



E-ISSN: 2988-0211 | Vol. 02, No. 02, 2023, pp. 23-37 | DOI: 10.63901/ijebam.v2i2.55

Journal Homepage: <https://journal.seb.co.id/ijebam/index>

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan Perempuan Puskesmas Randudongkal: Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Yasmin Karimah^{1*}, Suhartini², dan Alldila Nadhira Ayu Setyaning³

¹Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

²Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

³Department of Management, Faculty of Business and Economics, Universitas Islam Indonesia

*Corresponding author, E-mail: 19311348@students.uii.ac.id.

INFORMASI ARTIKEL	ABSTRAK
<i>Section</i>	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh mediasi stres kerja dalam hubungan antara konflik terhadap kinerja. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Diperoleh 34 data sampel dari total 50 kuesioner yang disebarluaskan. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan <i>software</i> IBM SPSS Statistics dengan menggunakan metode analisis yang meliputi uji T, analisis regresi linear sederhana, dan juga analisis jalur. Penelitian ini menemukan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, konflik berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja tidak dapat memediasi dalam hubungan antara konflik terhadap kinerja.
<i>Artikel Hasil Penelitian</i>	
<i>Sejarah Artikel</i>	
Artikel Diserahkan: 24/12/2023	
Diterima: 25/12/2023	
Tersedia secara online: 02/01/2024	
<i>Kata Kunci</i>	
kinerja	
konflik	
stres kerja	

©2023 PT Solusi Edukasi Berdikari: Publishers. All rights Reserved

PENDAHULUAN

Menurut Luthans (1985) konflik merupakan ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut, konflik diartikan seperti keadaan adanya ketidakcocokan objektif antara nilai atau tujuan, dan juga sebagai perilaku dengan sengaja mengganggu tujuan orang lain yang menjadikan permusuhan. Konflik terjadi karena adanya perbedaan antar anggota di dalam suatu kelompok tertentu.

Stres kerja adalah kondisi di mana seseorang merasa adanya kendala dan tujuan tidak sesuai dengan yang dia inginkan atau seseorang itu merasa gagal untuk mencapai tujuan



organisasi. Menurut Robbins (2003), stres merupakan suatu kondisi yang dinamik individu dikonfrontasikan dengan peluang yang ada, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang kemudian disangkut pautkan dengan sesuatu yang diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti.

Kinerja karyawan adalah suatu aspek penting atau aspek penentu keberhasilan organisasi atau perusahaan, jika kinerja karyawan dalam organisasi tersebut buruk maka akan berdampak pada kesuksesan organisasi tersebut, begitu pula sebaliknya. Maka penting sekali mencari SDM yang memumpuni dari kriteria organisasi. Menurut Hasibuan (2002), kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya berdasarkan kecerdasannya, usaha serta kesempatan yang dilakukannya.

Penelitian ini diajukan untuk tenaga kerja perempuan puskesmas. Puskesmas ini didirikan pada tahun 1993. Wilayah kerja Puskesmas Randudongkal meliputi sembilan desa yang ada dikecamatan Randuddongkal, yaitu Desa Kecepit, Desa Mejagong, Desa Gembyang, Desa Penusupan, Desa Banjaranyar, Desa Randudongkal, Desa Karangmoncol, Desa Semingkir dan Desa Semaya dengan luas wilayah 2.660,735 Ha. Berdasarkan hal tersebut, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara konflik terhadap kinerja karyawan yang memalui stres kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kerja perempuan Puskesmas Randudongkal.

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi sarana untuk belajar bagi penulis untuk menghasilkan karya ilmiah, dan dapat meningkatkan kemampuan menulis karya ilmiah bagi penulis dan kemampuan berpikir serta mengatasi masalah yang berkaitan dengan penelitian, kemudian penulis memperoleh ilmu baru selama proses penelitian berjalan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya khususnya pada penggunaan topik konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian dapat menjadi pertimbangan untuk mengembangkan topik yang sama. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan yang diberikan untuk organisasi terkait konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan serta bermanfaat bagi keberlangsungan organisasi.

