

# Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu

Zefno Fitri<sup>1\*</sup>, Sri Bertutu<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Master, Pekanbaru

---

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu yang beralamat di Desa Sungai Ipuh Kecamatan Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Bengkulu. Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan. Dengan menggunakan sampel seluruh pegawai yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif dengan bantuan Software SPSS for Windows. Untuk menguji setiap item pada setiap variabel telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. diketahui nilai  $F_{Hitung}$  sebesar 3,726 dan  $F_{Tabel}$  sebesar 3,35. Jadi dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,501. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan Variabel Bebas (Konflik Kerja dan Stres Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Pegawai) sebesar 50,1%. Artinya dalam penelitian ini kinerja pegawai Kantor Kecamatan Selagan Raya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya sebesar 49,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

---

## ARTIKEL HISTORI

Accepted 30 Oktober 2022

## KATA KUNCI

Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

## 1. Pendahuluan

Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja (*performance*).

Pada dasarnya kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar (*out-come*). Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah input menjadi out-put (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan atau tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung pada tingkat kemampuan individu dalam pencapaiannya, terutama tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen penilai untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu, biasanya setiap akhir tahun. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur kinerja masing-masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan

\* CORRESPONDING AUTHOR. Email: zefno@gmail.com

yang kurang sesuai dengan deskripsi pekerjaan, serta untuk keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, diketahui bahwa dengan melaksanakan kinerja akan memberikan manfaat bagi organisasi, tim dan individu. Manajemen kinerja mendukung tujuan menyeluruh organisasi dengan mengaitkan pekerjaan dari setiap pekerja dan manajer pada keseluruhan unit kerjanya. Pekerja memainkan peran kunci atas keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahan akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja, dan seluruh organisasi. Apabila pekerja jelas memahami apa yang diharapkan dari mereka dan mendapat dukungan yang diperlukan untuk memberikan kontribusi secara efisien dan produktif, pemahaman akan tujuan, motivasi akan meningkat.

Adapun aktivitas kerja dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi, dan faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerjasama antar sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pegawai yang rendah, akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik. Faktor nyaman dalam bekerja sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Sedangkan pelayanan yang dilakukan pegawai pada Kantor Camat Selagan Raya, ternyata masih ditemukan indikasi yang menunjukkan bahwa kenyamanan para pegawai untuk bekerja masih kurang sehingga menimbulkan dampak terhadap hasil kerja pegawai yang masih menunjukkan adanya indikasi yang kurang efektif baik masalah kualitas kerja dan waktu. Hal ini dapat diketahui juga berdasarkan dari keluhan masyarakat, seperti pada saat masyarakat mengurus Kartu Tanda Penduduk (KTP), mereka merasa kesulitan dikarenakan pegawai Kantor Camat tersebut sangat lambat dalam melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada ditempat pada saat jam bekerja.

Hasil pantauan peneliti di lapangan bagi masyarakat yang melakukan urusan ke Kantor Camat, maka hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan karena pegawai yang bersangkutan tidak berada di kantor, hal inilah yang membutuhkan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Pada tabel dibawah, dapat dilihat jenis dan bentuk pelayanan yang diberikan di kantor kecamatan diantaranya meliputi kepengurusan administrasi kependudukan antara lain pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP), pembuatan Kartu Keluarga (KK), pembuatan Surat Kelahiran, pembuatan Surat Kematian, dan lain-lain. Tempat mengurus Surat Pengantar Perizinan yaitu Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB), atau Surat Izin Tempat Usaha (SITU), dan surat-surat lainnya.

