

STRESS DAN KONFLIK KERJA SEBAGAI PREDIKTOR KINERJA KARYAWAN PADA PT PLN UP3 KENDARI

Nisrina Hamid*¹, Alim Musaba²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Muhammadiyah Kendari, Indonesia

*Korespondensi: nisrina.hamid@umkendari.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received:

14 Desember 2023

Revised

15 Desember 2023

Accepted:

18 Desember 2023

Online Available:

30 Desember 2023

Kata Kunci:

Stress Kerja, Konflik Kerja,
Kinerja Karyawan

Keywords :

Work Stress, Work Conflict,
Employee Performance

© 2023 Azramedia Indonesia
Under the license CC BY 4.0



Abstrak

Penelitian ini berjudul Stress dan Konflik kerja Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Pada PT PLN UP3 Kendari. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT. PLN UP3 Kendari. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui (1) pengaruh stress kerja dan konflik kerja b secara parsial terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh stress kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif regresi linear berganda dengan jumlah sampel 54 karyawan (berdasarkan rumus slovin). Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji hipotesis yang menunjukkan bahwa konflik kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini terlihat pada nilai probabilitas konflik kerja sebesar $0.016 < 0,05$. secara simultan dan parsial stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Stress kerja dan konflik kerja pada tingkat yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Abstract

This research is entitled Stress and Work Conflict as Predictors of Employee Performance at PT PLN UP3 Kendari. This study aims to identify and analyze the factors that affect the performance of employees of PT PLN UP3 Kendari. The purpose of this study was to determine (1) the effect of work stress and work conflict partially on employee performance, (2) the effect of work stress and work conflict simultaneously on employee performance. The analysis method of this research uses qualitative descriptive analysis and quantitative multiple linear regression with a sample size of 54 employees (based on the slovin formula). The results showed that the hypothesis test showed that work conflict has a positive and significant effect on employee performance, which means that the higher the conflict, the more employee performance increases. This can be seen in the probability value of work conflict of $0.016 < 0.05$. simultaneously and partially work stress and work conflict have a positive effect on employee performance. Work stress and work conflict at low levels can improve employee performance.

PENDAHULUAN

Tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi, alur kerja yang rumit, serta tujuan organisasi yang tinggi menuntut setiap karyawan berkerja dengan cepat, tepat, focus dan maksimal. Tekanan kerja kerap dialami karyawan sehingga menimbulkan terjadinya konflik bahkan stress yang bisa mempengaruhi performa atau kinerja. Stress jika tidak segera tertangani dapat berdampak buruk terhadap tubuh dan pikiran selain berbahaya bagi kesehatan. Demikian halnya dengan konflik yaitu keadaan tidak adanya keselarasan antara berbagai hal dalam diri manusia dan lingkungannya termasuk pekerjaan dan orang-orang yang ada disekitarnya. Oleh karena itu keterlibatan organisasi dan karyawan sangat penting dalam mengelola stress dan konflik dalam organisasi.

Stress kerja adalah konstruk atau bagian yang sangat sulit didefinisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah didefinisikan, stress dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stress. Kreitner dan Kinicki (2005) Mendefinisikan stress sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja Menurut Tommy (2010). Konflik adalah perbedaan persepsi mengenai kepentingan terjadi ketika tidak terlihat adanya alternatif. Selama masih ada perbedaan tersebut, konflik tidak dapat dihindari dan selalu akan terjadi. yang dapat memuaskan aspirasi kedua belah pihak Menurut Wirawan (2010). Konflik kerja adalah perbedaan pendapat antara dua orang atau dua kelompok dalam sebuah perusahaan karena adanya persepsi, komunikasi, tujuan atau pandangan yang berbeda, konflik akan timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya.

Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Edison *et al* (2016). Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas Sutrisno (2016).