KAJIAN PUSTAKA & HIPOTESIS

Konflik

Menurut Luthans (1985), konflik merupakan ketidaksesuaian nilai atau tujuan antara anggota organisasi, sebagaimana dikemukakan berikut, “*Conflict has been defined as the condition of objective incompatibility between values or goal, as the behavior of deliberately interfering with another's goal achievement, and emotionally in term of hostility*”. Stoner dan Freeman (1994) berpendapat bahwa konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi, atau kepribadian. Dalam hal ini konflik adalah pertentangan atau ketidaksesuaian yang disebabkan oleh perbedaan pendapat antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan disuatu organisasi. Berdasarkan dari rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa konflik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Soelton *et al.* (2020); Rathi dan Kumar (2023); dan Rahayu dan Hidayat (2021)). Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui bahwa konflik berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja.

H₁: Konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H₂: Konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Stres Kerja

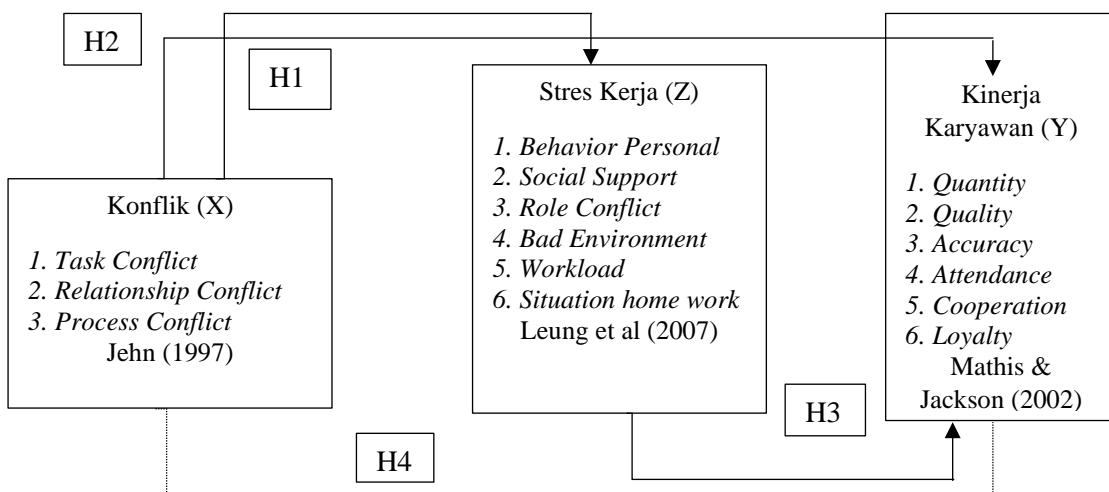
Stres kerja adalah kondisi dimana karyawan mengalami tekanan dalam dirinya saat ingin mencapai tujuan organisasi. Robbins (2003) berpendapat bahwa stres merupakan suatu kondisi yang dinamik individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang yang ada, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demand*) yang disangkut pautkan dengan sesuatu diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti. Sedangkan menurut Pashkow dan Libov (1997) berpendapat bahwa stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang, karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya. Berdasarkan dari rujukan penelitian terdahulu diketahui bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Amriz, Ritonga dan Pane (2022); Iskamto (2021)). Berdasarkan penelitian terdahulu diketahui bahwa stres kerja memediasi hubungan antara konflik terhadap kinerja (Agustina dan Sudibya (2018); Nurpratama dan Yudianto (2022); Rahayu dan Hidayat (2021)).

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₄: Stres kerja dapat memediasi hubungan antara variabel konflik dan terhadap kinerja.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah salah satu aspek berpengaruh dalam organisasi, jika kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut baik maka perusahaan akan mendapat hasil yang baik, begitu pula sebaliknya. Menurut Bernardin dan Russell (2013), kinerja adalah rekaman dari hasil yang telah dicapai yang berasal dari pelaksanaan tugas atau kegiatan selama jangka waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau pegawai dalam mengemban tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: (Jehn, 1997; Mathis dan Jackson, 2006; Leung, Sham dan Chan, 2007 dalam olahan penulis (2023))

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi yang penulis gunakan yaitu tenaga kerja kesehatan perempuan pada Puskesmas Randudongkal, sedangkan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 34 orang. Adapun pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan cara *purposive sampling*.

Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data primer yang digunakan adalah hasil kuesioner melalui *google form*. Data sekunder yang digunakan adalah buku, jurnal, atau literatur baik secara *online* maupun fisik. Pengumpulan data pada peneliti ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar, yang dimana pengukuran jawaban ditentukan dengan skala *likert* mulai dari nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hingga nilai 5 (Sangat Setuju).