Tabel 1 Jenis dan Bentuk Pelayanan pada Kantor Camat Selagan Raya

| No | Jenis Pelayanan           | Bentuk Pelayanan  |
|----|---------------------------|---|
| 1  | Administrasi Kependudukan | <ul style="list-style-type: none"><li>• Pembuatan Kartu TandaPenduduk (KTP)</li><li>• Pembuatan Kartu Keluarga(KK)</li><li>• Pembuatan Surat Kelahiran</li><li>• Pembuatan Surat Kematian</li></ul> |

| No | Jenis Pelayanan            | Bentuk Pelayanan  |
|----|----------------------------|---|
| 2  | Surat Pengantar Perizinan  | <ul style="list-style-type: none"><li>• Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB)</li><li>• Surat Izin Tempat Usaha (SITU)</li></ul>   |
| 3  | Surat Pengantar Keterangan | <ul style="list-style-type: none"><li>• Surat Keterangan Tanah (SKT)</li><li>• Surat Keterangan Ganti Rugi (SKRG)</li><li>• Surat Keterangan Hibah Tanah</li><li>• Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK)</li><li>• Surat Keterangan Pindah</li></ul> |
| 4  | Surat-Surat Lainnya        | <ul style="list-style-type: none"><li>• Surat Rekomendasi</li><li>• legalisir</li></ul>   |

Sumber: Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko

Sehubungan dengan masalah penelitian ini, berikut peneliti mengemukakan beberapa prosedur pelayanan yang ada di Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu, yaitu:

1. Administrasi Kependudukan Prosedur pembuatan Kartu Tanda Penduduk (KTP):
  - a. Surat pengantar dari Kepala Desa atau surat pindah bagi pendatang baru
  - b. Kartu Keluarga (KK)
  - c. Pengisian Blanko KP-1 dari Kepala Desa yang bersangkutan
  - d. Tanda Bukti Setoran PBB
  - e. Pas photo 2x3 sebanyak dua lembar
  - f. Biasanya waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaiannya selama 3 (Tiga) hari
2. Surat Pengantar Perizinan Prosedur pembuatan Surat Izin Mendirikan Bangunan (IMB) dan (SITU):
  - a. Pengisian blanko
  - b. Penandatanganan ditingkat RT/RW
  - c. Penandatanganan Kepala Desa
  - d. Rekomendasi dari Camat
  - e. Biasanya lama waktu yang digunakan oleh pegawai Kecamatan adalah 3 (Tiga) hari
3. Surat Pengantar Keterangan Prosedur pembuatan Surat Keterangan Ganti Rugi Tanah (SKGR)
  - a. Surat dasar lama
  - b. Surat keterangan RT/RW
  - c. Surat keterangan dari Kepala Desa
4. Penandatanganan mengetahui dari Camat
5. Biasanya lama waktu yang digunakan untuk penyelesaiannya adalah 1 (satu) hari

Dalam mewujudkan pelaksanaan kerja Pegawai Kantor Camat yang diharapkan masyarakat, perlu kiranya ditunjang dengan perangkat yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan nyaman dalam bekerja, serta semangat kerja yang tinggi dan kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai abdi Negara dan abdi Masyarakat. Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995:95), sebagaimana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam Pemerintahan pegawai harus memiliki indikator-indikator kinerja, diantaranya yaitu:

- a. Kualitas kerja  
Ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.
- b. Kuantitas kerja  
Dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".
- c. Pendidikan  
Pendidikan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kepegawaian. Pendidikan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
- d. Kemampuan  
Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Adanya aparat Pemerintah yang berkemampuan dan memiliki syarat sebagai aparatur Negara yang berkualitas baik seperti yang dikatakan diatas, tidak terlepas dari adanya unsur pembinaan pegawai, terutama yang dilakukan oleh atasan langsung, untuk mencapai tujuan organisasi yang menciptakan kinerja yang tinggi dan etos kerja yang baik. Agar tujuan dapat tercapai dengan efektif dan efisien maka suatu organisasi harus mempunyai pegawai yang berkemampuan seperti disiplin kerja, semangat kerja dan kesadaran akan tugas dan bertanggung jawab sebagai abdi masyarakat.

Seorang pegawai dapat bekerja dengan efektif apabila adanya loyalitas tinggi dan etos kerja yang baik, sehingga tenaga kerja merasa puas dan nyaman dalam menjalankan tugas, dengan adanya kenyamanan kerja di kantor, kemungkinan tidak ada lagi pegawai yang mengabaikan masyarakat sehingga terciptanya suasana kerja yang baik pula dan masyarakat merasa puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Pegawai Kantor Camat.