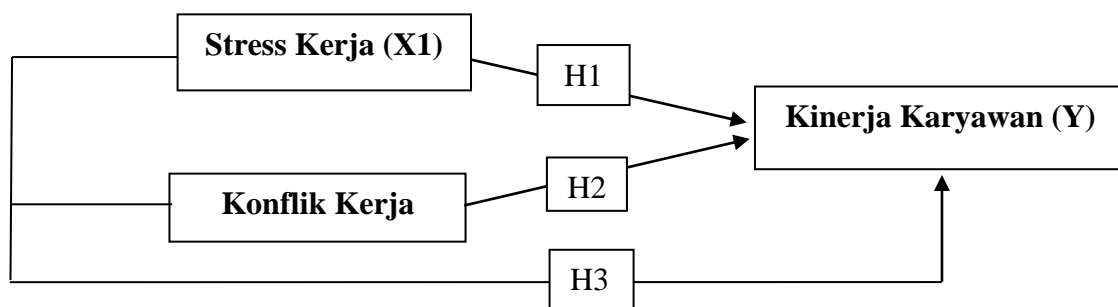
Fenomena stress kerja dan konflik kerja hingga berdampak pada kinerja karyawan di PT. PLN UP3 Kendari. Stress karyawan di Perusahaan tersebut dipicu oleh dia hal yaitu : pembayaran gaji yang tidak tepat waktu, batas waktu perbaikan jaringan listrik yang mengalami gangguan tidak boleh kurang dari tiga jam, dan

apabila lebih dari tiga jam maka karyawan yang bersangkutan akan mendapatkan teguran atau surat peringatan dan bonus diberikan kepada karyawan yang menyelesaikan tugasnya tepat waktu. Sedangkan konflik yang kerap dialami karyawan PT. PLN UP3 Kendari disebabkan oleh uraian tugas (*job description*) yang tidak jelas, adanya karyawan yang malas dalam menyelesaikan pekerjaan juga menjadi pemicu terjadinya konflik diinternal karyawan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka dilakukan penelitian Stress Kerja dan Konflik Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan PT. PLN UP3 Kendari dengan tujuan 1) Mengetahui pengaruh stress kerja, dan konflik kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP3 Kendari, 2) Mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Kendari.

METODELOGI PENELITIAN

Dari permasalahan diatas maka kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka pikir

Desain penelitian adalah eksplanatory research yaitu metode penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel yang satu dengan yang lainnya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 karyawan dan penentuan sampel dilakukan secara acak (*simple random sampling*) menggunakan rumus slovin sehingga diperoleh sampel sebanyak 54 karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dan data yang telah dianalisis dilakukan pengujian hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

- H1 : stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.PLN UP3 Kendari
 H2 : Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN UP3 Kendari
 H3 : Stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh variabel stress kerja, konflik kerja terhadap kinerja karyawan PT PLN UP3 Kendari, maka dilakukan analisis regresi linear berganda, data diolah dengan SPSS Versi 24 dengan nilai $\alpha = 0,05$ (5%). Hasil dari analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 3.1.

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.820	2.481		5.571	.000
	Stres Kerja	.207	.159	.206	1.306	.026
	Konflik Kerja	.188	.118	.252	1.597	.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil analisis uji regresi (tabel 3.1) nilai koefisien variabel stress kerja sebesar 0,207 yang berarti stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian halnya dengan nilai koefisien variabel konflik kerja sebesar 0,188, nilai positif pada variabel tersebut menunjukkan hubungan yang linear antara konflik kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien tersebut maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 13.820 + 0.207X_1 + 0.188X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan :

1. Nilai konstanta sebesar 13,820 artinya jika stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2) adalah nol maka kinerja karyawan (Y) nilainya 13,820.
2. Nilai koefisien stress kerja (X1) sebesar 0,207 artinya jika stress kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,207.
3. Nilai koefisien konflik kerja (X2) sebesar 0,188 artinya jika konflik kerja mengalami peningkatan sebesar 1 maka kinerja karyawan (Y) naik sebesar 0,188.