Definisi Operasional

Tinggi atau rendahnya konflik yang dialami karyawan pada organisasi, dapat berpengaruh pada baik atau tidaknya kinerja karyawan, yang akan berdampak pada organisasi tersebut. Konflik organisasi mencakup ketidaksepakatan soal alokasi sumberdaya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi atau kepribadian (Stoner dan Freeman, 1994).

Stres kerja tinggi atau rendahnya stres kerja yang dialami karyawan, dapat pula berpengaruh pada baik atau buruknya kinerja, dan juga keberlangsungan organisasi. Kinerja karyawan dalam organisasi sangat mempengaruhi sukses atau tidaknya organisasi tersebut maka dari itu dalam organisasi sangat dibutuhkan SDM yang mumpuni dan berkinerja baik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa instrumen yang valid menjelaskan bahwa instrumen tersebut akan dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Terdapat beberapa cara untuk pengujian validitas instrumen yang dapat digunakan saat penelitian, yaitu uji validitas konstruk, uji validitas isi, dan uji validitas eksternal.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2016), uji reliabilitas dapat digunakan dengan cara eksternal atau pun internal. Jika dengan eksternal maka dapat dilakukan dengan *test-retest (stability) equivalent*, dan gabungan keduanya. Apabila dengan cara internal maka diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016), uji ini untuk membuktikan apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov*, jika penelitian memiliki nilai *Asmp.Sig (2-tailed)* variabel residual berada pada nilai diatas 5 atau 0,05% maka hal itu dianggap memenuhi uji normalitas begitupun sebaliknya.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2016), uji ini untuk pengujian apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (variabel independen) dalam model regresi. Untuk mengetahui adanya multikolinearitas atau tidak pada model regresi, dapat dilakukan dengan analisis, seperti nilai R^2 yang dihasilkan suatu estimasi model regresi sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen. Kemudian analisis matrik korelasi variabel independen, apabila antar variabel independen terdapat korelasi tinggi maka itu merupakan indikasi adanya multikolinearitas. Terakhir, multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta *Variance Inflation Factor (VIF)*. Keduanya akan menunjukkan setiap variabel independen mana yang akan dijelaskan oleh variabel independen lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengukur ketidaksamaan *variance* model regresi pada residual pengamatan dan pengamatan lainnya. Apabila *variance* residual dengan pengamatan lain tetap sama, maka hasilnya dinyatakan homokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Regresi 1

Model regresi 1 yang akan digunakan bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari konflik terhadap stres kerja.

$$Z = a + b_1 X$$

Keterangan:

Z = Stres Kerja

a = Konstanta

X = Konflik

Model Regresi 2

Model regresi 2 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari konflik terhadap kinerja karyawan.

$$Y = a + b_1 X$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

X = Konflik

Model Regresi 3

Model regresi 3 bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja

$$Y = a + b_1 Z$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

Z = Stres Kerja

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan adalah yang memperlihatkan adanya pengaruh serentak dari variabel independen terhadap variabel dependen. Cara mengujinya dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Ho ditolak apabila nilai F di atas α . Maka hipotesis alternatif Ha diterima. Ho ditolak dan Ha diterima jika nilai F hitung > daripada nilai F tabel (Ghozali, 2016).

Uji Parsial (Uji T)

Pada prinsipnya menegaskan seberapa pengaruh dari variabel independen secara terperinci menguraikan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$). Ho akan diterima jika nilai signifikansi di atas dari 0,05 (koefisien regresi tidak signifikan). Artinya, variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen yang sedang diajukan penelitian. Ho akan ditolak jika nilai signifikansi dibawah 0,05 (koefisien regresi signifikan). Artinya, secara parsial variabel independent tersebut berpengaruh signifikan pada variabel dependen yang sedang diteliti (Ghozali, 2016).

Koefisien Determinasi (R^2)

Digunakan untuk mengukur besar kemampuan model dalam mendeskripsikan variasi variabel dependen adalah dengan koefisien determinasi R^2 . Nilai koefisien nol (0) dan satu (1). Apabila nilainya mendekati satu, maka informasi yang dimiliki oleh variabel independen dalam menggambarkan variabel dependen semakin banyak (Ghozali, 2016).