Dalam mewujudkan pekerjaan yang efektif, maka diperlukan suatu sistem manajemen yang efektif dan efisien yang dapat mengkoordinir setiap pekerjaan, kegiatan kantor, membina, mengatur tenaga kerja sebagai pelaksana. Demikian juga dengan Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko dalam menjalankan aktivitas kantor memerlukan tenaga kerja yang bekerja secara produktif guna mencapai tujuan yang ditetapkan dalam pelayanan.

Oknum pegawai sangat berpengaruh dalam sistem Pemerintahan. Oleh sebab itu, agar mekanisme Pemerintahan itu berjalan dengan sebaik-baiknya, yakni sesuai dengan tujuan yang diharapkan maka manusia atau subjek pelakunya harus baik pula. Dengan kata lain, mekanisme sistem Pemerintahan di pusat maupun didaerah dapat berjalan sebagaimana mestinya, bilamana manusia sebagai subjek yang menggerakkannya memiliki kemampuan yang tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Tanpa pelaksana yang memiliki kemampuan yang tinggi, maka mekanisme Pemerintahan pun tidak akan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Sesuai dengan pemaparan di atas, bahwa Kantor Camat Selagan Raya merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kabupaten Mukomuko yang mempunyai struktur organisasi pemerintah dalam menjalankan tugasnya, yang dilaksanakan oleh aparat atau pegawai kecamatan yang mana kinerja pegawai yang dilakukan oleh para pegawai Kantor Camat dirasakan belum efektif. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Camat Selagan Raya dengan menganalisa kinerja pegawai pada Kantor Camat Selagan Raya dalam memberi pelayanan kepada masyarakat

Terdapat lima indikator yang mempengaruhi variabel stres kerja tersebut menurut Sulistiyani, M. (2017), yaitu pertama beban kerja yang berkaitan dengan deadline pekerjaan yang ditanggung, kedua Sikap pimpinan yang berkaitan dengan sikap pimpinan terhadap bawahannya, ketiga Peralatan kerja yaitu benda yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan, Kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan tempat karyawan tersebut bekerja dan kelima adalah karir yang berkaitan dengan kedudukan dan posisi seorang karyawan dalam Perusahaan.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Konflik Kerja**

Konflik merupakan kondisi dimana adanya perbedaan. Perbedaan akan selalu ada karena setiap karyawan memiliki keinginan, tujuan, dan pengetahuan yang beragam. Perbedaan pada manusia misalnya jenis kelamin, ekonomi, dan strata sosial, agama, suku, system hukum, bangsa, tujuan hidup, budaya, aliran politik dan kepercayaan meruapakan penyebab timbulnya konflik (Wirawan, 2010:1). Mangkunegara (2000:155) beragumen bahwa knflik merupakan perbedaan yang timbul dari apa yang diharapkan terdahap dirinya maupun orang lain dengan kenyataan apa yang diharapkan. Jenis-jenis Konflik Kerja a) Konflik vertical yaitu konflik yang terjadi antar tingkatan atas terhadap tingkatan bawah seperti atasan terhadap bawahan, orang tidak punya terhadap orang kaya, konflik antara bawahan atau karyawan terhada atasan atau manajer (pimpinan). b) Konflik horizontal merupakan konflik yang terjadi antara individu atau kelompok sederajat atau sekelas seperti perusahaan satu dengan yang lainnya atau antar bagian dalam perusahaan. c) Konflik diagonal yaitu konflik yang terjadi karena ketidakadilan pembagian sumberdaya ke seluruh bagian perusahaan yang membutuhkan. Wahyudi dan Akdon (2005: 96), konflik memiliki dampak positif (fungsional) dan kemungkinan muncul pengaruh negative (disfungsional). Segi positif dari konflik adalah meningkatkan pemahaman terhadap berbagai masalah, memperjelas, memperkaya gagasan, menumbuhkan saling pengertian yang lebih mendalam terhadap pendapat orang lain, mencari pemecahan masalah bersama, orientasi pada tugas, mempersatukan para anggota organisasi, kemungkinan ditemukan cara penggunaan sumberdaya organisasi yang lebih baik, menemukan cara memperbaiki kinerja organisasi, dapat memaksimalkan kinerja, mengadakan perubahan dan penyesuaian terhadap perkembangan Iptek dan kebutuhan masyarakat, mengadakan evaluasi kerja (Rahmat & Seswandi, 2023; Supriadi et al., 2022). Sedangkan dampak negatif yang dimungkinkan timbul antara lain; kerja sama unit kerja menjadi rusak, koordinasi semakin sulit, muncul sikap otoritarian, agresivitas individu, pertentangan yang berlarut-larut, timbul sikap

