

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen)**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata 1
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Oleh:
ADE AYU WIDHIANI
B 100 150 337**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen)

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

ADE AYU WIDHIANI

B100 150 337

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen

Pembimbing



Dra. Chuzaimah, M. M

NIK 339

HALAMAN PENGESAHAN

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen)

OLEH:

ADE AYU WIDHIANI

B100150337

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 22 Agustus 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Dra. Chuzaimah, M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Dr. Anton Agus Setyawan, M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)
(.....)
(.....)



Dekan,



Dr. H. Syamsudin, S.E., M.M

NIK 131602918

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Agustus 2019

Penulis



ADE AYU WIDHIANI

B100 150 337

**ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen)**

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis suatu variabel stres kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang telah disebarkan pada pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen sebanyak 100 responden yang ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* dengan melakukan penarikan sampel menggunakan rumus slovin. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan variabel stres kerja (X_1) dan variabel konflik kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji determinasi (R_2). Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: stres kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan.

Abstrack

This study aims to analyze a variable work stress (X_1) and work conflict (X_2) on employee performance (Y). This type of research is quantitative. The types of data in this study are primary data that has been distributed to the employees of the Sragen Regency Land Office as many as 100 respondents who were determined using the purposive sampling method by making sampling using the Slovin formula. The analytical method used in this study is multiple linear regression analysis using work stress variables (X_1) and work conflict variables (X_2) on employee performance (Y) at the Sragen Regency Land Office. The analytical tool used in this study includes validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, and determination test (R_2). The results of the analysis show that work stress does not significantly influence employee performance and work conflict has a significant effect on employee performance.

Keywords: job stress, work conflict, and employee performance.

1. PENDAHULUAN

Manajemen dalam sebuah perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang berkonsentrasi pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu atau seni untuk mengatur dan mengarahkan hubungan ataupun peranan

tenaga kerja supaya lebih efektif dan efisien agar dapat tercipta dan terwujudnya suatu tujuan dalam suatu perusahaan (Wartono, 2017)

Setiap perusahaan akan selalu mengharapkan memiliki karyawan yang berdedikasi tinggi dan memiliki kinerja yang baik. Sering kali dalam suatu perusahaan menghadapi masalah yang berkaitan dengan tenaga kerjanya, masalah ini menjadi tantangan dalam perusahaan yang bersangkutan karena baik buruknya perusahaan tergantung pada kualitas dari sumber daya manusia yang ada di perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan sering kali mengalami penurunan yang akan berakibat pada perusahaan hal ini disebabkan oleh beberapa faktor seperti terjadinya adanya stres kerja, konflik kerja beban kerja yang berlebih dan sebagainya. Adanya stres kerja dan konflik kerja yang terjadi pada karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal, yang disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi untuk merusak dan tidak terkontrol (Widyasari, 2008). Konflik kerja merupakan kondisi dimana terjadi ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang ingin dicapai, baik nilai dan tujuan yang ada dalam diri sendiri maupun dalam hubungan dengan orang lain (Luthans, 1985).

Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen yang merupakan kantor daerah pertanahan kabupaten Sragen, melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen memiliki visi menjalankan tugas pemerintahan dalam bidang pertanahan untuk kemakmuran rakyat, dan misi Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen mewujudkan tatanan dengan menghadapi sengketa, konflik dan perkara pertanahan serta penataan perangkat hukum pengelolaan pertanahan. Dalam pencapaian visi dan misi tersebut maka diharapkan kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen dapat terus meningkat, akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen mengalami pasang surut. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan mengambil variabel stres dan konflik kerja yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik

melakukan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen)”

2. METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden dari Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen yang berjumlah 175 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan rumus slovin sehingga didapatkan jumlah sampel sebanyak 100 responden .

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan pengumpulan data yang diperoleh dengan menyebarkan sejumlah daftar pertanyaan atau pernyataan yang disusun secara sistematis kepada responden. Metode pengumpulan dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Alat yang digunakan untuk mengukur data agar bersifat tetap dan dapat dipercaya adalah dengan menggunakan: Uji Instrumen Penelitian menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik menggunakan Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas. Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi (R^2).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

3.1.1. Uji asumsi klasik

Tabel 1. Hasil uji normalitas

Keterangan	<i>Unstandardized Residual</i>
Kolmogorov-smirnov Z	0,074
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,197

Sumber: Data olahan primer, 2019

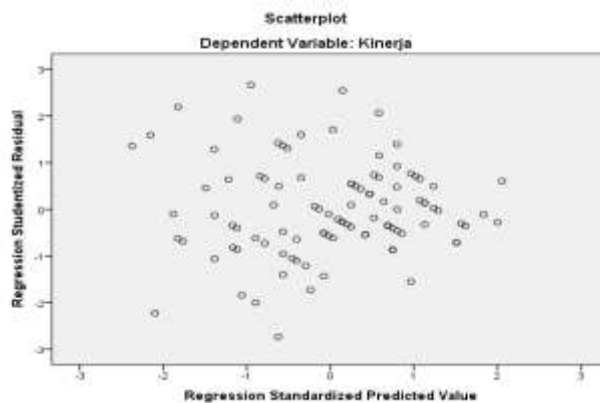
Pengujian normalitas dilakukan dengan *One Sample Kolmogorov Smirnov* Test dengan melihat tingkat signifikansi 0,05 pada *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Hasil uji normalitas pada tabel 1 ini menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,197. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 2. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Stres Kerja	0,997	1.003	Non multikolinieritas
Konflik Kerja	0,997	1,003	Non multikolinieritas