HASIL ANALISIS

Analisis Deskriptif Responden

Tabel 1. Analisis Deskriptif Responden

Karakteristik Responden	N	%
<i>Usia</i>		
Kurang dari 25 tahun	3	8,8
25 - 30 tahun	7	20,6
31 - 40 tahun	9	26,5
41 - 50 tahun	11	32,4
Lebih dari 50 tahun	4	11,8
<i>Pendidikan Terakhir</i>		
SLTA/SMA/Sederajat	2	5,9
Diploma	15	44,1
Sarjana (S1)	17	50
Magister (S2)	0	0
<i>Jabatan</i>		
Dokter Umum	2	6
Bidan	9	26,3
Perawat	6	17,6
Apoteker	1	2,9
Promkes	4	11,8
Adminitrasi	4	11,8

Karakteristik Responden	N	%
Medis	5	14,7
Lain-lain	3	8,9
<i>Lama bekerja</i>	1	2,0
Kurang dari 5 tahun	12	35,3
5-10 tahun	2	5,9
10-15 tahun	6	17,6
15-20 tahun	3	8,8
20 tahun lebih	11	32,5

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa karakteristik responden didominasi berusia 41-50 tahun sebanyak 11 orang, dengan pendidikan terakhir sarjana S1 sebanyak 17 orang, jabatan sebagai bidan sebanyak 9 orang, lama bekerja kurang dari 5 tahun sebanyak 12 orang.

Tabel 2. Analisis Deskriptif Variabel

Variabel	Mean	Kategori
Konflik	1,45	Sangat Rendah
Stres Kerja	1,49	Sangat Rendah
Kinerja Karyawan	4,93	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan dari data di atas, diketahui bahwa variabel konflik dikategorikan sangat rendah, stres kerja dikategorikan sangat rendah, kinerja karyawan dikategorikan sangat tinggi.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandardized Residual</i>		
<i>N</i>		34
<i>Normal Parameters</i>	<i>Mean</i>	0,0000000
	<i>Std. Deviation</i>	13,33901785
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0,199
	<i>Positive</i>	0,160
	<i>Negative</i>	-0,199
<i>Test Statistic</i>		0,199
<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>		0,002
<i>Monte Carlo Sig. (2-tailed)</i>	<i>Sig.</i>	0,177
	<i>99% Confidence Interval</i>	
	<i>Lower Bound</i>	0,059
	<i>Upper Bound</i>	0,174

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan data di atas, diketahui bahwa uji normalitas dengan menggunakan *Monter Carlo sig (2-tailed)* sebesar 0,117 sehingga lebih besar dari 0,05. Karena itu nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

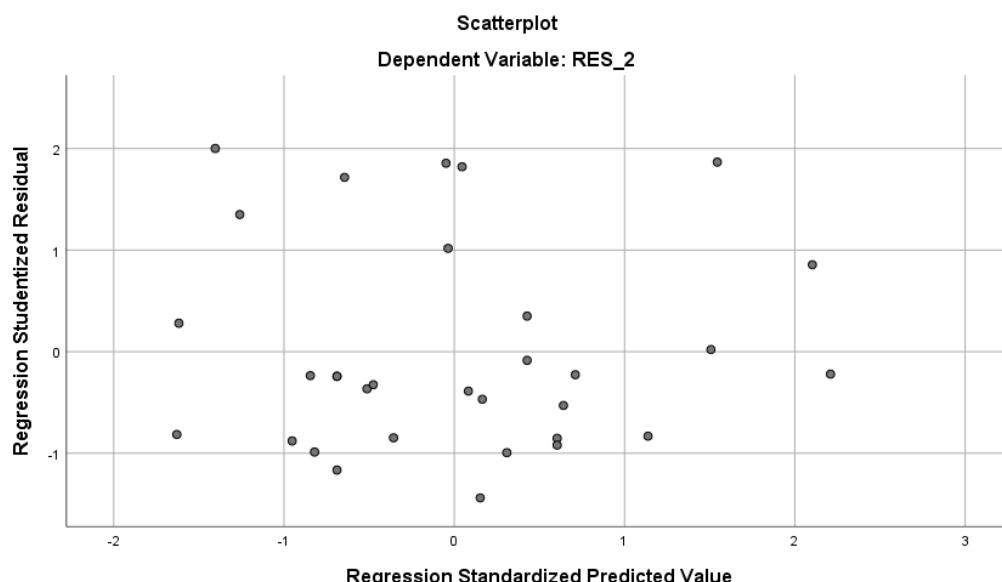
Coefficient

<i>Model</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)		
Konflik	0,469	2,134
Stres Kerja	0,469	2,134

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan data di atas, data menunjukkan nilai *tolerance* dan VIF tidak terjadi masalah multikolinearitas. Hasil pengolahan data menunjukkan nilai *tolerance* yang kurang dari (>) 1,10; yang berarti model regresi tidak terdapat permasalahan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Diolah oleh penulis (2023)

