

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pasar Kota Bontang

Ayu Dita Sari

Manajemen, Universitas Trunajaya Bontang

Email: ditasariayu88@gmail.com

Abstrak

Umumnya kinerja karyawan di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan. Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun, antara lain konflik kerja dan stres kerja yang terjadi di dalam organisasi dan harus dihadapi oleh pegawai tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pasar Kota Bontang. Data yang didapatkan melalui penyebaran kuesioner kepada 53 pegawai UPT. Pasar Kota Bontang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan alat analisis SPSS versi 16.0. Pada pengujian regresi linear berganda diperoleh: $Y = 29,033 + 0,429 X_1 + 0,402 X_2$. Hasil uji hipotesis secara parsial menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis secara simultan menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keyword: Konflik, Stres, Kinerja, Pasar

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi sorotan maupun tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan (Wenur, Sepang and Dotulong, 2018). Sumber daya manusia memiliki peran yang paling penting dalam setiap kegiatan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang diinginkan maka dari itu perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengendalikan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi (Giovanni, Kojo and Lengkong, 2015) (Erwandari and Sari, 2018). Oleh karena itu dibutuhkan keinginan dan

keterampilan yang kuat untuk mampu menciptakan pegawai yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi organisasi (Ratnasari, 2019). Umumnya kinerja pegawai di dalam suatu organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan (Fatikhin, Hamid and Mukzam, 2017). Hal ini disebabkan dengan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun, antara lain konflik kerja dan stres kerja yang terjadi di dalam organisasi dan harus dihadapi oleh pegawai tersebut (Julvia, 2016) (Susilo and Wahyudin, 2020).

Berdasarkan pengamatan penulis fenomena dalam penelitian ini adalah mengenai adanya peningkatan kinerja agar

organisasi dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Sedangkan dalam peningkatan kinerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dalam peningkatan kinerja tersebut seperti sering terlambat masuk kerja, penurunan hasil kerja, penurunan semangat kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya konflik kerja dan stres kerja di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pasar Kota Bontang. Setiap karyawan memiliki tingkat stres yang berbeda beda (Panggabean *et al.*, 2019).

Konflik kerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindarkan dalam suatu organisasi atau perusahaan, konflik sering terjadi karena adanya ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi sehingga terjadilah perbedaan pendapat dan tujuan yang ingin dicapai (Wenur, Sepang and Dotulong, 2018). Konflik kerja yang terjadi pun dapat membuat pegawai mengalami stres kerja.

Stres kerja adalah ketika pegawai dalam suatu organisasi memiliki tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan dalam mengatasinya (Susilo and Wahyudin, 2020). Ketidakmampuan inilah yang dapat membuat prestasi kerja menurun, hilangnya semangat kerja, tidak komunikatif serta menurunnya kreativitas dan inovasi. Selain konflik kerja, stres kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Riana and Agatha, 2016). Kinerja sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam suatu organisasi kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja

yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pimpinan (Anwari, Sunuharyo and Ruhana, 2016).

Unit Pelaksana Teknis (UPT). Pasar Kota Bontang sedang berupaya untuk menuntaskan berbagai masalah mengenai konflik kerja dan stres kerja pegawainya agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik dimana di UPT. Pasar Kota Bontang terdapat berbagai macam pelayanan, seperti kepengurusan berbagai bentuk perizinan, koordinasi, pembinaan, pengawasan, penyelenggaraan, dan fasilitas yang ada di Pasar Kota Bontang. Dengan pegawai berjumlah 53 pegawai termasuk Kepala UPT. Pasar selaku pimpinan.

Keluhan pedagang dalam berurusan dengan pegawai UPT. Pasar Kota Bontang bahwa perlu proses yang lama, terkesan sulit, persyaratan yang diperlukan banyak, proses penyelesaian tidak tepat waktu dan prosedur berbelit-belit dalam pembuatan perizinan serta fasilitas untuk berdagang dan sebagainya, sehingga tak jarang membuat pegawai stress. Sedangkan para pegawai sering mengeluh tentang tidak lengkapnya persyaratan yang diberikan oleh pedagang yang tidak mau bekerja sama, dengan prosedur yang panjang kadang menyebabkan terjadinya konflik.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan tersebut yang memicu keingintahuan penulis agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana keadaan organisasi atau

perusahaan yang sebenarnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT). Pasar Kota Bontang.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pasar Kota Bontang yang beralamatkan di Jalan. Ir. H. Juanda RT. 27 Rawa Indah, Kelurahan Tanjung Laut Indah, Kecamatan Bontang Selatan, Provinsi Kalimantan Timur. Waktu penelitian dilakukan dari bulan November 2021 sampai dengan bulan Mei 2022.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sensus atau sampling total karena sampel yang akan diambil untuk diteliti adalah seluruh pegawai antara lain Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Tenaga Kontrak Daerah (TKD) UPT. Pasar Kota Bontang, yang jumlah populasinya kurang dari 100 populasi. Menurut Sugiyono (2018) sensus atau sampling total adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subjek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi.

Data yang diperoleh secara langsung dari sumber penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu berasal dari hasil jawaban atas pertanyaan pada kuesioner yang disebar ke 53 pegawai UPT.