apatis, motivasi kerja rendah, hasil tidak maksimal, dan sasaran tidak dapat dicapai sesuai jadwal waktu.

Menurut H. Malayu S. P. Hasibuan menyatakan bahwa sebabsebab terjadinya konflik adalah: Tujuan sama yang ingin dicapai akan merangsang timbulnya konflik di antara individu atau kelompok karyawan. Karena setiap karyawan atau kelompok selalu berjuang untuk mencapai pengakuan yang lebih baik dari orang lain. Hal ini memotivasi timbulnya konflik dalam memperoleh prestasi yang baik. Kebutuhan material dan non material yang terbatas akan menyebabkan timbulnya konflik. Pada dasarnya setiap orang menginginkan pemenuhan kebutuhan material dan non material yang lebih baik dari orang lain sehingga timbullah konflik Perbedaan pendapat akan menimbulkan konflik. Karena setiap orang atau kelompok selalu mempertahankan bahwa pendapatnya itulah yang paling tepat. Jika perbedaan pendapat tidak terselesaikan, akan menimbulkan konflik yang kadang-kadang menyebabkan perpecahan.

### **Stres Kerja**

Triatna (2015:139), menyatakan bahwa: “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terkena gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis” (Abdillah et al., 2017; Abdillah & Rahmat, 2022). Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stress kerja Menurut Husien (2010:44), menyatakan bahwa: “Stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seorang pekerja.” Stres kerja harus ditangani dengan baik karena karyawan yang cenderung stress kerja akan merasakan frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat memicu adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu satu sama lain dalam mengerjakan tugas Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75).

Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Terdapat dua faktor penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal (Dwiyanti, 2001:75). Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial di lingkungan pekerjaan. Sedang faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri. Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Stres lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stres di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stres, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Pada dasarnya faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antar keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sedangkan masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta

dapat menjalankan keuangan tersebut dengan seperlunya. Karakteristik pribadi dari keturunan bagi tiap individu yang dapat menimbulkan stress terdapat pada watak dasar alami yang dimiliki oleh seseorang tersebut. Sehingga untuk itu, gejala stress yang timbul pada tiap-tiap pekerjaan harus diatur benar dalam kepribadian seseorang.

### **Kinerja**

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai dan Basri (2005:50) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50). Mangkunegara (2009:67) Karyawan sangat berdampak pada keuntungan perusahaan. Karyawan yang kinerjanya baik selalu akan dipertahankan. Mangkunegara (2009:67) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Perusahaan selalu menginginkan keuntungan, penghematan, dan efisiensi untuk mempertahankan perusahaannya, tetapi dalam pencapaian tersebut perusahaan harus bias mengoptimalkan kinerja karyawan (Abdillah et al., 2017; Barza & Setiawan, 2021; Feri et al., 2020; Yolanda, 2021). Menurut Gaol (2014:589) mendefinisikan bahwa: “Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya” (Sandria et al., 2022; Rahmat et al., 2020).

### **3. Metode**

Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research) dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya.

Teknik pengumpulan data yang digunakan selama penelitian ini dalam mengumpulkan data-data yang dibutuhkan untuk mendapatkan hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara  
Merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada para responden. Teknik ini dilakukan untuk dijadikan data penguat dalam proses pengumpulan data yang dilakukan.
- b. Angket  
Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang dapat terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono, 2009:118). Sampel

dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Selagan Raya (kecuali Camat) yang berjumlah 30 orang.

