HM Sampoerna Tbk Yogyakarta | 1 |
| 126 | PT Integra Inovasi Indonesia | 1 |
| 127 | PT Inti Megantara Yogyakarta | 1 |

| No | Perusahaan | Jumlah |
|---|---|---|
| 128 | PT Javan Cipta Solusi | 1 |
| 129 | PT Jola Mitra Utama | 2 |
| 130 | PT Karya Indah Solusitama | 1 |
| 131 | PT Kimia Farma | 1 |
| 132 | PT LOGIQUE Digital Indonesia | 1 |
| 133 | PT Media Sarana Data | 1 |
| 134 | PT Mega Bakti Teknik | 3 |
| 135 | PT Mitra Utama Madani | 1 |
| 136 | PT Moladin Digital Indonesia | 1 |
| 137 | PT Mosha Karya Sinergi | 1 |
| 138 | PT Orsindo Prima Raya | 1 |
| 139 | PT Pegadaian | 1 |
| 140 | PT perusahaan perdagangan Indonesia (persero) | 1 |
| 141 | PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta | 1 |
| 142 | PT PLN UP3 Yogyakarta | 1 |
| 143 | PT PLN UP3 YOGYAKARTA | 1 |
| 144 | PT Propacific | 2 |
| 145 | PT Pusaka Insan Madani | 1 |
| 146 | PT Reska Multi Usaha | 4 |
| 147 | PT Sabda Badranaya Mulya | 3 |
| 148 | PT Sarana Yogya Ventura | 2 |
| 149 | PT Saraswanti Indoland Development | 1 |
| 150 | PT Sari Husada Generasi Mahardhika | 1 |
| 151 | PT Sari Husada Generasi Mahardhika (SGM) | 2 |
| 152 | PT Sari Husada Yogyakarta | 1 |
| 153 | PT Sarihusada Generasi Mahardika | 1 |
| 154 | PT Tiki Jalur Nugraha Ekakurir | 2 |
| 155 | PT Udaka Indonesia | 1 |
| 156 | PT Yogya Abdi Perkasa | 1 |
| 157 | PT.  Ganesha Operation (cabang Yogyakarta) | 1 |
| 158 | PT.  Hari Mukti Teknik | 1 |
| 159 | PT. Abadi Cemerlang | 1 |
| 160 | PT. Abadi Sejahtera | 1 |
| 161 | PT. Aino Indonesia | 3 |
| 162 | PT. AINO INDONESIA | 1 |
| 163 | PT. Anky Collection | 5 |
| 164 | PT. Anugerah Mandiri | 1 |
| 165 | PT. Asuransi Sinarmas | 1 |
| 166 | PT. Bahagia Mandiri | 1 |
| 167 | Pt. Batik Keris | 1 |
| 168 | PT. Berlico Mulia Farma | 1 |
| 169 | PT. Bimasakti Multi Sinergi | 1 |
| 170 | PT. Bina San Prima | 1 |

| No | Perusahaan | Jumlah |
|---|---|---|
| 171 | PT. Bintang Pesona Utama | 2 |
| 172 | PT. Bintang Sejahtera | 1 |
| 173 | PT. BPR Profidana Paramitra | 1 |
| 174 | PT. Busana Remaja Agracipta | 7 |
| 175 | PT. Cipta Makmur | 1 |
| 176 | PT. Cipta Sejahtera | 1 |
| 177 | PT. Denawa Erupa Nusantara | 4 |
| 178 | PT. DIKA Jogja | 1 |
| 179 | Pt. Furnindo | 1 |
| 180 | PT. GAMATECHNO INDONESIA | 1 |
| 181 | PT. Gameloft Indonesia | 1 |
| 182 | PT. GLADI | 1 |
| 183 | PT. Global Sejahtera | 1 |
| 184 | PT. Gra Herbalindo Utama | 1 |
| 185 | PT. Harapan Cemerlang | 1 |
| 186 | PT. Harmoni Sejahtera | 1 |
| 187 | PT. HM Sampoerna | 1 |
| 188 | PT. Indmira | 1 |
| 189 | Pt. Indofarma | 1 |
| 190 | PT. Jaya Sejahtera | 1 |
| 191 | PT. Jogja Bantul Sleman Mandiri Sejahtera | 1 |
| 192 | PT. Jogja Digital Valley | 1 |
| 193 | PT. Jogja Mitra Panel | 5 |
| 194 | PT. Karya Mandiri | 1 |
| 195 | PT. Karya Sejahtera | 1 |
| 196 | PT. Kreasi Maju | 1 |
| 197 | PT. Kreasi Makmur Sejahtera | 1 |
| 198 | PT. Kusuma Karya | 1 |
| 199 | PT. Lestari Abadi | 1 |
| 200 | PT. Madani Technology | 3 |
| 201 | PT. Maju Finance | 1 |
| 202 | PT. Maju Sejahtera | 1 |
| 203 | PT. Makmur Cipta | 1 |
| 204 | PT. Mandiri Sejahtera | 1 |
| 205 | PT. Mega Andalan Kalasan | 4 |
| 206 | PT. Mega Andalan Kalasan (MAK) | 1 |
| 207 | PT. Mulya Wibawa | 1 |
| 208 | PT. Percetakan Integral Jogjakarta | 1 |
| 209 | PT. Percetakan Integral Yogyakarta | 1 |
| 210 | PT. Pionirbeton Industri Plant Yogyakarta | 1 |
| 211 | PT. Pos Indonesia | 1 |
| 212 | PT. Primissima | 1 |
| 213 | PT. Putra Sejahtera | 1 |

