

Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau

Arhipen Yapentra¹ dan Ratna Weni²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau (STIER)
Jln. HR. Subrantas 57 Panam Pekanbaru 28293 Telp. (0761) 63237
E-mail : akbar_stier@yahoo.com

Abstract, The Research this aims to determine the effect of work conflict and job stress on employee performance At the Department of Mines and Energy District Meranti Islands. Collecting data using a questionnaire, distributed to 32 respondents drawn using the full sample. Analysis of data using multiple linear regression analysis with SPSS 17 for Windows. The results showed that there is a positive significant effect on the labor conflict on employee performance. It can be seen that t value $>$ t table ($2.863 > 2.052$) and probability $0,008 < 0.05$. There is a significant negative effect of work stress on employee performance. It can be seen that t count $>$ t table ($-2.512 > 2.052$) and probability (0.142) > 0.05 . Based on the calculation of F test obtained by F value $>$ F table ($4.829 > 3.55$) and a probability value of $0.016 < 0.05$ means work conflict and work stress together a significant effect on the performance of employees. The coefficient of determination R Square value of 0.263 indicated that contributed employee performance changes of $26,3\%$ influenced by work conflict and work stress of employee.

Keywords: Conflict Work, Work Stress and Performance Officer

Pendahuluan

Suasana kerja yang nyaman dan penuh keharmonisan dalam setiap organisasi akan selalu menjadi dambaan setiap tenaga kerja. Karena suasana kerja yang nyaman akan mampu memberikan kesempatan pada karyawan untuk bekerja lebih konsentrasi, dan merasa nyaman di tempat kerja sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih maksimal.

Sebaliknya suasana kerja yang tidak harmonis akan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga sebagian karyawan akan merasa gelisah atau tidak nyaman berada di ruang kerja. Sebagai tempat pelarian dari sebagian karyawan seperti itu biasa akan duduk bercengkrama di kantin, atau berlama – lama di luar kantor untuk suatu urusan

yang sebenarnya memerlukan waktu yang relative singkat.

Diantara beberapa factor yang menyebabkan menimbulkan ketidaknyamanan adalah adanya konflik kerja diantara sesama karyawan yang lambat dalam penyelesaiannya sehingga adakalanya sampai pada suatu keadaan yang disebut kondisi stress kerja.

Fenomena seperti penulis paparkan di atas bisa saja terjadi pada setiap perusahaan besar maupun kecil, instansi swasta maupun pemerintah, tidak terkecuali di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kepulauan Meranti sebuah kabupaten yang berdiri sejak tahun 1999 sebagai pemekaran kabupaten Bengkalis propinsi Riau.

Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kepulauan Meranti terletak di

jalan Dorak Perkantoran Terpadu No.07 Selat Panjang dengan pegawai sebanyak 46 orang 32 diantaranya adalah PNS. Berdasarkan data yang penulis dapatkan bahwa capaian kerja dalam lima tahun terakhir masih di bawah 100 % dan adanya peningkatan absensi karyawan pada tahun 2015 sebesar 0,53% dibanding tahun sebelumnya. Hal ini belum termasuk pada sikap kerja sebagian karyawan yang hadir pagi untuk mengisi daftar hadir dengan *fingerprnt* kemudian menghabiskan sebagian besar jam kerja di kantin atau sekedar membaca Koran, ataupun kegiatan lain yang tidak ada hubungan dengan pekerjaan. Kemudian kembali mengisi daftar hadir untuk jam pulang sebagaimana layaknya jam kerja karyawan. Ada asumsi bahwa penyebab timbulkan perilaku kerja sebagaian karyawan seperti itu disebabkan adanya konflik dan stress di lingkungan kerja, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh konflik kerja dan stress kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja PNS di Dinas Pertambangan dan Energi Kepulauan Meranti Selat Panjang

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani, (2011:548) menyebutkan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Edy Sutrisno (2010:170) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa kinerja

adalah gambaran mengenai pencapaian Kerja pegawai atau kelompok dalam suatu organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Ada sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan, diataranya sebagaimana disebutkan oleh Prawirosentono dalam Edy Sutrisno, (2010:176) yaitu :

- a. Efektifitas dan efisiensi kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi
- b. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.
- c. Disiplin, yaitu suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.
- d. Inisiatif, yaitu kemauan dan kemampuan daya pikir seseorang dalam melahirkan ide dan kreatif dalam menyusun rencana kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Indikator kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagaimana disebutkan Gomes dalam Udiyono (2011:3) yaitu:

- a. *Quantity of work*, yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- b. *Quality work*, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- c. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilanya.
- d. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan atau ide yang dimunculkan dan

tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang muncul.