Teknik sampling yang digunakan adalah Cencus Sampling (Sampel Sensus, Sampel Jenuh). Cencus Sampling (Sampel Sensus, Sampel Jenuh) merupakan teknik penentuan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel ini dipilih karena jumlah populasi penelitian tidak lebih dari 100 orang.

#### 4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 responden yang dijadikan sampel yaitu seluruh pegawai pada Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu. Karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian ini yaitu Identitas Responden berdasarkan jenis kelamin, usia/umur, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Kesemua identitas yang dipertanyakan dalam kuesioner merupakan karakteristik yang dianggap sesuai untuk mendukung penelitian ini. Secara rinci identitas tersebut adalah sebagai berikut:

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti kepada para responden atau pegawai Kantor Camat tersebut, didapatkan responden sesuai jenis kelamin seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 2 Jenis Kelamin Responden

| NO            | Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|---------------|------------------|----------------|
| 1.            | Laki-Laki     | 20               | 67%            |
| 2.            | Perempuan     | 10               | 33%            |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>30</b>        | <b>100</b>     |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang atau 67%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang atau 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti, didapatkan responden berdasarkan tingkat usia yang berada di Kantor Camat Selagan Raya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Umur Responden

| NO            | Umur        | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|-------------|------------------|----------------|
| 1.            | 21-30 Tahun | 18               | 60%            |
| 2.            | 31-40 Tahun | 5                | 17%            |
| 3.            | >50 Tahun   | 7                | 23%            |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>30</b>        | <b>100</b>     |

Sumber : Data Olahan



Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21- 30 tahun sebanyak 18 orang atau 60%, sedangkan jumlah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau 17%, dan jumlah responden yang berusia diatas 50 tahun sebanyak 7 orang atau 23%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata usia responden yaitu 21-30 tahun.

Berdasarkan angket yang telah disebarakan oleh peneliti, didapatkan responden berdasarkan pendidikan terakhir yang berada di Kantor Camat Selagan Raya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4 Tingkat Pendidikan Responden

| NO            | Tingkat Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|--------------------|------------------|----------------|
| 1.            | SMP                | 1                | 4%             |
| 2.            | SMA                | 19               | 63%            |
| 3.            | Perguruan Tinggi   | 10               | 33%            |
| <b>Jumlah</b> |                    | <b>30</b>        | <b>100</b>     |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMP sebanyak 1 orang atau 4%, sedangkan jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 19 orang atau 63%, dan jumlah responden dengan tingkat pendidikan Perguruan Tinggi sebanyak 10 orang atau 33%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden mempunyai tingkat pendidikan SMA.

Berdasarkan angket yang disebarakan oleh peneliti, didapatkan responden berdasarkan masa bekerja di Kantor Camat Selagan Raya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Masa Kerja Responden

| NO            | Masa Kerja | Jumlah Responden | Persentase (%) |
|---------------|------------|------------------|----------------|
| 1.            | <1 Tahun   | 6                | 20%            |
| 2.            | 1-5 Tahun  | 19               | 63%            |
| 3.            | 6-10 Tahun | 5                | 17%            |
| <b>Jumlah</b> |            | <b>30</b>        | <b>100</b>     |

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan Tabel 5.4 diketahui bahwa jumlah responden dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 6 orang atau 20%, sedangkan jumlah responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 19 orang atau 63%, dan jumlah responden dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 5 orang atau 17%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata masa kerja responden yaitu 1-5 tahun.

Rata-rata jawaban untuk variabel konflik kerja (X1) memiliki nilai kriteria sebesar 67.4%, yang dimana artinya responden menyatakan setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang konflik kerja pada Kantor Camat Selagan Raya.

Rata-rata jawaban untuk variabel stres kerja (X2) memiliki nilai kriteria 85%, yang dimana artinya responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang stres kerja pada Kantor Camat Selagan Raya.