| No | Perusahaan | Jumlah |
|---|---|---|
| 214 | PT. Qiscus Teknologi Indonesia | 1 |
| 215 | PT. Razen Teknologi Indonesia | 1 |
| 216 | PT. Rentokil Initial | 1 |
| 217 | PT. Samitex Sewon Yogyakarta | 1 |
| 218 | PT. Sarihusada Generasi Mahardhika | 1 |
| 219 | PT. Sejahtera Abadi | 3 |
| 220 | PT. Sentra Kreasi Indonesia | 1 |
| 221 | PT. Sinar Harapan | 1 |
| 222 | PT. Sinar Jaya Inti Mulya | 2 |
| 223 | PT. Sinar Obor | 1 |
| 224 | PT. Sinergi Sejahtera | 1 |
| 225 | PT. Sport Glove Indonesia | 1 |
| 226 | PT. Sumber Cipta | 1 |
| 227 | PT. Sumber Jaya | 1 |
| 228 | PT. Sumber Sejahtera | 2 |
| 229 | PT. Surya Mandiri | 1 |
| 230 | PT. Surya Sejahtera | 1 |
| 231 | PT. Swayasa Prakarsa | 1 |
| 232 | Pt. Telkom Indonesia | 1 |
| 233 | PT. Transindo Sejahtera | 1 |
| 234 | PT. Tunas Harapan | 1 |
| 235 | PT. Yogya Abadi Perkasa | 1 |
| 236 | PT. Yogya Presisi Tehnikatama Industri | 4 |
| 237 | PT. Yogya Tour Mandiri | 1 |
| 238 | PT. Yogyatek | 1 |
| 239 | PT.Mandiri Gema Yogyakarta | 1 |
| 240 | PT.Samitex Sawon Yogyakarta | 1 |
| 241 | PT.Sinar Obor | 1 |
| 242 | punakawan | 1 |
| 243 | Puskesmas Brambangan | 1 |
| 244 | Puskesmas Jetis Yogyakarta | 1 |
| 245 | Puskesmas Nglipar | 1 |
| 246 | Puskesmas Umbulharjo | 1 |
| 247 | Putera Jogja Souvenir | 1 |
| 248 | Qlue Smart City | 1 |
| 249 | Ratu Kebaya Wedding | 1 |
| 250 | RSUP DR. Sardjito | 1 |
| 251 | Rumah makan (madam tan Indonesian food) | 1 |
| 252 | Rumah Makan Padang Jl. Nusa Indah | 2 |
| 253 | Rumah Makan Padang Murah Meriah | 2 |
| 254 | Rumah Mesin | 2 |
| 255 | Rumah Sakit Dr. Sardjito | 1 |
| 256 | Sapulu Coffee | 1 |