Sumber: Data olahan primer, 2019

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* diatas 0,10 dan mempunyai nilai VIF dibawah angka 10. Dengan demikian dapat dinyatakan model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 1. Hasil uji heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam gambar 1 menunjukkan bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu atau tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.1.2. Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Hasil uji regresi

Variabel	Koef.B	t Hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	9,274			

Stres Kerja	-0,119	-2,364	0,020	Signifikan
Konflik Kerja	0,590	9,638	0,000	Signifikan
F hitung		48,215		Signifikan
F sig.		0,000		
R		0,706		
R Square		0,449		
Adjusted R square		0,488		

Sumber: Data olahan primer, 2019

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil pengolahan data menggunakan SPSS 23.00 maka persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 9,274 - 0,119X_1 + 0,590X_2 + e \quad (1)$$

Dari persamaan yang dihasilkan diatas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Variabel stres kerja bernilai negatif menunjukkan bahwa setiap peningkatan stres terhadap variabel stres kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Variabel konflik kerja bernilai positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan konflik terhadap variabel konflik kerja akan menyebabkan peningkatan kinerja karyawan.

Untuk variabel stres kerja memiliki nilai t_{hitung} -2,364 dan nilai sig. 0,020 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} 9,638 dan sig. 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Maka dapat diartikan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari tabel 3 dengan program SPSS 23.00 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 48,215 dan lebih besar dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,09 dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti model yang digunakan adalah tepat (fit) dan variabel stres kerja dan

konflik kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa hasil perhitungan untuk nilai *Adjusted R Square* diperoleh angka 0,488 atau 48,8% menunjukkan bahwa kemampuan model stres kerja dan konflik kerja mampu menerangkan variasi dari variabel kinerja karyawan dan sisanya 51,2% masih dipengaruhi oleh variabel independen lainnya.

Hipotesis yang pertama yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan diterima, yang dinyatakan dengan nilai beta dari variabel stress kerja sebesar -0,119 dengan nilai sig 0,020 lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa, adanya stres kerja yang terjadi pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen akan menurunkan kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja, dari delapan pertanyaan terdapat satu diantaranya yang memiliki nilai tertinggi yaitu, beban tugas yang diberikan terlalu berat. Sehingga dapat diartikan bahwa banyaknya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan dirasa terlalu berat, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas sedikit, hal ini tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga mengakibatkan banyak tugas yang bertumpuk, beban kerja karyawan mengakibatkan stres kerja pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yani R. Lesimanuaya, 2012) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua. Penelitian lain yang sesuai adalah penelitian yang dilakukan oleh (Rachel Natalya Massie dkk., 2018) yang menyatakan bahwa apabila stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima, yang dinyatakan

dengan nilai beta dari variabel konflik kerja sebesar 0,590 dengan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan bahwa, adanya konflik kerja yang terjadi pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel Konflik Kerja, dari delapan pernyataan terdapat satu diantaranya yang memiliki nilai tertinggi yaitu perbedaan status dan jabatan. Sehingga dapat diartikan bahwa adanya perbedaan status dan jabatan yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen akan meningkatkan kinerja Karyawan, hal ini karena komunikasi antara pimpinan dengan karyawan terjalin dengan baik sehingga kesenjangan atasan dan bawahan dapat diatasi dengan baik, apabila karyawan melakukan kesalahan pimpinan selalu memberikan teguran yang bersifat membangun kepada karyawan. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Gabreila Wenur dkk, 2018) menyatakan bahwa variabel konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan adanya konflik kerja akan meningkatkan usaha untuk mengoreksi diri, meningkatkan energi pada karyawan serta akan menemukan solusi yang konstruktif, maka dengan adanya konflik kerja pada karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 4.1.1. Stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen.
- 4.1.2. Konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen.

4.2. Saran

Hasil penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, penulis dapat memberikan saran bagi penelitian selanjutnya:

4.2.1. Bagi pihak kantor

Stres kerja dan konflik kerja yang terjadi pada karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen seharusnya dapat ditangani dengan baik, serta upaya dalam pencegahan kemungkinan terjadinya stres kerja dan konflik kerja seharusnya dapat dicegah, apabila dilihat dari indikator stres kerja dan konflik kerja maka dapat dilakukan pencegahan kemungkinan stres kerja dan konflik kerja.

4.2.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Sragen tidak hanya dipengaruhi faktor stres kerja dan konflik kerja saja, tetapi juga masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja tersebut. Sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat menggunakan data yang lebih banyak lagi, sehingga hasil penelitiannya lebih baik

DAFTAR PUSTAKA

- Gabreila, Wenur, Jantje, Lucky. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (PERSERO)tbk Cabang Manado.*
- Luthans, Fred. (1985). *Organizational Behavior, 5th ed, Singapore, Mc Graw-Hill Book Co.*
- Rachel Natalya Massie, dkk. (2018). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado." *Jurnal Administrasi Bisnis, vol. 6, Tahun 2018.*
- Wartono, Tri. (2017). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, vol. 4, April 2017*
- Widyasari. (2008). *Analisis Perilaku Brand Switching Konsumen dalam Pembelian Produk Sepeda Motor (Studi pada Konsumen Sepeda Motor Di Kotamadya Salatiga)* Jilid 15. Penerbit: Stikubank University
- Yani R. Lesimanuaya. (2012). *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera Jayapura Papua.*