

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA PAM TIRTA MANGKALUKU KOTA PALOPO

**Risna Saad, Imran Ukkas*), Ibrahim Halim*)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palopo***

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer, metode pengambilan data menggunakan survei kuesioner kepada 76 karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, setelah data dikumpulkan, data analisis menggunakan program SPSS (*statistic product and service solution*) versi 22. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda melalui uji t, stres kerja (X1) terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, konflik kerja (X2) terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, melalui uji F (simultan) semua variabel independen dalam penelitian ini secara sama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine whether work stress and work conflict have a significant effect on employee performance at Perumda PAM Tirta Mangkaluku Palopo City. The research method used is a quantitative method using primary data, the data collection method using a questionnaire survey to 76 employees of PAM Tirta Mangkaluku Palopo City. The analysis in this study used multiple linear regression analysis, after the data was collected, the data were analyzed using the SPSS (statistical product and service solution) version 22 program. The results of the study using multiple linear regression analysis through the t test, work stress (X1) proved to have no effect on performance employees, work conflict (X2) is proven to have a significant positive effect on employee performance, through the F test (simultaneous) all independent variables in this study are equally significant to the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: Job Stress, Work Conflict and Employee Performance.

*) Penulis Penanggungjawab

* alamat : JL. Jend Sudirman Km. 03 Binturu, Kec. Wara Selatan, Kota Palopo

E-Mail : Risna8920@gmail.com

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada didalamnya. Menurut Karim (2013:514), Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan. Pengertian diatas menjelaskan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Akan tetapi dalam pengelolaan sumber daya manusia bukan perkara yang mudah untuk menjalankannya, terlebih setiap individu mempunyai pendapat dan pandangan yang berbeda. Perbedaan pandangan dan pendapat antara karyawan satu dengan yang lainnya ini dapat menimbulkan munculnya konflik kerja di dalam suatu perusahaan.

Mangkunegara (2011:179) mengemukakan bahwa “Stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita”. Secara umum dalam sebuah organisasi atau perusahaan selalu menginginkan setiap karyawan agar berprestasi. Dalam mencapai tujuan ini, suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik didalam maupun diluar pekerjaan. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan dimana konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena adanya perbedaan pendapat atau pandangan mengenai suatu hal yang terjadi antara individu atau kelompok yang ada dalam perusahaan. Menurut (Hon dan Chan, 2013) konflik kinerja tinggi dalam suatu perusahaan akan membuat karyawan

tidak memiliki rasa senang dan tidak memiliki kesadaran untuk menjadi bagian dari perusahaan. Hal tersebut meningkatkan keinginan untuk mengundurkan diri. Keadaan pada saat konflik kerja tinggi ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan yang akan menurun. Argumen tersebut memaparkan bahwa umumnya konflik yang terjadi di dalam perusahaan bersifat destruktif terhadap kinerja karyawan.

Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dituntut untuk dapat menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki seoptimal mungkin, dalam arti perusahaan harus menciptakan keunggulan kompetitif, sehingga perusahaan diharapkan dapat menghadapi kompetitornya. Permasalahan yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia, sebab sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu yang karakteristiknya yang berbeda-beda, dengan berbagai macam latar belakang, pendidikan dan sikap yang berbeda sehingga perselisihan dapat muncul setiap saat. Stres dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal tersebut disebabkan adanya ketidaksesuaian karyawan terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika suatu konflik tidak dapat terselesaikan dengan baik maka akan dapat berdampak buruk bagi perusahaan secara langsung maupun tidak secara langsung.

Stres Kerja

Menurut Handoko (2011:200) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi fisik seseorang. Berikut ini pengertian stres kerja menurut beberapa ahli:Hasibuan (2013:204), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Menurut Gibson, dkk (2011:399), stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses

proses psikologi, akibat dari setiap tindakan lingkaran, situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi dan fisik berlebihan kepada seseorang.