Rata-rata jawaban untuk variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai kriteria 91.6%, yang dimana artinya responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan-pernyataan tentang kinerja pegawai di Kantor Camat Selagan Raya.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan penjelasan dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat kita simpulkan:

- a. Berdasarkan hasil Regresi Linear Berganda diketahui:  
$$Y = 18.922 - 0,045 X_1 + 0,371 X_2$$
Maka interpretasi dari persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut:
  1. Konstanta sebesar 18.922 artinya jika Konflik Kerja (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya 0 (nol) maka Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah 18.922.
  2. Koefisien regresi Konflik Kerja (X<sub>1</sub>) sebesar -0.045 artinya jika terjadi peningkatan penyebab Konflik Kerja sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Pegawai juga akan mengalami penurunan sebesar -0.045 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
  3. Koefisien regresi Stres Kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0.371 artinya jika tidak terjadi peningkatan penyebab Stress Kerja sebesar 1% terhadap instansi maka Kinerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.371 dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
- b. Berdasarkan hasil Uji T (Parsial) diketahui:  
Dapat ditarik kesimpulan untuk mengetahui hasil dari pengujian hipotesis untuk uji t (secara parsial). Kesimpulannya adalah sebagai berikut:
  1. Konflik Kerja (X<sub>1</sub>) memiliki nilai t-hitung sebesar -0.701 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang artinya bahwa Konflik Kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
  2. Stres Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki nilai t-hitung sebesar 2.365 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, yang artinya bahwa Stres Kerja (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- c. Berdasarkan hasil Uji F (Simultan) diketahui:  
Berdasarkan Tabel 5.34 diatas diketahui nilai F\_Hitung sebesar 3.726 dan F\_Tabel sebesar 3,35. Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X<sub>1</sub>) dan Stres Kerja (X<sub>2</sub>) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).
- d. Bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0.501. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan Variabel Independen (Konflik Kerja dan Stres Kerja) terhadap Variabel Dependen (Kinerja Pegawai) sebesar 50.1%. Artinya dalam penelitian ini 50.1% kinerja pegawai Kantor Camat Selagan Raya dipengaruhi oleh konflik kerja dan stres kerja. Sedangkan sisanya 49.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## Referensi

- Abdillah, M. R., Lancang, U., Pekanbaru, K., Rahmat, A., Lancang, U., & Pekanbaru, K. (2017). *Kecerdasan Emosional dan Dampaknya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. June. <https://doi.org/10.17605/OSF.IO/HN423>
- Abdillah, M. R., & Rahmat, A. (2022). *Hubungan Dukungan Sosial dan Keterikatan Kerja : Peran Mediasi Modal*

- Psikologis*. 1(3), 257–264.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Alma, Buchari. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta.
- Barza, P., & Setiawan, F. A. (2021). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU*. 2.
- Eko Yuliawan. 2012. *Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung*.
- Ernie Trisnawati Sule, Kurniawan Saefullah. 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana.
- Fatah, Amirullah, 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen*, (Malang: Bayu Media Publishing).
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Hamzah Dan Nina. 2012. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu, SP. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh. 2008. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Gusti Ayu Agung Desy Aristantya Dewi, I Made Artha Wibawa. 2016. *Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja*.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, Dkk) Edisi Bahasa, Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Margono. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Nur Arief Rahma. Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan bagian produksi pada perusahaan rokok gagak hitam di kabupaten bondowoso.
- Rahmat, A., Abdillah, M. R., Priadana, M. S., Wu, W., & Usman, B. (2020). Organizational Climate and Performance: The Mediation Roles of Cohesiveness and Organizational Commitment. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 469(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/469/1/012048>
- Rahmat, A., & Seswandi, A. (2023). *Ethical Leadership Cultivates Innovative Work Behaviors In Employees Work Engagement*. 2(3), 151–162.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Jakarta: Prenhalindo.
- Rozikin, Zainur. 2006. Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Pemerintah Di Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 4, No. 2. Agustus.
- Sandria, W., Rahmat, A., Seswandi, A., & Sandria, W. (2022). *Performance Efek Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Adaptif Karyawan*. 3(September), 2450–2462.
- Supriadi, J., Rahmat, A., & Seswandi, A. (2022). *Kepemimpinan Autentik dan Work-Family Balance : Peran Mediasi Modal Psikologis*. 1(3), 241–256.
- Yolanda, L. S. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*. 2.