- e. *Cooperation*, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain.
- f. *Dependability*, yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- g. *Initiative*, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- h. *Personal Qualities*, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi.

Secara umum dikatakan konflik sebagai suatu hal yang tidak dapat dielakan dalam perusahaan, akan tetapi dapat diselesaikan dan diredakan pada tahap yang paling minimum dan tidak mengganggu kelancaran jalannya perusahaan. Ada beberapa pengertian konflik menurut para ahli manajemen antara lain: menurut Wirawan (2010:5) konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola pikir dan interaksi yang menghasilkan keluaran konflik.

Veithzal dan Ella (2011:999) mengatakan konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Alabaness dalam Sopiah (2008:57) mengartikan konflik sebagai kondisi yang dipersepsikan ada di antara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain. Sedangkan menurut Malayu Hasibuan (2009:199) pengertian

konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan diantara dua pihak atau lebih yang saling tergantung sehingga menyebabkan adanya persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi, sikap emosional, perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi serta ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain dalam memperoleh kemenangan.

Menurut Sopiah (2008: 58) ada tiga pandangan tentang konflik, yaitu :

- a. Pandangan tradisional, menyatakan bahwa konflik harus dihindari karena akan menimbulkan kerugian.
- b. Pandangan hubungan kemanusiaan (*behavioral*) yang menyatakan bahwa konflik merupakan sesuatu yang wajar, alamiah dan tidak selalu berdampak buruk. Konflik juga mempunyai potensi kekuatan positif terhadap kinerja kelompok.
- c. Pandangan interaksionis, yang menyatakan bahwa konflik bukan sekedar sesuatu kekuatan positif dalam suatu kelompok, melainkan juga mutlak perlu untuk suatu kelompok agar dapat berkinerja positif. Oleh karena itu konflik harus diciptakan.

Faktor yang menyebabkan terjadinya konflik menurut Veithzal dan Ella (2011: 1002), antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Saling ketergantungan tugas, yaitu ada tergantung satu sama lainnya dalam menyelesaikan tugasnya.

- b. Perbedaan tujuan dan prioritas sehingga menimbulkan perbedaan orientasi dan cara dari masing-masing unit kerja dalam mewujudkan tujuannya.
- c. Faktor Birokratik (*Lini-Staf*), yaitu konflik antara fungsi atau wewenang garis dan staf.
- d. Perbedaan kriteria Penilaian Prestasi yang berdampak pada perolehan kompensasi.
- e. Persaingan Terhadap Sumber Daya yang Langka

Sikap Menang-Kalah, yaitu interaksi antara dua kelompok atau lebih dalam persaingan mencapai kemenangan dan mengalahkan kelompok yang lain. Konflik ini juga bisa terjadi antar individu.

Indikator konflik yang berdampak negatif adalah sebagaimana disebutkan Ade Florents dalam Sofi, (2013:25) :

- a. Tidak lagi sejalan antar seseorang dengan orang lain atau kelompok dengan kelompok lain untuk menuju tujuan perusahaan.
- b. Menurunnya kinerja karyawan.
- c. Menghambat tumbuh kembang kerjasama dalam perusahaan.
- d. Terhambat/terhalangi kerjasama antar individu.
- e. Terganggunya saluran komunikasi antar karyawan

Stres adalah suatu kondisi yang dinamis dalam mana seorang individu dikontradiksikan dengan sebuah peluang, kendala atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang hasilnya dipersepsikan tidak pasti dan penting. Menurut Robin (2006:793) . Menurut Veithzal Rivai dan Ella (2011:1008) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang pegawai.