Berdasarkan pengertian stres kerja dari beberapa ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi atau situasi ketegangan yang dialami oleh karyawan. Hal ini diakibatkan karena adanya tuntutan dalam pekerjaan, adanya hambatan dan lingkungan kerja yang tidak sesuai sehingga menimbulkan tekanan pada karyawan.

Konflik Kerja

Pada dasarnya konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang oleh pihak lain mengenai suatu hal yang oleh pihak pertama dianggap penting. Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain.

Rivai (2011:999), mengartikan konflik kerja yaitu ketidak sesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Sedangkan menurut Hasibuan (2010:199) adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2016:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual permormanse* hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu

berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edision, 2016:190). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2010:41).

Desain Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Riset sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Oei (2010:16) penelitian ini termasuk kategori penelitian kasual, yaitu merupakan desain penelitian yang bertujuan utama untuk membuktikan hubungan sebab akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang mempengaruhi inidisebut bebas, sedangkan variabel yang dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas disebut variabel terikat.

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo dengan mencari data secara langsung dari beberapa jurnal yang resmi di situs online. Waktu yang direncanakan untuk melakukan penelitian ini adalah bulan Juli sampai selesai.

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 310 karyawan yang berkerja pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Sampel

Penelitian yang menggunakan metode sampel dapat cepat diselesaikan karena hanya mengadakan penelitian terhadap sebagian objek sehingga pengumpulan data dan pengelolaan data dapat menghemat waktu. Besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan metode Slovin sebagai berikut:

$$R_1 \quad : \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e : Tingkat kesalahan (*Error Level*)

Jumlah sampel yang didapat hasil dari perhitungan yang menggunakan rumus Slovin dengan batas toleransi kesalahan yaitu 10% berarti memiliki tingkat akurasi 90%

Cara perhitungannya :

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

sehingga: $n = 310 / (1 + (310 \times 0,1^2))$

$$n = 310 / (1 + (310 \times 0,01))$$

$$n = 310 / (1 + 3,1)$$

$$n = 310 / 4,1$$

$$n = 75,60$$

Jadi, apabila dibulatkan maka besar sampel minimal dari 310 populasi pada margin of error 10% adalah sebesar 76.

Jenis Data

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. jenis penelitian Kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah yaitu konkret/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Dalam penggunaan metode ini peneliti menyesuaikan dengan tujuan pokok dari penelitian yang akan dilakukan yaitu mengetahui pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Sumber Data

Dilihat dari sumber data yang diperoleh, maka data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yaitu: data yang diperoleh langsung dari karyawan melalui kuisisioner tentang variabel yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan penyebaran kuisisioner. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan secara terperinci yang ada hubungannya dengan tujuan penelitian untuk kemudian dibagikan kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan. Sifat kuisisioner adalah tertutup sehingga

responden tinggal melingkari atau memberi tanda silang pada jawaban yang dipilih.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau *valid* tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas digunakan dengan menggunakan *person Correlation* dengan cara menghitung korelasi antara nilai masing-masing butir pertanyaan dengan total nilai, dikatakan valid jika signifikan $> 0,05$ (Ghozali, 2018)

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Hasil uji *reliabel* dengan bantuan alat SPSS akan menghasilkan *Cronbach Alpha*. Suatu instrument dapat dikatakan *reliable* (andal) jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Metodeanalisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014:227), “ Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Sugiyono (2014:227) persamaan regresi linier berganda ditetapkan adalah sebagai berikut:

$$Y = + 1X1 + 2X2+ e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

= Konstanta

X1 = Stres Kerja

X2 = Konflik Kerja

= Koefisien Regresi
e = Error.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk menentukan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen, maka perlu diketahui R^2 (koefisien determinasi). Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika R^2 adalah sebesar 1, berarti fluktuasi variabel *dependen* seluruhnya dapat dijelaskan oleh variabel independen.

Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji t dapat dilakukan dengan mencari t hitung pada koefisien dari output SPSS 22. H1 akan diterima apabila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, itu artinya variabel *dependen* akan tetapi secara nyata. Sedangkan H2 akan diterima apabila $t_{tabel} < t_{hitung}$, itu artinya variabel *independen* mampu secara individu dan secara nyata mempengaruhi variabel *independen*.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji f dapat dicari dengan melihat F_{hitung} dari table annoa. H1 akan diterima apabila nilai $F_{tabel} < F_{hitung}$, itu artinya variabel *independen* tidak dapat dipengaruhi variabel *dependen* bersama-sama. Sedangkan H2 dapat diterima apabila nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, itu artinya variabel *independen* mampu mempengaruhi secara bersama-sama variabel *dependen*.

Hasil dan Pembahasan

Deskriptif Responden

Tabel 1. Deskriptif Responden Variabel Stres Kerja (X1)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	R	TS	STS	
Item X1.1	11	32	6	30	2	76
Item X1.2	9	14	21	29	3	76

Item X1.3	27	32	2	15	0	76
Item X1.4	13	29	3	24	7	76

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel stress kerja di atas terdapat 76 reponden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 32 responden, ragu sebanyak 6 responden, tidak setuju sebanyak 30 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X1.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden, setuju sebanyak 14 responden, ragu sebanyak 21 responden, tidak setuju sebanyak 29 responden, sangat tidak setuju sebanyak 3 responden. Item X1.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden, setuju sebanyak 32 responden, ragu sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 responden dan sangat tidak setuju 0 responden. Item X1.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden, setuju sebanyak 29 responden, ragu sebanyak 3 responden, tidak setuju sebanyak 24 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Tabel 2. Deskriptif Responden Variabel Konflik Kerja (X2)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	R	TS	STS	
Item X2.1	28	21	7	20	0	76
Item X2.2	10	37	12	17	0	76
Item X2.3	2	23	10	32	9	76
Item X2.4	11	24	10	28	3	76

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel konflik kerja di atas terdapat 76 reponden yang memberikan pernyataan bahwa item X2.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden, setuju sebanyak 21 responden, ragu sebanyak 7 responden, tidak setuju

sebanyak 20 dan sangat tidak setuju yaitu 0. Untuk item X2.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden, setuju sebanyak 37 responden, ragu sebanyak 12 responden, tidak setuju sebanyak 17 dan tidak setuju yaitu 0. Item X2.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 23 responden, ragu sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 32 responden dan sangat tidak setuju 0 responden. Item X2.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden, setuju sebanyak 24 responden, ragu sebanyak 10 responden, tidak setuju sebanyak 28 responden dan sangat tidak setuju sebanyak 0.

Tabel 3. Deskriptif Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item	Skor					Jumlah
	SS	S	R	TS	STS	
Item Y.1	18	41	1	16	0	76
Item Y.2	12	47	2	15	0	76
Item Y.3	2	22	11	37	4	76
Item Y.4	6	51	3	15	1	76
Item Y.5	12	43	3	17	1	76

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kinerja karyawan di atas terdapat 76 responden yang memberikan pernyataan bahwa item Y.1 yang menjawab sangat setuju sebanyak 18 responden, setuju sebanyak 41 responden, ragu sebanyak 1 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 16 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y.2 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 47 responden, ragu sebanyak 2 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 15, sangat tidak setuju yaitu 0 responden. Item Y.3 yang menjawab sangat setuju sebanyak 2 responden, setuju sebanyak 22 responden, ragu sebanyak 11 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 37

responden, sangat tidak setuju sebanyak 4 responden. Item Y.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden, setuju sebanyak 51 responden, ragu sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 15 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 1 responden. Item Y.4 yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden, setuju sebanyak 43 responden, ragu sebanyak 3 responden, yang menjawab tidak setuju sebanyak 17 responden dan yang menjawab sangat tidak setuju yaitu 0.