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa konflik dan stres kerja tidak memiliki pola tertentu, atau menyebar sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Linear Sederhana

Tabel 5. Hasil Regresi Linier Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja

Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>
(Constant)	8,952
Konflik	1,163

Sumber: Data primer diolah (2023)

$$Z= 8,952 + 1,163$$

Nilai konstanta pada persamaan di atas adalah 8,952 artinya jika terjadi perubahan pada variabel independen yaitu konflik atau sama dengan nol, maka besar stres kerja pada tenaga kerja Puskesmas adalah 8,952. Konflik memiliki nilai koefisien regresi yang positif sebesar 1,163, yang artinya konflik memiliki hubungan yang positif dengan stres kerja, sehingga semakin meningkatnya konflik juga menyebabkan naiknya stres kerja sebesar 1,163 dengan dasar variabel independen konstan atau nol.

Tabel 6. Koefisien Determinasi Sederhana Konflik terhadap Stres Kerja

R	Adjusted R Square
0,729 ^a	0,517

Sumber: Data primer diolah (2023)

Tabel di atas menjelaskan bahwa nilai *adjusted R square* pada variabel tersebut sebesar 0,517 atau 51,7%. Maka dapat diartikan 51,7% stres kerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik, sedangkan 48,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukan kedalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Regresi Linier Sederhana Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients

Model	Unstandardized B
(Constant)	92,048
Konflik	-1,149

Sumber: Data primer diolah (2023)

$$Y= 92,048 - 1,149$$

Nilai konstanta sebesar 92,048 artinya tidak terjadi perubahan pada variabel independen yaitu konflik atau sama dengan nol, maka besar kinerja pada tenaga kerja kesehatan Puskesmas adalah 92,048. Konflik memiliki nilai koefisien regresi yang negatif sebesar -1,149 yang artinya konflik memiliki hubungan yang negatif dengan kinerja karyawan, sehingga semakin rendah konflik, maka menyebabkan naiknya kinerja.

Tabel 8. Koefisien Determinasi Sederhana Konflik terhadap Kinerja Karyawan

R	Adjusted R Square
0,380 ^a	0,117

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,117, artinya 11,7% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel konflik, sedangkan sisanya sebesar 88,3% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ada dalam penelitian.

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Sederhana Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients

Model	Unstandardized B
(Constant)	94,033
Konflik	-0,705

Sumber: Data primer diolah (2023)

$$Y = 94,033 - 0,705$$

Nilai konstanta sebesar 94,033 yang menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan variabel independent atau sama dengan nol, maka besarnya kinerja tenaga kerja Puskesmas adalah sebesar 94,033. Stres kerja mempunyai nilai koefisien regresi negatif sebesar -0,705 yang artinya stres kerja memiliki hubungan negatif dengan kinerja, maka semakin rendahnya stres kerja akan menyebabkan naiknya kinerja sebesar -0,705 dengan asumsi variabel lain konstan atau nol.

Tabel 10. Koefisien Determinasi Sederhana Konflik terhadap Kinerja Karyawan

R	Adjusted R Square
0,371 ^a	0,111

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat besarnya nilai *adjusted R square* yang didapat sebesar 0,111. Hal ini diartikan bahwa 11,1% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 88,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 11. Hasil Uji T Konflik terhadap Stres Kerja

Model	t	Sig
(Constant)	3,325	0,002
Konflik	6,025	0,000

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa [H1] menunjukkan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 12. Hasil Uji T Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Model	t	Sig
(Constant)	13,327	0,000
Konflik	-2,321	0,027

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa [H2] menunjukkan nilai negatif sebesar -1,149 dan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 13. Hasil Uji T Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	t	Sig
(Constant)	11,901	0,000
Stres Kerja	-2,262	0,031

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa [H3] menunjukkan angka yang negatif sebesar -0,705 dan signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 14. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Uji T

Hipotesis	Deskripsi	Keterangan
H1	Variabel konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja	Didukung
H2	Variabel konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Didukung
H3	Variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Didukung

Sumber: Data primer diolah (2023)