Rue dan Byars dalam Ikhwan (2013 : 5) mengemukakan “ *Stres is the mental or physical condition that result fro a perceived threat of danger (physical or emotional) and the pressure to remove it* “. Artinya kondisi fisik atau mental yang dihasilkan dari perasaan akan adanya ancaman bahaya (secara fisik atau emosional) dan tekanan untuk menghilangkan bahaya atau ancaman tersebut. Maka akan timbul kecemasan yang sangat mengganggu.

Menurut Handoko (2001:200), faktor yang mempengaruhi stres dapat digolongkan menjadi dua penyebab, yaitu :

a. *On The Job*

Adalah Stress yang diakibatkan segala hal yang berhubungan dengan beban pekerjaan karyawan. antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisi yang jelek.
- 4) Iklim politis yang tidak aman.
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 6) Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab.
- 7) Kemenduaan peran (*role Frustasi*)
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 10) Berbagai bentuk perubahan.

b. *Off The Job*

Adalah permasalahan yang berasal dari luar organisasi yang menimbulkan stres pada karyawan. Permasalahan yang sering terjadi antara lain:

- 1) Kekuatan finansial.
- 2) Masalah yang bersangkutan dengan anak.
- 3) Masalah fisik.
- 4) Masalah perkawinan
- 5) Perubahan-perubahan yang terjadi

Adapun indikator seseorang dikatakan stress menurut Cary Cooper dan Alison Straw (2003:8-15) dengan tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah.
- b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, sia-sia paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain.
- c. Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspita Sari (2015:vii), Skripsi dengan judul pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, Hasil penelitian ini menemukan bahwa: (1) Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. (2) konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan (3) Stres Kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta, dengan R^2 Square stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,095.

Adapun **Akhiruddin** (2011:87) dalam Jurnal organisasi dan Manajemen yang berjudul pengaruh konflik dan stress terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. Dari hasil perhitungan dan uji hipotesis disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik dan

Stress (X) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar $3,023 > 2,042$ (t-tabel) dengan nilai R^2 sebesar 0,228. Nilai ini memberikan arti bahwa Konflik dan Stress kerja secara simultan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 22,8%,

Ikhwan Ushalihin (2013:69), Skripsi dengan judul Pengaruh Stres dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara berkesimpulan bahwa 1). Secara bersama-sama stres dan konflik berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai di kantor Camat Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara dengan koefisien determinasi R Square (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,094. 2). Stres berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila stres meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. 3) Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Menurut Mangkunegara (2008:23) konflik menunjukkan kurva U terbalik, artinya semakin lama konflik itu terjadi maka akan menurun kinerja seseorang. Konflik yang muncul dalam suatu organisasi akan mengganggu kelancaran hubungan antar individu dalam organisasi, akibat suasana kerja dan suasana psikologis tertekan. Orang-orang yang bekerja di bawah tekanan psikologis dapat mengakibatkan menurunnya tingkat motivasi kerja dan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan kemudian berdampak pada menurunnya kinerja organisasi. Veithzal dan Ella (2011:999) mengatakan bahwa konflik dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau (*Arhipen
Yapentra*)

kinerja keberhasilan yang positif. Disatu pihak, ketika tingkat konflik terlalu rendah, kinerjanya bisa buruk. Dilain pihak, jika tingkat konflik menjadi terlalu tinggi akan berakibat kekacauan yang dapat pula mengancam kelangsungan perusahaan.

Adapun hubungan stress kerja dengan kinerja karyawan Gibson et.al dalam Ikwon (2013 : 21), menggambarkan stress kerja sebagai kurva U terbalik. U terbalik adalah suatu kondisi dimana dengan penanganan yang tepat stres akan meningkatkan kinerja pada titik tertentu, namun jika stres terus berlanjut, maka kinerja karyawan akan menurun kembali.

Dalam jangka pendek, stres kerja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan, maka akan membuat karyawan menjadi merasa tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi sehingga karyawan bekerja tidak optimal yang pada akhirnya kinerjanya pun akan terganggu.

Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah : Konflik kerja dan Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi

Kabupaten Kepulauan Meranti baik secara parsial maupun secara simultan.