| No | Perusahaan | Jumlah |
|---|---|---|
| 257 | Sekolah | 1 |
| 258 | Sekolah BIAS Yogyakarta | 1 |
| 259 | Sekolah Teladan Yogyakarta | 1 |
| 260 | SGM Yogyakarta | 2 |
| 261 | Shopee Express Hub Yogyakarta | 1 |
| 262 | SMKN 2 Yogyakarta | 1 |
| 263 | SMPN 2 Bekasi | 1 |
| 264 | sociolla office | 1 |
| 265 | Sribu/Sribulancer | 1 |
| 266 | Studio Geometry Yogya | 1 |
| 267 | Surya Group | 1 |
| 268 | Taylor | 1 |
| 269 | Telkomsel | 1 |
| 270 | Tentrem Hotel Yogyakarta | 1 |
| 271 | The Phoenix Hotel Yogyakarta | 1 |
| 272 | TK Shaffa | 1 |
| 273 | Toko ATK Pelita Bangsa | 1 |
| 274 | Tokoku Jogja | 1 |
| 275 | Transcosmos Indonesia | 2 |
| 276 | uji | 1 |
| 277 | Universitas Gadjah Mada | 1 |
| 278 | Warung Klangenan | 1 |
| 279 | Warung pak Dartin | 1 |
| 280 | Wijaya Production | 1 |
| 281 | Yayasan Dinamika Edukasi Dasar | 2 |
| 282 | Yayasan Tarakanita Yogyakarta | 2 |
| 283 | Yogya Executive School (YES Jogja) | 1 |
| 284 | Yogyakarta | 13 |
| 285 | Total | 381 |

**Berdasarkan Jenis Kelamin**

**Jenis Kelamin**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | Laki-Laki | 156 | 40.9 | 40.9 | 40.9 |
| | Perempuan | 225 | 59.1 | 59.1 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

**Berdasarkan Usia**

**Umur**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | 20-22 tahun | 158 | 41.5 | 41.6 | 41.6 |
| | >22 tahun | 222 | 58.3 | 58.4 | 100.0 |
| | Total | 380 | 99.7 | 100.0 | |
| Missing | System | 1 | .3 | | |
| Total | | 381 | 100.0 | | |

**Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

**Pendidikan Terakhir**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | SMP | 1 | .3 | .3 | .3 |
| | SMA/SMK | 10 | 2.6 | 2.6 | 2.9 |
| | D3 | 17 | 4.5 | 4.5 | 7.3 |
| | D4 | 3 | .8 | .8 | 8.1 |
| | S1 | 299 | 78.5 | 78.5 | 86.6 |
| | S2 | 51 | 13.4 | 13.4 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

**Berdasarkan Lama Bekerja**

**Lama Bekerja**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | ≤3 Tahun | 207 | 54.3 | 54.3 | 54.3 |
| | >3 Tahun | 174 | 45.7 | 45.7 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

**Berdasarkan Kisaran Gaji**

**Kisaran Gaji**

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---|---|---|---|---|---|
| Valid | ≤Rp. 2.000.000 | 29 | 7.6 | 7.6 | 7.6 |
| | ≤Rp. 4.000.000 | 166 | 43.6 | 43.6 | 51.2 |
| | ≤Rp. 6.000.000 | 129 | 33.9 | 33.9 | 85.0 |
| | ≤Rp. 8.000.000 | 34 | 8.9 | 8.9 | 94.0 |
| | >Rp. 8.000.000 | 23 | 6.0 | 6.0 | 100.0 |
| | Total | 381 | 100.0 | 100.0 | |

**LAMPIRAN 5**

**BUKTI PENELITIAN**




**Budhe Susi sebagai Guru SD IT Abu Bakar**




**Laras sebagai karyawan PT PLN (Persero) UP3 Yogyakarta**




**Mbak Nita sebagai Guru TK Shafa**




**Mas Arif sebagai karyawan PT.Mandiri Gema Yogyakarta**

## BIODATA PENULIS



| | |
|---|---|
| Nama | : Adinda Pujakusuma |
| Jenis Kelamin | : Perempuan |
| Tempat & Tgl. Lahir | : Bangkinang, 28 Juni 2002 |
| NIM | : 21311033 |
| Perguruan Tinggi | : Universitas Islam Indonesia |
| Fakultas | : Bisnis dan Ekonomika |
| Jurusan | : Manajemen |
| Konsentrasi | : Sumber Daya Manusia |
| Alamat | : Jl. Delima, No. 255. Desa Sei Lambu Makmur |
| Email | : adindapujakusuma2@gmail.com |

**PENDIDIKAN :**

2007-2008 : TK Tunas Harapan

2008-2014 : SDN 038 Sei Lambu Makmur

2014-2017 : SMPN 2 Tapung

2017-2020 : SMAN 14 Pekanbaru