



Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang

Fikiana ¹⁾; Budi Rismayadi ²⁾; Wike Pertiwi ³⁾

¹⁾ Universitas Buana Perjuangan Karawang Karawang

Email: ¹⁾ mn19.fikiana@mhs.ubpkarawang.ac.id ; ²⁾ budi.rismayadi@ubpkarawang.ac.id ; ³⁾ wike.pertiwi@ubpkarawang.ac.id

How to Cite :

Fikiana, F., Rismayadi, B., Pertiwi, W. (2023). The Effect Of Work Stress And Work Conflict On Employee Performance In Public Works And Spatial Planning (Dpupr) Karawang District . *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2). doi: <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2>

ARTICLE HISTORY

Received [14 Mei 2023]

Revised [20 Juli 2023]

Accepted [31 Juli 2023]

KEYWORDS

Work Stress, Work Conflict, Employee Performance

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. Penelitian ini mempergunakan metode verifikatif dengan teknik pengumpulan data sampling jenuh. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 100 responden pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. Hasil penelitian dianalisis mempergunakan aplikasi SPSS dengan analisis regresi linear berganda. Pada hasil penelitian mengindikasikan bahwasanya (X1) stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , namun (X2) konflik kerja memengaruhi secara positif dan signifikan pada (Y) kinerja karyawan. Dari hasil analisis uji simultan sebanyak 83,7%. penilaian stress kerja dan konflik kerja memengaruhi kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work stress and work conflict on employee performance at the public works and spatial planning office (DPUPR) of Karawang Regency. This study uses a verification method with saturated sampling data collection techniques. In this study, a sample of 100 employee respondents was used at the public works and spatial planning office (DPUPR) of Karawang Regency. The results of the study were analyzed using the SPSS application with multiple linear regression analysis. The results indicate that (X1) work stress has a significant and negative effect on employee performance, but (X2) work conflict has a positive and significant effect on (Y) employee performance. From the results of the simultaneous test analysis as much as 83.7%. assessment of work stress and work conflict affects employee performance at the public works and spatial planning office (DPUPR) of Karawang Regency.

PENDAHULUAN

Manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Hal tersebut dapat menghasilkan pengembangan proses serta memberikan pemahaman bersama mengenai tujuan

yang akan dicapai. Berdasarkan hasil observasi pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang sebaiknya memperhatikan stres kerja dan konflik kerja yang dialami oleh pegawai. Karena stres kerja dan konflik kerja yang proporsional hendaknya dipertahankan agar tidak berakibat pada penurunan kinerja karyawan

Persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, lingkungan keluarga dan lingkungan sosial juga sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan pegawai khususnya disebut stress (Samsuni, 2017).

Tenaga kerja merupakan salah satu aset yang sangaat penting. Manusia merupakan tenaga kerja bagi organisasi yang kadang kala sering diabaikan sebagai aset yang berharga. Tak jarang, kantor hanya menganggap bahwa tenaga kerja (pegawai) sebagai beban yang harus selalu ditekan untuk mengurangi biaya dalam bekerja. Namun, itu merupakan penelitian yang kurang tepat. Pegawai merupakan satu- satunya aset yang tidak dapat dipenelitian dan diciplak oleh manusia lain karena hakekatnya tiap-tiap orang adalah makhluk unik yang diciptakan oleh maha pencipta dengan karakteristik yang berbeda-beda oleh karena itu, tenaga kerja harus selalu dijaga dan dikembangkan sehingga memberikan output yang maksimal bagi pihak kantor (Krisnawati, 2018).

Stres kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stress kerja merupakan masalah serius dalam pekerjaan. Berbagai bentuk kekhawatiran dan masalah selalu dihadapi para karyawan, baik kesulitan yang terjadi di luar pekerjaan, maupun kesulitan-kesulitan yang timbul dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan (Ekhsan, 2021).

Konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau memuatnya tidak bahaya (Ramadhan, 2018). Konflik dapat berdampak positif bagi individu atau karyawan jikadijadikan motivasi agar lebih semangat dalam bekerja jika karyawan tersebut bisa mengendalikan konflik tersebut (Linda Marista, 2018)

Kinerja pegawai yang baik/tinggi akan membantu instansi memperoleh keuntungan, sebaliknya jika kinerja pegawai turun dapat merugikan instansi/kantor. Oleh karenanya, diperlukan perhatian khusus agar kinerja pegawai terealisasi dengan baik dan tepat waktu antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan variabel stres dan kinerja pegawai. Bahaya stres diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional. Proses berlangsung secara bertahap, akumulatif, dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk (Rismayadi2, 2023)

Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi . Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup , persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup pegawai yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stress artinya stres muncul saat pegawai kantor Pengadilan Tata Usaha Negara tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

LANDASAN TEORI

Stres kerja

Secara umum stress kerja sering diartikan sebagai kondisi tegang yang tidak mengenakan, karena seseorang secara subjektif merasa ada sesuatu yang membebani (Natalya, 2018). Stres adalah "suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang" (Buulolo, 2021). Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi tugas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya

Konflik kerja

Konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau memuatnya tidak bahaya (Ramadhan, 2018). Konflik dapat berdampak positif bagi individu atau karyawan jikadijadikan motivasi agar lebih semangat dalam bekerja jika karyawan tersebut bisa mengendalikan konflik tersebut (Linda Marista, 2018)

Kinerja pegawai

(Rismayadi2, 2023) Adapun faktor yang aspek yang menjadi indikator dalam penilaian dari kerja (Sedarmayanti, 2017), antara lain: tingkat pendidikan, jenjang karir, kepemimpinan, asuransi sosial, corak kerja, fasilitas kerja, penguasaan teknologi, peluang berpretasi, dan keterampilan. Kinerja pegawai menjai bagian penting untuk melaksanakan program-program kegiatan dengan maksimal (pertiwi, 2022)

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Metodologi penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah pendekatan yang verifikatif dengan model kuantitatif. . Dalam mengumpulkan data, metode yang dipergunakan ialah data primer yang diperoleh melalui berbagai cara, antara lain observasi langsung, penyebaran kuesioner, dan wawancara. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert yang memberikan skor kategori bobot mulai dari 1 sampai 5. Populasi penelitian terdiri dari 100 pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang (DPUPR) Kabupaten Karawang. Untuk pengambilan sampel menggunakan sensus atau teknik sampling jenuh, dimana teknik tersebut ialah metode penentuan sampel dengan keseluruhan bagian populasi digunakan menjadi sampel (Sugiyono, 2022). Penelitian dilakukan pada dua variabel independen yakni " stress kerja (X1) dan konflik kerja (X2)", serta pada variabel dependen, yakni "kinerja (Y)". Kemudian pengolahan data yang diperoleh menggunakan software SPSS 26 dengan teknik analisis Regresi linear berganda menggunakan beberapa pengujian di antaranya, pengujian validitas, reliabilitas, regresi, hipotesis, serta pengujian asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Sugiyono (2022) berpendapat bahwasanya "Uji validitas yaitu tingkat ketepatan dari data yang terjadi dengan objek penelitian yang diperoleh dan dilaporkan oleh peneliti". Validitas instrumen dapat ditetapkan jika koefisien korelasi rhitung melebihi rkritis ($r = 0,3$). Pada penelitian ini,

pengujian validitas instrumen digunakan sebagai pengukuran tiap variabel penelitian dengan hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 1. Variabel Stres Kerja

Item Pernyataan	R Hitung	R Kritis	Keterangan
SK 1	0,816	0,3	Valid
SK 2	0,768	0,3	Valid
SK 3	0,836	0,3	Valid
SK 4	0,769	0,3	Valid
SK 5	0,741	0,3	Valid
SK 6	0,861	0,3	Valid
SK 7	0,803	0,3	Valid
SK 8	0,809	0,3	Valid
SK 9	0,660	0,3	Valid
SK 10	0,660	0,3	Valid

Sumber : Olah data peneliti, 2023

Berdasar pada data yang disajikan pada tabel 1. keseluruhan indikator stress kerja dapat dikatakan valid, sebab seluruh nilai indikator melebihi 0,3. Tabel berikut menampilkan hasil yang diperoleh dari pengujian validitas data kuesioner dalam kaitannya dengan variabel konflik kerja.