METODE

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data prime dan skunder yang didapat melalui wawancara maupun pengisian angket kepada responden sebanyak 32 orang PNS di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kepulauan Meranti. Selanjutnya data dianalisa menggunakan teknik kualitatif dan kuantitatif dengan standar pengukuran data menggunakan skala Likert Sugiyono (2008:132) yaitu dengan memberi skor pada jawaban responden dengan skala sebagai jawaban berikut :

- | | |
|------------------------------|----------|
| 1. STS (Sangat Tidak Setuju) | Skor : 1 |
| 2. TS (Tidak Setuju) | Skor : 2 |
| 3. N (Netral) | Skor : 3 |
| 4. S (Setuju) | Skor : 4 |
| 5. SS (Sangat Setuju) | Skor : 5 |

Penentuan skala pembobotan pada skala likert, data mengacu pada skala interval seperti yang diutarakan oleh Nanang Martono (2012:62) akan berubah seperti pada tabel berikut ini:

Tabel.1

Bobot & Penilaian Skala Likert Dalam Skala Interval

Skala Pembobotan	Penilaian
4,29 – 5,00	Sangat Tinggi
3,47 – 4,28	Tinggi
2,65 – 3,46	Sedang
1,83 – 2,64	Rendah
1,00 – 1,82	Sangat Rendah

Sumber: Nanang Martono (2011:62)

Untuk mengetahui sejauh mana kehandalan instrumen penelitian dapat dipercaya maka sebelum instrument itu digunakan dilakukan pengujian instrumen, yaitu uji validitas, uji realibilitas dan uji asumsi klasik. Adapun uji asumsi

klasik itu sendiri meliputi uji normalitas, uji Heterokedastisitas dan uji multikolinearitas.

Selanjutnya ntuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai, penulis menggunakan

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau
(Arhipen Yapentra)

analisis regresi linier berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih *variable independent* terhadap *variable dependent*.

Adapun bentuk persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

Untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka diukur dengan melakukan Uji t pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$

Hipotesis statistic penelitian ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap independen

Ha : Ada pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap independen

Kriteria pengujian yang ditentukan adalah :

Ho diterima jika $t_{tabel} > t_{hitung}$

Ho ditolak jika $t_{tabel} < t_{hitung}$

Untuk mengetahui apakah variabel konflik kerja dan stres kerja (X) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) diukur dengan melakukan uji F pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Hipotesis statistic untuk uji F ini adalah :

Ho : Tidak ada pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap independen

Ha : Ada pengaruh secara simultan variabel dependen terhadap independen Menentukan tingkat signifikansi

Kriteria pengujian yang ditentukan adalah :

Ho diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$

Ho ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi (R^2)

Hasil

Berdasarkan hasil uji validitas pada variabel konflik kerja (X_1) terdapat 1 dari 10 item tidak valid, yaitu nomor KK9. Pada variabel stres kerja (X_2) 1 dari 12 item pernyataan juga tidak valid yaitu nomor SK 11. Dikatakan tidak valid karena $r_{hitung} < r_{tabel}$ yaitu 0,374, maka untuk penelitian selanjutnya item tidak valid tersebut tidak digunakan. Sedangkan pada variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh kesimpulan bahwa 16 item alat ukur tersebut semuanya dinyatakan *valid* artinya semua item pernyataan pada kinerja pegawai dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya. Adapun hasil uji reliability disimpulkan bahwa alat ukur ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *reliable* dengan nilai alpha lebih besar dari 0,60

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pada hasil uji multikolinearitas tidak ditemukan korelasi antar variabel bebas dengan perhitungan $VIF < 10$. Demikian pula pada uji auto korelasi disimpulkan

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau
(Arhipen Yapentra)

bahwa variable dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson (DW hitung) sebesar 1,644, nilai ini < 2 dan > -2.