Hasil Analisis Jalur

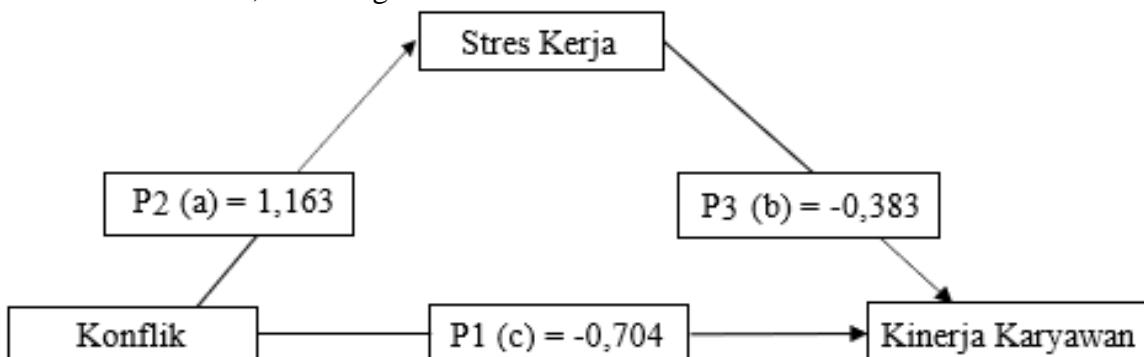
Tabel 15. Hasil Regresi Linier Sederhana Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients

<i>Model</i>	<i>Unstandardized B</i>	
	(Constant)	Konflik
	95,478	-0,704
Stres Kerja	0,308	

Sumber: Data primer diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *unstandardized beta* konflik adalah sebesar -0,704 yang merupakan nilai *path* atau jalur P₁ (c'). Lalu, diketahui bahwa nilai *unstandardized beta* stres kerja sebesar -0,383 yang merupakan nilai *path* atau jalur P³ (b), dan *standard error* 0,456 sebagai sb.



Gambar 3. Analisis Jalur Konflik terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (ab) perlu diuji menggunakan uji Sobel dengan menggunakan rumus berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{-0,383^2 0,193^2 + 1,163^2 0,456^2 + 0,193^2 0,456^2}$$

$$Sab = 1,411$$

Selanjutnya akan dilakukan uji t statistik pengaruh mediasi yaitu dengan cara menghitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{sab} = \frac{1,163 \times -0,308}{1,411} = \frac{-0,358}{1,411} = -0,2534$$

Berdasarkan perolehan nilai t hitung sebesar -0,2534 dimana lebih kecil dari t tabel dengan df = 31 dan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,039, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (ab) -0,358 tidak signifikan dan artinya tidak terdapat pengaruh mediasi stres kerja dalam memediasi hubungan antara konflik terhadap kinerja.

Tabel 16. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis Menggunakan Analisis Jalur

Hipotesis	Deskripsi	Keterangan
H4	Variabel stres kerja dapat memediasi hubungan antara variabel konflik terhadap kinerja karyawan	Tidak didukung

Sumber: Data primer diolah (2023)

Pembahasan

Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, konflik (X) mempunyai koefisien regresi positif terhadap stres kerja (Z) sebesar 1,163 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya konflik memiliki hubungan positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat dibuktikan bahwa hipotesis 1 yang berbunyi “diduga terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan dari konflik terhadap stres kerja”, didukung.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Soelton *et al.* (2020) dan Rathi dan Kumar (2023), mereka menemukan bahwa konflik berpengaruh positif terhadap stres kerja. Jika konflik yang dihadapi karyawan tinggi maka stres kerja karyawan akan meningkat (Soelton *et al.*, 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Soelton *et al.* (2020) dan Rathi dan Kumar (2023) mencakup jenis sampel yang sama yang digunakan peneliti, yang membedakan adalah lokasi, dimana Soelton *et al.* (2020) melakukan penelitian di PT EDI Indonesia, Rathi dan Kumar (2023) melakukan penelitian di sektor pendidikan. Peneliti ini dilakukan di Puskesmas atau sektor kesehatan.

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, konflik (X) mempunyai koefisien regresi negatif terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar -1,149 dan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ sehingga berlawanan dengan hipotesis 2 yang berbunyi “diduga terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari konflik terhadap kinerja karyawan”, didukung.