Pasar Kota Bontang. Jumlah pertanyaan yang diberikan sebanyak 18 pertanyaan yang terdiri dari 5 pertanyaan mengenai variabel konflik kerja (X1), 4 pertanyaan mengenai variabel stres kerja (X2), dan 9 mengenai variabel kinerja (Y), kepada responden yang berjumlah 53 pegawai. Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala *likert*.

Dalam pengambilan data lapangan dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi lapangan. Wawancara dalam penelitian ini, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan pihak terkait, khusus di UPT. Pasar Bontang yang meliputi lokasi, jumlah karyawan, serta data lainnya dengan maksud memperoleh tambahan informasi lainnya. Sedangkan teknik dokumentasi teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data atau dokumen yang digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah pegawai dan data struktur organisasi di UPT. Pasar Kota Bontang. Di samping itu pula menggunakan teknik studi kepustakaan.

Teknik studi kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan penulis ditinjau pustaka ke perpustakaan dan pengumpulan buku-buku, bahan-bahan tertulis serta refrensi-refrensi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Teknik studi kepustakaan ini merupakan bagian penting dalam mendapatkan informasi tentang lingkungan konflik kerja, stres kerja dan kinerja pegawai lebih mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil uji di atas terbukti bahwa data telah lulus uji asumsi klasik, sehingga data siap untuk diregresi linear berganda. Hasil analisis *regresi linear berganda* dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien B
(Constant)	29,033
X1	0,429
X2	0,402

Nilai-nilai hasil tersebut dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 29,033 + 0,429 X_1 + 0,402 X_2$$

Dari persamaan tersebut bermakna : Konstan dengan nilai 29,033 menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen konflik kerja dan stres kerja diasumsikan bernilai nol, maka nilai dari kinerja adalah sebesar 29,033. Nilai koefisien regresi linear konflik kerja sebesar 0,429 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel konflik kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,429 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol. Nilai koefisien regresi linear stres kerja 0,402 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel stres kerja meningkat, maka kinerja meningkat sebesar 0,402 dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai nol.

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Uji Signifikan Secara Parsial digunakan untuk mengetahui parsial masing-masing

variabel independen (X). selain itu uji t juga digunakan untuk menguji apakah variabel independen (X) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 2. Hasil Output SPSS Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.033	1.381		21.022	.000		
X1_Total	.429	.077	.520	5.585	.000	.876	1.141
X2_Total	.402	.086	.435	4.670	.000	.876	1.141

Nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja adalah 5,585 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,008 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan konflik kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang.

Nilai t_{hitung} untuk variabel stres kerja adalah 4,670 dan t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ diketahui sebesar 2,008 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikan stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak (H_2 diterima) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang.

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas (konflik kerja X1, stres kerja X2) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai). Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 16.0 maka hasil perhitungannya sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Output Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310.225	2	155.113	40.714	.000a
Residual	190.492	50	3.810		
Total	500.717	52			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Jadi, untuk hasil diatas dapat kita bahwa nilai F_{hitung} sebesar 40,174 dengan tingkat signifikan 0,0000. Sedangkan untuk nilai F_{tabel} diketahui sebesar 3,18 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,174 > 3,18$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT). Pasar Kota Bontang.

Pengaruh Konflik kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel konflik kerja sebesar 5,585 dan t_{tabel} dengan α adalah 0,05 diketahui sebesar 2,008 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi konflik kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapatkan kesimpulan H_0 ditolak (H_1 diterima) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel stres kerja sebesar 4,670 dan t_{tabel} dengan α adalah 0,05 diketahui sebesar 2,008 dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai signifikansi konflik kerja sebesar $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut didapatkan kesimpulan H_0 ditolak (H_2 diterima) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang.

Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dari perhitungan analisis data yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara simultan konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang, hal ini dibuktikan dari hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel konflik kerja dan stres kerja sebesar 40,174 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan untuk F_{tabel} diketahui sebesar 3,18 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($40,174 > 3,18$) artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT. Pasar Kota Bontang. Secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPT Pasar Kota Bontang. Secara simultan konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPT. Pasar Kota Bontang yang artinya setiap konflik kerja dan stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih diucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dan terlibat dalam penyelesaian penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S. and Ruhana, I. (2016) 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1).
- Erwandari, E. P. and Sari, A. P. (2018) 'Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000', *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), pp. 39–49.
- Fatikhin, F., Hamid, D. and Mukzam, M. D. (2017) 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), pp. 172–180.
- Giovanni, T. M., Kojo, C. and Lengkong, V. P. (2015) 'Pengaruh konflik peran, konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3), pp. 90–98.
- Julvia, C. (2016) 'Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Imiah Manajemen Bisnis*, 16(1), pp. 59–72.
- Panggabean, Y. L. et al. (2019) 'Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Siantar Simalungun', *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), pp. 117–129.
- Ratnasari, S. L. (2019) 'Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses', *BENING*, 6(1), pp. 180–189.
- Riana, D. and Agatha, V. Y. (2016) 'Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta', *Bhirawa*, 3(1), pp. 1–8.
- Sugiyono (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2 cetakan. Edited by Sutopo. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, Y. and Wahyudin, W. (2020) 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(1), pp. 45–58.
- Wenur, G., Sepang, J. and Dotulong, L. (2018) 'Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado', *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), pp. 51–60.