Tabel 2. Variabel Konflik Kerja

Item Pernyataan	R Hitung	R Kritis	Keterangan
KK 1	0,736	0,3	Valid
KK 2	0,712	0,3	Valid
KK 3	0,802	0,3	Valid
KK 4	0,871	0,3	Valid
KK 5	0,847	0,3	Valid
KK 6	0,814	0,3	Valid
KK 7	0,798	0,3	Valid
KK 8	0,783	0,3	Valid
KK 9	0,776	0,3	Valid
KK 10	0,820	0,3	Valid

Sumber : Olah data peneliti, 2023

Berdasar pada tabel 2. Diperoleh nilai semua indikator konflik kerja $> 0,3$ maka dapat dinyatakan valid. Selanjutnya pengujian validitas data untuk kuesioner variabel Kinerja yakni tertera pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Variabel Kinerja

Item Pernyataan	R Hitung	R Kritis	Keterangan
K 1	0,812	0,3	Valid
K 2	0,847	0,3	Valid
K 3	0,880	0,3	Valid
K 4	0,808	0,3	Valid
K 5	0,778	0,3	Valid
K 6	0,835	0,3	Valid
K 7	0,742	0,3	Valid
K 8	0,782	0,3	Valid
K 9	0,763	0,3	Valid
K 10	0,863	0,3	Valid

Sumber : Olah data peneliti, 2023

Berdasar pada tabel 3. keseluruhan indikator kinerja dikatakan valid sebab nilai setiap indikator melebihi 0,3.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas tersaji dalam Tabel 4. di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Stress Kerja (X_1)	0,923	10	Reliabel
Konflik Kerja (X_2)	0,935	10	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	10	Reliabel

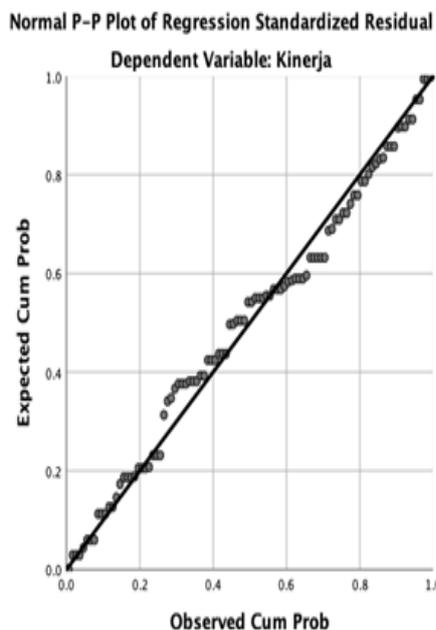
Sumber : Olah data peneliti, 2023

Berdasar pada tabel 4. Variabel bebas Stres Kerja (X_1), Konflik Kerja (X_2) beserta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing-masing bernilai cronbach's alpha melebihi 0,6. Maka hal tersebut mengartikan bahwasanya semua variabel dikatakan reliabel serta dapat dipergunakan dalam analisis berikutnya

Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas digambarkan pada gambar 1.

Gambar 1. PP-Plot Uji Normalitas



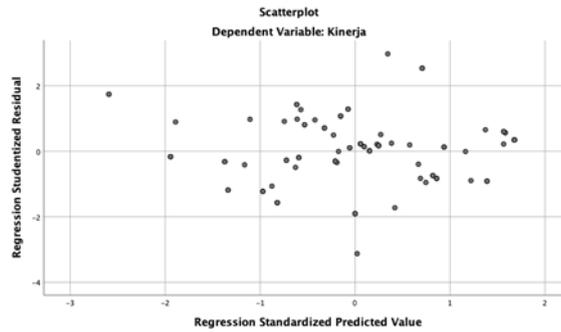
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Pada hasil output tersebut, diketahui bahwa terdapat beberapa data (titik) yang menyebar pada area sekitar serta terbentuk mengikuti arah garis diagonal. Sehingga dinyatakan bahwasanya model regresi berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis pengujian heteroskedastisitas digambarkan pada gambar berikut:

Gambar 2. Scatter Plot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasar pada Gambar 2, hasil pengujian mengindikasikan tidak adanya tren yang terlihat, dengan beberapa titik data tersebar di atas dan di bawah titik nol pada sumbu Y. Sehingga, dinyatakan bahwasanya tidak ada bukti yang menunjukkan adanya heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.456	1.634		2.115	.037		
	Stres Kerja	-.339	.100	-.338	-3.384	.001	.169	5.920
	Konflik Kerja	.574	.096	.596	5.971	.000	.169	5.920

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Dijelaskan dalam model uji multikolinearitas jika skor pada VIF > 10 dan skor untuk tolerance < 0,10 dengan demikian dinyatakan terkena multikolinearitas dan jika terdapat skor VIF < 10 serta skor tolerance > 10 dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas. Pada tabel di atas terlihat bahwasanya skor VIF stress kerja senilai 5.920 serta skor VIF konflik kerja senilai 5.920, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas stress kerja dan konflik kerja, karena kedua skor VIF < 10.

Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.915 ^a	.837	.833	2.67159	1.891

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Hasil dari tabel 6. Didapatkan nilai dL = 1,6337, nilai dU = 1,7152, serta 4 - dL = (4 - 1,6337) = 2,3663 dan 4 - dU = (4 - 1,7152) = 2,2848, Pada hasil penelitian nilai Durbin Watson (d) sebesar

1.891. Maka hasil pengujian menyatakan $dU < d < 4-dU$, artinya di penelitian ini tidak ditemukan autokorelasi.

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda tersaji dalam tabel berikut:

Table 7. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.456	1.634		2.115	.037
	Stres Kerja	-.339	.100	-.338	-3.384	.001
	Konflik Kerja	.574	.096	.596	5.971	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasar pada tabel 7. didapatkan persamaan regresi yakni:

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

$$Y = 3,456 - 0,339X_1 + 0,574 X_2$$

Dari model di atas, persamaan dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Stress kerja (X_1) bernilai koefisien $-0,339$ serta tingkat signifikan bernilai $(0,01) > 0,05$. Hal tersebut bermakna bahwasanya koefisien variabel stress kerja (X_1) memengaruhi Kinerja (Y). hal tersebut menyiratkan bahwasanya terdapat hubungan negative pada stress kerja dengan kinerja karyawan.
2. Konflik Kerja (X_2) bernilai koefisien sejumlah $0,574$ serta tingkat signifikan bernilai $(0,000) < 0,05$. Hal tersebut bermakna bahwasanya koefisien pada variabel konflik kerja (X_2) memengaruhi secara positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut menyiratkan bahwasanya terdapat hubungan positif pada konflik kerja dengan kinerja karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Table 8. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915 ^a	.837	.833	2.67159

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Sesuai data yang disajikan dalam tabel di atas, pengaruh stress kerja dan konflik kerja pada kinerja karyawan ditentukan sebanyak $0,837$ atau $83,7\%$. Sisanya $0,163$ atau $16,3\%$ dari varians kinerja karyawan dikaitkan dengan faktor yang tidak teruji pada penelitian.

Uji T

Tabel 9. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.456	1.634		2.115	.037
	Stres Kerja	-.339	.100	-.338	-3.384	.001
	Konflik Kerja	.574	.096	.596	5.971	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Sesuai dengan tabel 9. Dihasilkan skor thitung stress kerja melebihi ttabel ($-3,384 > 1,660$ atau thitung $>$ ttabel) sehingga hipotesis yang diterima adalah H_a dan menolak H_0 . Dilihat juga pada nilai sig $0,001 > 0,05$ yang menandakan bahwasanya stress kerja memengaruhi kinerja karyawan. Selanjutnya pada variabel konflik kerja skor thitung melebihi ttabel ($5,971 > 1,660$ atau thitung $>$ ttabel). Sehingga hipotesis yang diterima adalah H_a dan menolak H_0 , hal ini mengartikan bahwasanya secara parsial konflik kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Uji F

Hasil dari pengujian F disajikan di bawah ini:

Table 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3547.311	2	1773.656	248.501	.000 ^b
	Residual	692.329	97	7.137		
	Total	4239.640	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS, 2023

Berdasar pada hasil pengujian tabel 10, nilai F hitung melebihi nilai F tabel ($248,50 > 3,09$) serta tingkat signifikansi F melebihi nilai alpha (α) yaitu $0,05 > 0,000$. Sehingga, dinyatakan bahwasanya hipotesis yang diterima adalah H_a dan menolak H_0 , berarti menandakan secara simultan stress kerja dan konflik kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Melalui uji hipotesis memperlihatkan bahwasanya pada Stress kerja (X_1) bernilai koefisien $-0,339$ serta tingkat signifikan bernilai ($0,01 > 0,05$). Hal tersebut bermakna bahwasanya koefisien variabel stress kerja (X_1) memengaruhi Kinerja (Y). hal tersebut menyiratkan bahwasanya terdapat hubungan negative pada stress kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut juga mendukung penelitian dari Massie et all (2018) dalam hasil penelitiannya menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja

karyawan. Penelitian sejalan juga dilakukan oleh Buulolo et al., (2021) bahwa Stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai,

