

ANALISIS PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT KEMPO

Febi Raodatul Zanah¹
Wulandari²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

febiraodatulz@gmail.com

wulan.stiebima@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kempo. Jenis penelitian ini adalah asosiatif dengan menggunakan data kuantitatif dari sumber data primer. Instrument penelitian berupa kuesioner skala likert dengan populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Kempo sebanyak 54 orang responden yang terdiri dari orang pegawai yang berstatus 27 PNS dan 27 orang yang bersatus tenaga sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang pegawai Kantor Camat Kempo. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji determinasi, ujit dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kempo.

Kata Kunci: Konflik, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of conflict and work stress on employee performance at the Kempo District Office. This type of research is associative using quantitative data from primary data sources. The research instrument was in the form of a Likert scale questionnaire with the population used in this study, namely all employees at the Kempo sub-district office as many as 54 respondents consisting of 27 civil servants and 27 volunteers. The sample in this study were 54 employees of the Kempo District Office. The sampling technique was carried out using saturated sampling method. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, questionnaires and literature study. Data analysis techniques used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, determination test, t test and f test. The results of the study show that conflict and work stress have a significant effect on employee performance at the Kempo District Office.*

Keywords: *Conflict, Work Stress, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi komponen aset yang paling bernilai yang terdapat pada suatu organisasi, karena manusia sebagai sumber daya yang dapat menggerakkan sebuah organisasi berjalan sebagaimana mestinya. Dengan begitu, unsur-unsur sumber daya manusia menjadi faktor utama yang harus diperhatikan suatu organisasi selaras dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh sebab itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia berkualitas yang memiliki kinerja yang baik merupakan langkah utama suatu organisasi atau instansi (Riana dan Aghata, 2016). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan sebagai bagian dari organisasi (Susilo dan Wahyudin, 2020).

Salah satu faktor pendorong kinerja pegawai adalah minimnya konflik dalam suatu organisasi. Menurut Widjaja, et al (2021) konflik adalah ketidakcocokan dua atau lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang perlu membagi sumber daya yang seadanya atau aktivitas kerja atau realita bahwa mereka mempunyai perbedaan status, perbedaan misi, perbedaan nilai atau perbedaan pendapat. Konflik kerja yang menimpa pegawai dapat berdampak pada hal yang negatif atau positif,

tergantung bagaimana cara pegawai menghadapi konflik kerja tersebut.

Selain konflik, stres kerja pegawai juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, ataupun juga stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres kerja sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya (Juartini, 2021).

Kantor Camat Kempo Kabupaten Dompu adalah salah satu instansi pemerintahan yang melaksanakan kewenangan pemerintah yang dilimpahkan oleh bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi daerah, dan menyelenggarakan tugas umum pemerintah. Berdasarkan observasi awal peneliti Kantor Camat Kempo, terdapat fenomena masalah terkait konflik kerja dan stres kerja pegawai yang cukup tinggi. Konflik kerja yang cukup tinggi didasari dengan adanya beberapa pegawai ketika bekerja kerap mengalami kesalahan dalam komunikasi antar sesama pegawai maupun antar pegawai dengan atasan, beberapa pegawai dihadapkan dengan perbedaan tujuan akhir yang hendak dicapai dalam proses penyelesaian tugas antar sesama pegawai, antar sesama pegawai sering kali berbeda pendapat ketika menyelesaikan pekerjaan, beberapa pegawai merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang

dilimpahkan kepadanya semakin berat, serta toleransi dari rekan kerja yang dirasa oleh sebagian pegawai masih kurang.

Stres kerja pegawai yang kurang baik ditandai dengan masih terdapat beberapa pegawai yang merasa bahwa mereka diberikan tuntutan tugas atau pekerjaan yang menumpuk, sehingga penyelesaian kerja dengan *deadline* yang telah ditentukan atasan sulit untuk terpenuhi, terlebih lagi beberapa pegawai menyatakan tidak jarang mendapat *request* pekerjaan dari atasan, tekanan kerja dari atasan dan mendapat beberapa tugas tambahan yang harus mereka kerjakan sehingga membuat pekerjaan yang lainnya menumpuk dan disertai dengan beberapa pegawai yang menganggap bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan kurang cocok dan tidak fleksibel.