Hasil uji *heteroskedastisitas* pada grafik *Scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat

disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model yang baik karena merupakan model yang *homoskedastisitas* atau varians dari nilai residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain tetap. Hasil pengolahan data dengan program SPSS 17.0 *for Windows*, diperoleh data-data sebagai berikut:

Tabel 2 Koefisien Regresi Variabel Bebas Ter hadap Variabel Terikat

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	35.242	7.797		4.520	.000
Konflik Kerja	1.293	.452	.768	2.863	.008
Stres Kerja	-.363	.240	-.406	-1.512	.142

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 17 for Windows

Dari tabel diatas, maka dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 35.242 + 1.293X_1 - 0,363X_2 + e$$

Adapun interpretasi persamaan regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta 35.242 menunjukkan bahwa jika tidak ada konflik kerja dan stres kerja maka angka kinerja pegawai sebesar 35.242.
2. Koefisien regresi konflik kerja sebesar 1.293 artinya apabila ada kenaikan variabel konflik kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan terjadinya kenaikan kinerja pegawai sebesar 1.293 dengan asumsi variabel yang lain tetap.
3. Koefisien regresi stres kerja sebesar 0,363 artinya apabila ada kenaikan variabel stres kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan terjadinya penurunan terhadap kinerja

pegawai sebesar 0,363 dengan asumsi variabel yang lain tetap.

4. Berdasarkan persamaan diatas dapat dinyatakan pula bahwa variabel konflik kerja (X_1) bertanda positif dan stres kerja (X_2) bertanda negatif berarti kedua variabel diatas mempunyai pengaruh yang berlawanan terhadap kinerja pegawai (Y), Hal ini menjelaskan bahwa konflik berpengaruh positif sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Jadi semakin meningkat konflik maka semakin maningkat pula kinerja pegawai, sebaliknya jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun.

Berdasarkan pada hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 17. diperoleh besarnya nilai koefisien regresi variabel bebas

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau
(Arhipen Yapentra)

(konflik kerja dan stres kerja) yang diteliti adalah sebagai berikut;

Tabel 3
Coefficients Untuk Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	35.242	7.797		4.520	.000
Konflik Kerja	1.293	.452	.768	2.863	.008
Stres Kerja	-.363	.240	-.406	-1.512	.142

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 17 for Windows

Dari data tabel di atas dengan membandingkan t hitung dan t tabel variable kinerja karyawan diketahui bahwa t hitung > t tabel (2.863 > 2,052) dan probabilitas (0,008) < 0,05, maka variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara pada variable Stress Kerja,

diketahui bahwa t hitung < t tabel (-2.512 < 2,052) dan probabilitas (0,142) > 0,05. Maka variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 17. yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4
Anova Untuk Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	331.981	2	165.991	4.829	.016 ^a
	Residual	928.185	27	34.377		
	Total	1260.167	29			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 17 for Windows

Dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ (4.829 > 3.35) dan nilai probabilitas sebesar 0,016 < 0,05 maka variabel konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau

serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS 17 yang dapat dilihat pada tabel 5.15 berikut ini:

Tabel 5
Model Summary Untuk Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.513 ^a	.263	.209	5.863

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau
(Arhipen Yapentra)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 17 for Windows

Berdasarkan tabel 5 diatas, diperoleh nilai $R = 0,513$ positif artinya konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh pada kinerja pegawai (Y). R Square = $0,263$ artinya konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) memberi kontribusi sebesar 26.3% terhadap kinerja pegawai dan sisanya sebesar $73,7\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas di dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti diperoleh persamaan $Y = 35.242 + 1.293X_1 - 0,363X_2$. Nilai konstan pada persamaan regresi adalah $35,242$ dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa jika tidak ada konflik kerja dan stres kerja maka terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik kerja (X_1) adalah $1,293$ dengan parameter positif. Hal ini berarti bahwa apabila ada kenaikan variabel konflik kerja pada Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti, akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil perhitungan untuk variabel konflik kerja diperoleh t_{hitung} sebesar ($2.863 > 2,052$) dan probabilitas ($0,08 < 0,05$).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Akhiruddin (2011) berjudul pengaruh konflik dan stress terhadap kinerja karyawan pada CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar

Lampung dengan hasil yang sama. Dimana, Konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai CV. Bina Cipta Nusa Perkasa. Dan hal ini juga dibenarkan oleh Veithzal dan Ella (2011) yang mengatakan bahwa konflik dapat mempunyai dampak positif dan negatif terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif. Disatu pihak, ketika tingkat konflik terlalu rendah, kinerjanya bisa buruk. Dilain pihak, jika tingkat konflik menjadi terlalu tinggi akan berakibat kekacauan yang dapat pula mengancam kelangsungan perusahaan.