Pengujian hipotesis pada stress kerja dan konflik kerja sebagai predictor kinerja karyawan dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji f. Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing masing variabel – variabel berdasarkan kriteria apabila nilai signifikansi < 0,05 maka hipotesis penelitian diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansin > 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

Tabel 3.2 Hasil uji t

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13.820	2.481		5.571	.000
	Stres Kerja	.207	.159	.206	1.306	.026
	Konflik Kerja	.188	.118	.252	1.597	.016

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis dari masing-masing variabel adalah :

1. Uji hipotesis pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 1 : stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian parsial atau uji t stress kerja sebagai predictor kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif dan nilai signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$, hal ini berarti bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji t tersebut maka hipotesis 1 ditolak

2. Uji hipotesis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 : konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian parsial atau uji t konflik kerja sebagai predictor kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien regresi bertanda positif yang menunjukkan hubungan yang linear antara konflik kerja dan kinerja karyawan dengan nilai $0,188 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis 2 diterima.

Tabel 3.2 hasil uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	36.584	2	18.292	5.121	.009 ^b
Residual	182.175	51	3.572		
Total	218.759	53			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

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

Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0.009 < 0,05$ dengan kriteria pengujian adalah apabila nilai Signifikansi F lebih kecil dari alfa yang telah ditentukan sebesar 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan hasil statistic tersebut maka hipotesis 3 yakni Stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 3.3 Hasil Uji Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.409 ^a	.167	.135	1.890

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

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN UP3 Kendari

Konflik dalam sebuah organisasi atau Perusahaan tidak bisa dihindari. Konflik sering muncul karena adanya permasalahan yang muncul dalam lingkungan kerja seperti hubungan masalah pribadi, organisasi dan komunikasi. Menurut Sofia (2008), terdapat 3 penyebab dasar terjadinya konflik yaitu saling bergantung pada pekerjaan, perbedaan tujuan yang ada pada satu bagian ke bagian yang lain, dan

perbedaan persepsi. Tiga penyebab dasar konflik tersebut dialami oleh karyawan PT. PLN UP3 Kendari. Terlepas dari faktor penyebab terjadinya konflik, serta dampak yang ditimbulkan dalam organisasi yaitu ketika individu atau kelompok menunjukkan permusahan terhadap individu atau kelompok lain sehingga mempengaruhi kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini diperoleh hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa konflik kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi konflik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hal ini terlihat pada nilai probabilitas konflik kerja sebesar $0.016 < 0,05$. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andri Ramadhan *et al*, (2018) menyatakan variabel konflik memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan koefisien variabel konflik mengarah positif terhadap kinerja. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan hubungan antara tingkat konflik dengan unit kerja, pada saat konflik organisasi rendah, maka kinerja unit juga rendah, kemudian ketika konflik meningkat maka akan meningkatkan kinerja dan seterusnya, saat tingkat konflik terletak pada titik optimal, maka kinerja yang dihasilkan adalah maksimal. Apabila konflik bertambah melebihi titik optimal maka justru yang terjadi kinerja menurun.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja dengan kinerja karyawan dan terdapat pengaruh positif signifikan antara konflik kerja dengan kinerja karyawan PT. PLN UP3 Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri Ramadhan Walangantu dkk. (2018). PENGARUH KONFLIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PEGADAIAN (PERSERO) MANADO. Jurnal Administrasi Bisnis Vol. 6 No. 3 Hal. 79-85.
- Edison, Emron., dkk. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Alfabeta. Bandungm
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR EDITION 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sopiah, (2008). PERILAKU ORGANISASI, Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Suwandana, I. G. M. (2020). DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI GRAHA CANTI SEMAWANG-SANUR FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS UDAYANA (UNUD), BALI, INDONESIA. 9(5), 1899–1920.
- Tommy, Y.D. (2010). PENGARUH KONFLIK KERJA TERHADAP BURNOUT PADA PEGAWAI BAGIAN PRODUKSI UD. ABADI LESTARI BOJONEGORO.

- Wirawan. (2010). KONFLIK DAN MANAJEMEN KONFLIK (TEORI, APLIKASI, DAN PENELITIAN). Jakarta: Salemba Humanika
- Zafar, Qadoos., Et, Al. (2015). THE INFLUENCE OF JOB STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE IN PAKISTAN. *American Journal Of Social Science Researc.*