Uji Validitas

Berdasarkan uji validitas dengan program SPSS versi 22 dapat dilihat ketiga variabel stress kerja, konflik kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid karena setiap pernyataan lebih besar dari 0,443 atau r hitung $>$ r tabel.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel di atas pada kolom *Cronbach's Alpha* dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Stres Kerja (X1) dinyatakan mempunyai tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $alpha > 0,6$ yaitu $0,776 > 0,6$ untuk keseluruhan item pernyataan 4 poin.
2. Konflik Kerja (X1) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $alpha > 0,6$ yaitu $0,744 > 0,6$ untuk keseluruhan item pernyataan 4 poin.
3. Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan tingkat reliabilitas tinggi atau konsisten karena $alpha > 0,6$ yaitu $0,808 > 0,6$ untuk keseluruhan item pernyataan 5 poin.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.395	.322		4.327	.000
	stres kerja X1	.132	.078	.154	1.699	.093
	konflik kerja X2	.527	.077	.618	6.808	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

Sumber : Data primer yang diolah, 2020.

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,395 + 0,132X_1 + 0,527X_2$$

Hasil regresi linear berganda di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni stress kerja dan konflik kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel konflik kerja yang sebesar 0,527.

Uji Determinasi (R²)

Tabel 5. Hasil uji determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.460	.759

a. Predictors: (Constant), konflik kerja X2, stres kerja X1

sumber data primer diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 474. Hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni stres kerja dan konflik kerja mempunyai

kontribusi secara bersama-sama sebesar 47,4% terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 52,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji t (parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependent* secara signifikan atau tidak. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui sig. =0,05 dengan df = n-k-1. df = 76-2-1= 73. Dengan pengujian 2 sisi (signifikan = 0,025) hasil di peroleh untuk nilai $T_{tabel} = 1,993$, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 6. Hasil Uji T

		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
Model				Beta		
1	(Constant)	1.395	.322		4.327	.000
	stres kerja X1	.132	.078	.154	1.699	.093
	konflik kerja X2	.527	.077	.618	6.808	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y
sumber data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas ,dapat disimpulkan sebagai berikut :

H1: Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 1,699 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,993 maka secara parsial variabel independen stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

H2: Berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,808 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,993 maka secara parsial variabel independen konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan dengan demikian hipotesis 2 ditolak.

Uji F

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.951	2	18.976	32.913	.000 ^b
	Residual	42.088	73	.577		
	Total	80.039	75			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan Y

b. Predictors: (Constant), konflik kerja X2, stres kerja X1

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F_{hitung} sebesar 32,913 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan derajat kepercayaan sebesar 95% $F_{hitung}(32,913) > F_{tabel}(3,12)$ maka secara simultan konflik kerja (X1), konflik kerja (X2), mempunyai pengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan demikian hipotesis 3 diterima

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan untuk reliabilitas didapat $0,776 > 0,06$ dapat dikatakan kuesioner yang ada dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk stres kerja sebesar 1,699 t_{tabel} 1,993 dengan tingkat signifikan 0,093

0,06. Hal ini berarti bahwa hipotesis ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Edi Sutrisno (2014) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Madrasah Aliyah Negeri Demak. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Madrasah Aliyah Negeri Demak dalam melakukan kerja dilapangan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Berdasarkan hasil penelitian, Konflik kerja menunjukkan bahwa pada saat pengujian kualitas data semua pernyataan yang ada pada kuesioner dikatakan valid dengan ketentuan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan untuk reliabilitas didapat nilai sebesar 0,744 dengan ketentuan 0,06 dapat dikatakan kuesioner yang dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi berganda didapatkan nilai t_{hitung} untuk konflik kerja sebesar 6,808 t_{tabel} 1,993 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 > 0,06. Hal ini berarti bahwa hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Febie Riyani (2018) pengaruh Stres Kerja dan konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Maxim Poly Jakarta. Hasil penelitian yang menjelaskan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,203 > 1,662$ dan dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, maka keputusannya adalah H_0 diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres kerja dan konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan Pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Berdasarkan pengujian statistik dengan metode uji F, dimana tingkat signifikan yang diperoleh lebih kecil yakni sebesar 0,000 dari standar signifikan 5% atau 0,05 dan perbandingan antara F_{hitung} dengan F_{tabel} , dimana F_{hitung} sebesar 6,808 lebih besar dari F_{tabel} yakni 3,12, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji F, stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Tamauka Marselo (2015) pengaruh stres kerja dan konflik kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado.