Selain permasalahan terkait konflik dan stres kerja, kinerja pegawai pada Kantor Camat Kempo juga dirasa kurang maksimal. Hal ini didasari dengan masih adanya beberapa pegawai yang dinilai oleh masyarakat kurang cepat, tanggap dan handal ketika memberikan pelayanan, beberapa pegawai yang terlihat terlambat datang bekerja, terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir atau absen datang bekerja serta kurangnya kerja sama yang baik antar pegawai ketika memberikan pelayanan.

Fenomena masalah diatas mendasari peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui dan

menganalisis pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kempo.

TINJAUAN PUSTAKA

Konflik

Konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada berbangkitnya keadaan ketidaksetujuan, kontroversi dan pertentangan dua pihak atau lebih secara berkesinambungan (Wenur et al. 2018). Menurut Juartini (2021) konflik adalah “sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi dengan anggota lain, konflik juga dapat diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan. Sedangkan menurut Firdaus (2021) konflik adalah satu proses dimana satu pihak atau kelompok menjadi sasaran atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi.

Menurut Juartini (2021) konflik dapat diukur dengan indikator 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 dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik 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 pegawai atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada pegawai lain.
5. Kesalahan dalam afeksi, apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana batin.

Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2016) stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karena adanya tekanan-tekanan yang terlalu besar dari sesama rekan

kerja atau lingkungan kerja. Orang-orang yang mengalami stress menjadi sering marahmarah atau emosional, agresif, tidak santau atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Menurut Harismasakti dan Munawati (2021) stres kerja adalah respon seorang individu terhadap stresor di tempat kerja. Stresor yang dimaksud adalah segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan kekeliruan atau kesalahan dalam bekerja dan hidup. Sedangkan menurut Panggabean, et al (2019) stres kerja adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang di tempat kerjanya ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting.

Menurut Juartini (2021) menjelaskan beberapa indikator stres kerja diantaranya:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, 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, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

5. Kepemimpinan organisasi, yaitu memberikan gaya manajemen pada organisasi.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah kualitas atau kuantitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Karomah, 2020). Sedangkan menurut (Purba et al. 2019) kinerja pegawai adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana yang oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan pegawai yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator yang digunakan sebagai alat ukur variabel kinerja pegawai menurut Hidayat dan Rusli (2021) adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas, merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kesesuaian jam kerja, merupakan kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran

3. Tingkat kehadiran, yaitu dilihat dan jumlah ketidakhadiran pegawai dalam suatu perusahaan selama periode tertentu
4. Kerja sama antar pegawai, merupakan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
5. Kepuasan kerja, adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Hubungan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Prizela (2019) konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika suatu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif. Konflik secara otomatis berdampak bagi pegawai atau kinerja pegawai. Konflik yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan dapat menyebabkan hal positif maupun negatif kepada kinerja pegawai. Konflik yang tinggi menyebabkan performansi seseorang menjadi semakin rendah, sebaliknya semakin rendah konflik yang terjadi menyebabkan performansi seseorang akan menjadi lebih baik. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Linda (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan konflik terhadap kinerja pegawai PT Bama Berita

Sarana Televisi (BBSTV Surabaya).

Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Linda (2018) stres kerja merupakan adanya tekanan yang diterima pegawai dari sesama rekan kerja atau kondisi lingkungan kerja yang memicu timbulnya ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir dan kondisi seseorang. Akibat yang ditimbulkan dari stres kerja ini adalah pegawai tersebut susah untuk beradaptasi dalam menghadapi lingkungan kerja di sebuah organisasi. Ketika pegawai tidak mampu menghadapi stres berkepanjangan akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut mengalami penurunan dengan tidak bekerja sebagaimana mestinya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harismasakti dan Munawati (2021) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kabupaten Lebak.

