



## PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA

**Hikmah Wati, Muhammad Aziz Firdaus, Leny Muniroh, dan Agung Wibowo**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia  
**Hikmahwati001@mail.com, azizfirdaus@uika-bogor.ac.id, leny@uika-bogor.ac.id**

### *Abstract*

*This study, entitled The Effect of Job Conflict and Job Stress on Employee Performance at Department of Public Works and Spatial Bogor City The methods used in the research are validity and reliability tests, classic assumption tests for normality, homogeneity, linearity, and path analysis. The results of data analysis show X1 to Y determination coefficient = 0.071 path coefficient = 0.232 and the significant value  $0.212 > 0.05$  has no significant effect Analysis of X2 on Y coefficient of determination = 0.071 path coefficient = 0.051 and a significant value of  $0.783 > 0.05$  has no significant effect X1 analysis of X2 coefficient of determination = 0.384 path coefficient = 0.620 and a significant value of  $0.000 < 0.05$  has a significant effect Analysis of X1 on Y through X2, the value of the direct effect of X1 on Y is 0.053 and the value of the indirect effect is 0.007, then  $0.053 > 0.05$  has no significant effect. This means that it can be concluded that there is no significant*

**Keywords:** Management Job Conflict, Job Stress, Path Analysis and Achiev

### **Abstrak**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor Metode yang digunakan dalam penelitian uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik normalitas, homogenitas, linieritas, dan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan X1 terhadap Y koefisien determinasi = 0,071 koefisien jalur = 0,232 dan nilai signifikannya  $0,212 > 0,05$  tidak berpengaruh signifikan. Analisis X2 terhadap Y koefisien determinasi = 0,071 koefisien jalur = 0,051 dan nilai signifikannya  $0,783 > 0,05$  tidak berpengaruh signifikan. Analisis X1 terhadap X2 koefisien determinasi = 0,384 koefisien jalur = 0,620 dan nilai signifikannya  $0,000 < 0,05$  berpengaruh signifikan. Analisis X1 terhadap Y melalui X2 nilai pengaruh langsung X1 terhadap Y 0,053 dan nilai pengaruh tidak langsung 0,007 maka  $0,053 > 0,05$  tidak berpengaruh signifikan.

**Kata kunci :** Manajemen, Konflik Kerja, Stres Kerja, Analisis Jalur dan Prestasi

### **I. Pendahuluan**

Peranan manusia didalam kegiatan perusahaan Sangat penting oleh karena itu pimpinan yang bijaksana harus dapat memberikan dengan cermat sampai sejauh mana balas jasa

yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan prestasi kerja masing -masing .

Prestasi merupakan Hal Yang Sangat Penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai Usaha untuk melakukannya.

Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja.

Menurut Selvy Mutiara (Mutiara dkk 2016) Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses dan berpikir seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini dapat menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental.

Stres kerja karyawan juga memicu berbagai alasan untuk karyawan malas kerja, menunda pekerjaan, tidak disiplin dan malas beraktivitas di kantor sehingga mengurangi semangat dan aktivitas, sehingga karyawan tidak produktif karna banyak konflik dengan karyawan lain yang akhirnya memicu stres kerja dan menjadikan penurunan prestasi kerja karyawan. Prestasi merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk melakukannya.

Prestasi dalam Bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Menurut Hasibuan dalam (Rima, 2014) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang berdasarkan kepada kecakapan, pengalaman, kesungguhan dalam waktu Kerja

## Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan

1. Pengaruh Konflik kerja terhadap Prestasi kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor
2. Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi kerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor
3. Pengaruh Konflik kerja dan Stres pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor
4. Pengaruh Konflik kerja terhadap Prestasi Kerja melalui Stres pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor

## II. Metode Penelitian

Bagian Penelitian dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor yang berlokasi di Jl Pool Binamarga No. 02 Kel Kayumanis Kec. Tanah Sareal Kota Bogor Jawa Barat. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 juni 2020 sampai 11 Agustus 2020

Desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian di lakukan dengan cara memilih, mengumpulkan dan menganalisis data yang diteliti pada waktu tertentu. Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah penelitian yang cenderung menggunakan analisis data yang akurat, sedangkan analisis yang digunakan yaitu analisis jalur.

Terkait dengan populasi ini, menurut Sugiyono (2017:61) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor

Data yang diperoleh dari uji coba pada beberapa responden kemudian dilakukan uji validitas dengan melihat korelasi antar item pertanyaan. Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  pada nilai signifikansi yang ditetapkan maka dinyatakan valid sementara jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  pada signifikansi yang ditetapkan maka dinyatakan tidak valid

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu instrumen penelitian cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula  $Alpha\ Cronbach > 0,60$  dan dengan menggunakan program komputer.