Berdasarkan data dan fakta mengenai konflik kerja yang terjadi pada Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti masih dalam katagori yang wajar dan dapat teratasi dengan baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X_2) adalah $-0,363$ dengan parameter negatif. Hal ini berarti bahwa apabila ada kenaikan variabel stres kerja pada pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti, akan semakin menurunkan kinerja pegawai. Hasil perhitungan untuk variabel stres kerja diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-1.512 < 2,052$) dan probabilitas ($0,142 > 0,05$). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ria Puspita sari (2015), yang

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau
(Arhipen Yapentra)

menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta dan penelitian yang dilakukan oleh Denny Nur Diansyah (2010) pada Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta yang menyatakan bahwa *Job stressor* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan uji F, diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.829 > 3,35$) dan nilai probabilitas sebesar $0,016 < 0,05$ maka variabel konflik kerja dan stres kerja secara bersama-sama atau serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti. Adapun dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 0,263 (26,3%) menunjukkan bahwa variasi perubahan variabel kinerja pegawai sebesar 26,3% dipengaruhi oleh perubahan konflik kerja dan stres kerja pada Dinas Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti. Sedangkan sisanya sebesar 73,7% dipengaruhi variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Konflik kerja yang terjadi pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kepulauan Meranti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, Artinya bahwa asumsi sebagian pegawai yang menyatakan

rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh konflik kerja tidaklah benar. Sedangkan stres kerja yang terjadi pada pegawai memang berpengaruh negatif tetapi tingkat stres tersebut tidaklah tinggi. Adapun secara keseluruhan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh konflik kerja dan stres kerja hanya sebesar 26,3 % berarti ada faktor lain diluar penelitian ini yang lebih dominan pengaruhnya pada kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa konflik dan stres kerja yang terjadi pada Dinas Pertambangan dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti masih dalam hal yang wajar dan dapat teratasi dengan baik hal ini didukung oleh kemampuan pimpinan dalam memanaj konflik dan stres kerja pada pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini diketahui bahwa konflik kerja (X_1) adalah berpengaruh positif terhadap kinerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.863 > 2,052$) dan Stress Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($-1.512 < 2,052$) artinya berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai sementara secara simultan Kinerja dan Stress Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan R^2 sebesar 26,3 %

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau
(Arhipen Yapentra)

DAFTAR RUJUKAN

- Akhiruddin. 2011. *Pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen. Lampung.
- Arikunto, Suharsimi.2002. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*.: Rineka Cipta:Jakarta
- _____.2001. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Bina Aksara: Jakarta
- Cooper, Cary & Aliston Straw, 2003, *Stres Manajemen Yang Sukses Dalam Sepukan*, Edisi Terjemahan, Mega Poin: Jakarta
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen*, BPFE Yogyakarta:Yogyakarta
- _____, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM:Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar Kunci Keberhasilan*, Haji Masagung:Jakarta.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Martono ,Nanang, 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif*, PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Nur Diansyah, Denny. 2010. *Pengaruh Job Stressor dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Pemerintah Kota Surakarta*, Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret: Surakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua, Cetakan ke 4, RajaGrafindo Persada: Jakarta.
- Robbins. S. P. 2006, *Perilaku Organisasi*, Prehallindo,: Jakarta
- Sari, Ria Puspita.2015. *Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.
- Sopiah, 2008. *Perilaku Organisasi*, Andi: Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Budaya Organisasi*, Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Sugiyono .2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta:Bandung.
- Udiyono .2011. *Pengaruh Kompetensi Profesional Dan Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah Serta Karya Pengembangan Profesi*

Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas
Pertambangan Dan Energi Pemerintah Kabupaten Kepulauan Meranti Riau
(Arhipen Yapentra)

- Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Universitas Widya Dharma Klaten), *Jurnal Magistra No 76 Th.XXIII Juni 2011 ISSN 0215-9511*.
- Ushalihin, Ikhwan .2013. *Pengaruh Stres Dan Kobflik Kerja Terhadap Kinerj Pegawai Pada Kantor Kecamatan di Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman
- Wulandari Istomo,Sofi.2013. *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wirawan.2010. *Konflik dan Manajemen Konflik Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Humanika:Jakarta.