Hubungan Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Konflik dan stres kerja adalah dua hal yang beriringan dalam sebuah organisasi. Keduanya memiliki pengaruh yang baik atau positif dan juga pengaruh buruk atau negatif terhadap kinerja pegawai. Dan keduanya merupakan perkara yang tidak bisa dihindari dalam dinamika organisasi. Semakin tingginya konflik dan stres kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya jika konflik dan stres

kerja pegawai normal dan cenderung rendah maka secara otomatis pegawai akan meningkatkan kinerjanya pada organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wenur, et al (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan jenis penelitian asosiatif, penelitian asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan mempunyai tingkat yang lebih bila dibandingkan dengan penelitian deskriptif dan komparatif (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti ingin mencari pengaruh Konflik (X1) dan Stres Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Camat Kempo. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner skala likert.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Kempo sebanyak 54 orang responden yang terdiri dari orang pegawai yang berstatus PNS dan 27 orang yang bersatus tenaga sukarela. Sampel dalam penelitian ini adalah 54 orang pegawai Kantor Camat Kempo. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan metode *sampling* jenuh, yang dimana teknik *sampling* ini menggunakan keseluruhan anggota populasi untuk dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien korelasi, uji determinasi, ujit dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Berdasarkan data hasil pengujian tingkat validitas terhadap setiap item pernyataan pada instrumen penelitian, diketahui bahwa setiap pernyataan yang diajukan dalam penelitian pada variabel konflik (X1), stres kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) menunjukkan keseluruhan item pernyataan valid karena berada diatas standar validitas yaitu $\geq 0,300$.

Hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan item pernyataan pada variabel konflik (X1), stres kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) dengan nilai *cronbach's alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,600 artinya semua item pernyataan dari kuisisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorof-Smirnov*, terlihat nilai *Asymp.Sig* memiliki nilai > 0.05 . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai

untuk memprediksi variabel dependen yaitu kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen konflik dan stres kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic*, diketahui nilai *Tolerance* untuk variable konflik (X1) dan stres kerja (X2) adalah $0,716 > 0,10$ sementara, nilai VIF untuk variabel konflik (X1) dan stres kerja (X2) adalah $1,397 < 10.00$. maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokesdastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokesdastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil uji autokolerasi, menunjukkan nilai statistik Durbin Watson sebesar 1,831 dengan nilai DU sebesar 1,6800, maka $DU < DW < 4-DU$, sehingga $1,6800 < 1,831 < 2,32$ maka disimpulkan bahwa tidak terjadi kendala autokolerasi.

Uji Koefisien Korelasi dan Uji Determinasi

Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Kolerasi dan Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,839	,833	2,112
a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, KONFLIK				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas, diketahui nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0,916 berada pada interval 0,800 – 1,000 dengan tingkat hubungan sangat kuat. Diketahui nilai determinasi variabel penelitian, yang dimana terdapat pengaruh antara konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,839 atau 83,9%, sedangkan sisanya 16,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, beban kerja dan variabel-variabel lain.

Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.474	2,929		-.162	,872
	KONFLIK	,214	,070	,202	3,043	,004
	STRES KERJA	,801	,067	,792	11,923	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,474 + 0,214 X1 + 0,801 X2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -0,474 dapat diartikan apabila variabel konflik dan stres kerja dianggap nol, maka kinerja pegawai akan sebesar -0,474.
- Nilai koefisien beta pada konflik sebesar 0,214 artinya setiap perubahan variabel konflik (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,214 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.
- Nilai koefisien beta pada variabel stres kerja sebesar 0,801 artinya setiap perubahan variabel stres kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,801 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap.

H1 : Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kempo.

Hasil statistik uji t untuk variabel konflik diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,043 dengan nilai t-tabel sebesar 2,007 ($3,043 > 2,007$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05 ($0,004 < 0,05$), sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kempo” diterima (**H1 Diterima**). Artinya konflik dan kinerja pegawai memiliki hubungan, apabila konflik yang dirasakan pegawai meningkat maka kinerja pegawai akan menurun atau sebaliknya, ketika konflik kerja yang dirasakan

pegawai cenderung menurun, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Konflik tidak secara otomatis buruk bagi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Linda (2018) dan Panggabean, et al (2019) yang menyatakan bahwa konflik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Konflik kerja yang terjadi didalam organisasi atau perusahaan dapat menyebabkan hal positif maupun negatif kepada kinerja pegawai. Konflik yang tinggi menyebabkan performansi seseorang menjadi semakin rendah, sebaliknya semakin rendah konflik yang terjadi menyebabkan performansi seseorang akan menjadi lebih baik (Yuliana, et al. 2019).