Hasil penelitian didapati bahwa Stres Kerja dan Konflik Kerja berpengaruh secara simultan

Simpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena kualitas karyawan di PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo memiliki karakteristik dan semangat kerja mereka terlalu tinggi, terbukti dengan angka $t_{hitung} < t_{tabel}$.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa konflik kerja yang terjadi akan meningkatkan kinerja karyawan pada Perumda PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Konflik kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Daftar Rujukan

- Annisa, N.N. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Tesis*. Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Arfani, M.R dan Luturlean, B.S. 2018. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT. Sucofindo Cabang Bandung. *jurnale- Proceeding of Management*. 5(2).
- Chandra, R.D.A. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal manajemen dan keuangan*.6(1).
- Edison, E. E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Alfabeta. Bandung.
- Fatikhin, F. D. Hamid. Dan M. D. Mukzam. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 47(1).
- Ferry, S dan Kartika, D. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal*. Denpasar: Universitas Udayana.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson, dkk. 2011. *Organisasi perilaku struktur proses*. Jilid 1. Terjemahan Nunuk Admarni. Binapura Aksara. Jakarta.
- Govani, T. M., G.C. Koso, dan V.P.K Lengkong. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. 3 (3):90-98.
- Handoko, T.H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasan, Aliah,B, 2008. *Pengantar Psikolog Kesehatan Islami*. Jakarta: Rajawali Pers
- Hasibuan, M.S.P. 2010. *Organisasi dan Motivasi*.PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- _____ . 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta. Hon, Alice H. Y dan Chan, Wilco W. 2013. The Effects of Group Conflict and Work Stres on Employee Peformances. *Jurnal Tourism Management*.
- Isnaini, K. 2015. Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Putra nugraha sentosa mojosongo. *Skripsi*.Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Karim, N. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya terhadap Prestasi kerja pada Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA*. 1(4):513-522.
- Mangkunegara, A.A.A.P. 2011. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- _____ . 2011. *Manajemen SDM Perusahaan*. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- _____ . 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Alfabeta. Bandung.
- Maulana, S. 2015. Pengaruh akonflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Model Kota Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Nurohmah, W.L. dan B.S. Sunuharyo. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal administrasi Bisnis*.55(1).
- Oei, I. 2010. *Riset Sumber Daya Manusa*. Cetakan Keempat. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

- Priana, S. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Rezeki Intani Mandiri. *skripsi*. Universitas Widyatama.
- Putro, B.S.S. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Budi Sehat Di Surakarta. *Skripsi*. Program Studi Strata I Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Surakarta.
- Rahmawati, I.A. 2017. Pengaruh Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Kabupaten Gowa. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Makassar.
- Rivai, V dan Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Riyani, F. 2018. Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maximpoly Jakarta. *Skripsi*. Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Darma Persada Jakarta. Jakarta.
- Roziqin, M.Z. (2010). *Kepuasan Kerja*. Averroes Press. Malang.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.CV. Bandung.
- . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- Susanti, D.F. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rumpun Sari Antan 2 Pati. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Suwantono dan Priansa, D.J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Timangratuogi W. 2012. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Sales/Penjualan PT. Indomobil Trada Nasional Cabang Pajajaran Bogor. *Skripsi* Universitas Indonesia Depok.
- Tunjungsari, P. 2011. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. *Jurnal Ekonomi*. 1(1): 1-14.
- Wenur, G. J. Sepang. dan L. Dotulong. 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
- Wicaksono, A, P. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Depot LPG Balongan PT. Pertamina (persero). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
- Winardi. 2015. *Manajemen Prilaku Organisasi*, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.