Penelitian ini mendukung penelitian dari Suprapto dan Widigdo (2021), Fitriani, Rivai dan Syahrul (2022), Amrizza, Ritonga dan Pane (2022), Widyarini dan Muafi (2021). Berdasarkan penelitian terdahulu yang memperoleh hasil bahwa konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan yang terjadi seringkali menjadikan ketidakcocokan dan akhirnya terjadi konflik. Konflik ada karena adanya perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain-lain (Fitriani, Rivai dan Syahrul, 2022). Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan cara menghancurkan dan menjadikannya tidak berdaya (Amrizza, Ritonga dan Pane, 2022). Konflik dalam pekerjaan-keluarga terjadi ketika seseorang mengalami tuntutan pekerjaan dan tekanan yang tinggi dalam pekerjaan sehingga menyulitkan seseorang dalam menyelesaikan perannya dalam keluarga, begitu pula sebaliknya. Kondisi ini dapat memberikan dampak negatif baik bagi karyawan maupun perusahaan (Widyarini dan Muafi, 2021).

Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, stres kerja (Z) mempunyai koefisien regresi sebesar -0,705 dan signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$. Sehingga berlawanan dengan hipotesis 3 yang berbunyi "diduga terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan", didukung.

Penelitian ini medukung penelitian yang dilakukan oleh Nurpratama dan Yudianto (2022), Amrizza, Ritonga dan Pane (2022), dan Iskamto (2021). Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan dan manajer mampu mengelola stresnya dengan baik maka konsekuensinya bersifat fungsional (positif), sebaliknya jika stres yang timbul diabaikan maka konsekuensinya negatif bagi individu dan organisasi (Amrizza, Ritonga dan Pane (2022). Stres kerja, merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, juga stres kerja merupakan suatu kondisi berpikir yang mempengaruhi emosi, proses dan kondisi seseorang (Nurpratama dan Yudianto, 2022).

Stres kerja yang terjadi pada puskesmas berdampak negatif pada kinerja karyawan. hal ini dapat disebabkan oleh tekanan dan beban kerja yang tinggi yang dialami. Selain itu, jumlah pasien yang banyak dan tanggung jawab yang beragam dan besar. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja dan berdampak pada kinerjanya.

Pengaruh Konflik terhadap Kinerja melalui Stres Kerja

Berdasarkan uji yang telah dilakukan, stres kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan konflik terhadap kinerja karyawan. dibuktikan dengan perolehan nilai t hitung sebesar -0,2534 dimana lebih kecil dari t-tabel dan dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu sebesar 2,039, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi -0,358 tidak signifikan dan artinya tidak terdapat pengaruh mediasi stres kerja dalam memediasi hubungan antara konflik terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan literatur sebelumnya yang memberikan hasil adanya pengaruh mediasi dari stres kerja dalam hubungan antara konflik terhadap kinerja (Rahayu dan Hidayat (2021); Nurpratama dan Yudianto (2022)). Akan tetapi, mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hermawati dan Wahjoedi (2022), dimana stres kerja tidak dapat memediasi konflik dan kinerja. Kondisi seperti ini dapat terjadi karena konflik mempunyai pengaruh paling signifikan terhadap kinerja dan bahkan konflik jauh lebih berdampak dibandingkan dengan stres karena seringkali karyawan dapat mengabaikan stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan Perusahaan dimana karyawan harus mampu menahan tekanan dalam pekerjaan (Hermawati dan Wahjoedi, 2022). Namun, argumentasi tersebut hanya didasarkan pada rujukan literatur dan teori yang berkaitan. Maka perlu adanya riset lebih lanjut untuk mengkaji permasalahan tersebut.

KESIMPULAN

Hasil dari pembahasan di atas telah memperoleh kesimpulan sebagai berikut pada [H1] dapat disimpulkan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja tenaga kerja Puskesmas Randudongkal dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai B sebesar 1,163 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh secara parsial antara konflik (independen) terhadap stres kerja. Hasil dari [H2] menyimpulkan bahwa konflik berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja tenaga kerja Puskesmas, hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar -1,149 dan signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya

terdapat pengaruh secara parsial antara konflik terhadap kinerja (dependen). Hasil dari [H3] menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja tenaga kerja Puskesmas, hal ini dibuktikan dengan perolehan nilai B sebesar -0,705 dan signifikansi sebesar $0,031 < 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Hasil dari [H4] menyimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan mediasi stres kerja pada hubungan variabel konflik terhadap kinerja. Dibuktikan dengan perolehan nilai t-hitung sebesar -0,2534 yang dimana lebih kecil dari t-tabel yaitu 2,039, maka disimpulkan bahwa koefisien -0,358 tidak signifikan dan membuktikan tidak adanya pengaruh mediasi stres kerja pada hubungan konflik terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak Puskesmas Randudongkal yang ingin terus melakukan peningkatan kinerja. Penelitian ini dapat digunakan untuk peneliti lainnya sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan pengembangan ilmu mengenai konflik, stres kerja dan kinerja. Penelitian ini memerlukan pengujian ulang atau menggunakan metode penelitian lainnya dimasa yang akan datang untuk hasil yang lebih baik.