H2 : Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kempo

Hasil statistik uji t untuk variabel stres kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 11,923 dengan nilai t-tabel sebesar 2,007 ($11,923 > 2,007$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kempo” diterima (**H1 Diterima**). Hal ini menunjukkan semakin tinggi Stress kerja akan semakin menurunkan kinerja pegawai begitupun sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harismasakti dan Munawati (2021) dan

penelitian Panggabean, et al (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Stres kerja ialah reaksi seseorang perih yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan karena desakan pekerjaan secara internal maupun eksternal, Sehingga dari kondisi stres ini dapat memunculkan rasa ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja (Widjaja, et al, 2021).

Hasil Uji f

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1184,404	2	592,202	132,744	,000 ^b
	Residual	227,522	51	4,461		
	Total	1411,926	53			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber :Data Primer Diolah SPSS v20, 2023

H3 : Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kempo.

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil pengujian diperoleh nilai F-hitung sebesar 132,744 dengan nilai F-tabel sebesar 2,79 ($132,744 > 2,79$) dengan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Terdapat Pengaruh Secara Signifikan Konflik Dan Stres Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kempo” diterima (**H3 Diterima**). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Harismasakti dan Munawati (2021) dan penelitian Panggabean, et al (2019) yang menyatakan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan pembahasan dari hasil analisa yang telah dilakukan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa konflik dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kempo.

Saran

Kantor Camat Kempo diharapkan untuk terus meningkatkan kinerja pegawai dengan meminimalisir konflik dan stres kerja yang negatif pada pegawai ketika bekerja.

Penulis juga menyarankan agar ada penelitian lanjutan guna memvalidasi penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti kepuasan kerja, stres kerja dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Firdaus, L. 2021. “Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya Lilik Firdaus Universitas Wijaya Putra Surabaya.” *Jurnal Mitra Manajemen* 5(10): 701–17.
- Ghozali, I. 2016. “Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).” *Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro* 96.
- Harismasakti, E., Munawati, M. 2021. “Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kementerian Agama Kabupaten Lebak.” *E-Journal Studia* 10(1): 9–14.
- Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hidayat, R, Rusli. 2021. “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kualitas Pelayanan Nasabah Pada Pt. Pegadaian Cabang Tente Kabupaten Bima.” *Jurnal Dimensi* 10(2): 425–438.
- Juartini, T. 2021. “Pengaruh Konflik Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Delima Pinglogistra Jakarta Timur.” *Jurnal Ekonomi dan Industri* 22(2): 1–10.
- Karomah, R. 2020. “Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Menikah (Studi Pada PT. Sukorintex Batang).” *AKSES: Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 14(2): 71–82.
- Linda, M. 2018. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya).” *Journal of Business and Innovation Management* 1(1): 39–51.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, Halim, F. 2019. “Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun.” *Maker: Jurnal Manajemen* 5(1): 117–129.
- Prizela, M. M. E. 2019. “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Karya Prima Pondasi.” *Prosiding Seminar Nasional Humanis* 2(2): 170–186.
- Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., Andronicus, M. 2019. “Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Central Proteina Prima , TBK Medan.” *WAHANA INOVASI* 8(1): 1–8.

- Riana, D., Aghata, V. Y. 2016. "Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta." *Bhirawa* 3(1): 1–8.
- Sugiyono. 2016. Bandung: Alfabeta *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*.
- Susilo, Y., Wahyudin. 2020. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* 1(1): 45–58.
- 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* 6(1): 51–60.
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., Mubarak, A. 2021. "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Perdana Java Creative Bandung." *Jurnal Sain Manajemen* 3(2): 83–94.
- Yuliana, S., Supardi, Wulandari, M. 2019. "Analisis Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta." *Jurnal Ilmu Manajemen* 5(1): 2-17.