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis memperlihatkan hasil pengujian Konflik Kerja (X_2) bernilai koefisien sejumlah 0,574 serta tingkat signifikan bernilai $(0,000) < 0,05$. Hal tersebut bermakna bahwasanya koefisien pada variabel konflik kerja (X_2) memengaruhi secara positif pada kinerja karyawan. Hal tersebut menyiratkan bahwasanya terdapat hubungan positif pada konflik kerja dengan kinerja karyawan (Y). Artinya bahwa konflik kerja yang dapat diatasi atau diminimalkan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis tersebut juga mendukung penelitian dari Kurniawati (2020) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Walangantu et al (2018) adanya pengaruh konflik terhadap kinerja dalam perhitungan korelasi sederhana berpengaruh positif dan memiliki hubungan yang kuat sebesar 0,87%.

Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasar pada hasil pengujian, nilai F hitung melebihi nilai F tabel ($248,50 > 3,09$) serta tingkat signifikansi F melebihi nilai α ($0,05 > 0,000$). Sehingga, dinyatakan bahwasanya hipotesis yang diterima adalah H_a dan menolak H_0 , berarti menandakan secara simultan stress kerja dan konflik kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Marista (2018) yang menyatakan bahwa secara simultan konflik dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Prizela (2019) bahwa Konflik kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Stress kerja berpengaruh secara signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan.
2. Konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Secara simultan variabel stress kerja dan konflik kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 83,7%.

Saran

1. Bagi Dinas
 - a. Perusahaan sebaiknya memperhatikan stress kerja dan konflik kerja yang dialami oleh karyawan karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. stress kerja dan konflik kerja yang proporsional hendaknya dipertahankan agar tidak berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
 - b. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan meminimalisir stress kerja dan konflik kerja dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan perlu melakukan koordinasi, baik antara bawahan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya, sehingga karyawan merasa bagian dari organisasi tersebut, dan berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan
2. Bagi peneliti Selanjutnya
 - a. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah beberapa variabel seperti variabel lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja dan atau komunikasi yang sesuai dengan dalam skripsi ini.

- b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian yang berhubungan dengan stres kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Badewin, B. (2015). PENGARUH KOMPLIK PERAN TERHADAP KINERJA AUDITOR PADA KAP DI PEKANBARU. *JURNAL AKUNTANSI DAN KEUANGAN*, 4(1).
- DRAJAT, T. (2019). DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERIKANAN DAN PETERNAKAN KABUPATEN BANDUNG BARAT (Doctoral dissertation, FISIP UNPAS).
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Helma, S. S., Kamila, I., Mustakim, M., & Anglenia, P. (2019). Penerapan Metode SMARTER untuk Penentuan Hasil Open Recruitment Anggota Puzzle Research Data Technology (Predatech). In *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi dan Industri* (pp. 277-285).
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287-294.
- Nasehudin, T. S., & Gozali, N. (2012). Metode penelitian kuantitatif.
- PURBA, E. Y. B. (2019). Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS QUALITY).
- Ramadhenty, W., Indarti, S., & Chairilisyah, D. (2019). Pengaruh Penempatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Kabupaten Siak. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 438-452.
- Ramdhan, M. (2021). Metode penelitian. Cipta Media Nusantara.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113-124.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., ... & Putra, S. (2021). Kinerja Karyawan.
- Soendari, T. (2012). Metode penelitian deskriptif. Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka, 17.
- Sudiro, A. (2021). Perilaku Organisasi. Bumi Aksara.
- Supardi, E. (2016). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).
- Tang, M., & Faisal, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Resiliensi terhadap Stress Kerja Anggota Korps Brigade Mobile. *Management and Accounting Research Statistics Journal*, 2(1), 1-15.
- Wenur, G., Sepang, J., & 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).