REFERENSI

- Agustina, R. dan Sudibya, I.G.A. (2018) “Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok,” *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(3), hal. 775–808. Tersedia pada: <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i03.p06>.
- Amriza, Y., Ritonga, H.M. dan Pane, D.N. (2022) “The Measurement of Employee Performance Based on Work Stress and Workplace Conflict at BCA Finance Ltd Medan,” *Britain International of Humanities and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 4(3), hal. 522–530. Tersedia pada: <https://doi.org/10.33258/biohs.v4i3.782>.
- Bernardin, H.J. dan Russell, J.E. (2013) *Human resource management : an experiential approach*. 6 ed. New York: McGraw-Hill.
- Fitriani, E., Rivai, H.A. dan Syahrul, L. (2022) “Locus Of Control, Work Stress And Work Conflict On The Performance Of Bpjks Health Employees In The Padang Branch,” *Jurnal Mantik*, 6(3), hal. 2855–2863. Tersedia pada: <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/2972>.
- Ghozali, I. (2016) *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. 8 ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. (2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Hermawati, E. dan Wahjoedi, T. (2022) “The influence of leadership style on employee performance mediated by work conflict and moderated by job stress,” *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 14(2), hal. 618–627. Tersedia pada: <https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.14.2.0474>.
- Iskamto, D. (2021) “Stress and Its Impact on Employee Performance,” *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 2(3), hal. 142–148. Tersedia pada: <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/42>.
- Jehn, K.A. (1997) “A Qualitative Analysis of Conflict Types and Dimensions in Organizational Groups,” *Administrative Science Quarterly*, 42(3), hal. 530–557. Tersedia pada: <https://doi.org/10.2307/2393737>.

- Leung, M., Sham, J. dan Chan, Y. (2007) “Adjusting Stressors – Job-Demand Stress in Preventing Rustout/Burnout in Estimators,” *Surveying and Built Environment*, 18(1), hal. 17–26. Tersedia pada: https://mmail2.hkis.org.hk/ufiles/jrnl200706-v18i1_full.pdf#page=21.
- Luthans, F. (1985) *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. dan Jackson, J.H. (2006) *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 ed. Dedit oleh D. Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurpratama, M. dan Yudianto, A. (2022) “The Effect of Work Stress and Conflict on Employee Performance at PD. Bumi Wiralodra Indramayu,” *Jurnal EMT KITA*, 6(2 SE-Articles), hal. 351–360. Tersedia pada: <https://doi.org/10.35870/emt.v6i2.690>.
- Pashkow, F.J. dan Libov, C. (1997) *50 Kiat Menghadapi Vonis Penyakit Jantung*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Rahayu, M.K.P. dan Hidayat, B.N. (2021) “The Job Stress as a Mediation Between Role Conflict and Employee Performance,” in *Proceedings of the 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020)*. Atlantis Press, hal. 121–127. Tersedia pada: <https://doi.org/10.2991/aer.k.210121.017>.
- Rathi, S. dan Kumar, P. (2023) “A Study of the Mediating Effect of Work Stress on Work-life Conflict and Turnover Intention in the Private Higher Education Sector in India,” *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 15(2), hal. 1–25. Tersedia pada: <https://doi.org/10.21659/rupkatha.v15n2.24>.
- Robbins, S.P. (2003) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Gramedia.
- Soelton, M. et al. (2020) “The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables,” in *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. Atlantis Press, hal. 185–190. Tersedia pada: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.034>.
- Stoner, J.A.F. dan Freeman, R.E. (1994) *Manajemen*. Jakarta: Intermedia.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.
- Suprapto, D. dan Widigdo, A.M.N. (2021) “The Effect of Employee Empowerment, Organizational Justice, Conflict, and Work Motivation on Employee Performance (Case Study of Bank Mandiri Indonesia),” *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), hal. 204–208. Tersedia pada: <https://doi.org/10.24018/ejbmri.2021.6.5.1112>.
- Widyarini, Y.Y. dan Muafi (2021) “The influence of work family conflict and Islamic work ethics on employee performance The mediation role of work motivation,” *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(3), hal. 177–188. Tersedia pada: <https://ssbfnet.com/ojs/index.php/ijrbs/article/view/1123>.