### Hipotesis

Ho<sub>1</sub>: Tidak ada pengaruh antara konflik kerja terhadap prestasi kerja

Ha<sub>1</sub>: Terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap prestasi kerja

Ho<sub>2</sub>: Tidak ada pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja

Ha<sub>2</sub>: Terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap prestasi kerja

Ho<sub>3</sub>: Tidak ada pengaruh antara konflik kerja

Ha<sub>3</sub>: Terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap stres kerja

Ho<sub>4</sub>: Tidak ada pengaruh antara konflik kerja terhadap prestasi kerja melalui stres kerja

Ha<sub>4</sub>: Terdapat pengaruh antara konflik kerja terhadap prestasi kerja melalui stres kerja

### III. Hasil dan Pembahasan

#### Temuan Penelitian

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Dilakukan pada keeluruhan item variabel Konflik Kerja, Stres Kerja serta Prestasi Kerja memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  pada nilai signifikan 95 % ( $\alpha = 0,05$ ) dan n Hikmah Wati, Muhammad Aziz Firdaus, Leny Muniroh, dan Agung Wibowo

= 55 sehingga di peroleh  $r_{tabel}$  0,278 dapat dikatakan valid untuk digunakan sebagai instrumen pada sebuah penelitian, atau pertanyaan yang diberikan dapat digunakan untuk mengukur variabel.

#### Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan data dalam variabel Konflik Kerja sebagai variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal karena dapat dilihat pada baris *Asymp Sig (2-tailed)*  $X_1 > 0,05$  yaitu sebesar 0,200

Berdasarkan data dalam variabel Stres Kerja sebagai variabel yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal karena dapat dilihat pada baris *Asymp Sig (2-tailed)*  $X_2 > 0,05$  yaitu sebesar 0,054

#### Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan stres Kerja Terhadap Prestasi

Pada konflik kerja menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,232. Hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikan 0,212 pengelolaan data tingkat kesalahan yang digunakan yaitu sebesar 0,05. Maka  $0,212 > 0,05$  maka keputusan adalah Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor.

Pada tahap pengelolaan data juga diperoleh nilai koefisien jalur untuk stres kerja sebesar 0,051 hasil tersebut diperkuat Dengan nilai signifikan sebesar 0,783. Didalam tahap pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang di peroleh tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar  $0,783 > 0,05$  maka keputusannya Ho diterima dan Ha ditolak sehingga dapat di simpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

prestasi kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor.

**Tabel 1. Pengaruh X1 dan X2**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
(Constant)		16.660	.000
Total.X1	.232	1.265	.212
Total.X2	.051	.277	.783

R<sup>2</sup> 0.071

a. Dependent Variable: Total.Y

Pada tabel bahwa koefisien determinasi sebesar 0,384. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa konflik kerja memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi stres kerja sebesar 38,40% sedangkan sisanya 61,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model pengujian data. Jadi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan konflik kerja dalam mempengaruhi stres kerja relatif cukup besar.

Dalam tahapan pengujian *Standardized Coefficient* sebesar 0,620 hal tersebut memperlihatkan konflik kerja memiliki pengaruh langsung yang kuat dalam mempengaruhi stres kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor

**Analisis Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja**

**Tabel 2. Pengaruh X1 terhadap Y**

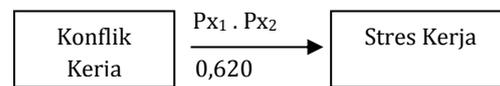
Keterangan	Coefficients <sup>a</sup>		
	Standardized Coefficients	Sig.	Alpha
Constant)	11,082	-	
Total.X1	.620	.000	0,05

R<sub>2</sub> 0,384

Sumber : Hasil Olahan Data Kuesioner 2020

Pada Tabel terlihat bahwa koefisien determinasi sebesar 0,384. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa konflik kerja memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi stres kerja sebesar 38,40% sedangkan sisanya 61,60% dipengaruhi oleh variabel lain yang berada di luar model pengujian data. Jadi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan konflik kerja dalam mempengaruhi stres kerja relatif cukup besar.

Dalam tahapan pengujian *Standardized Coefficient* sebesar 0,620 hal tersebut memperlihatkan konflik kerja memiliki pengaruh langsung yang kuat dalam mempengaruhi stres kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. Secara model pengaruh langsung yang terbentuk antara konflik kerja terhadap stres kerja tergambar pada gambar di bawah ini :



**Gambar 1. Model Pengaruh Langsung Px1 - Px2**

**Analisis Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja**

Analisis jalur adalah menentukan koefisien jalur. Untuk menentukan nilai koefisien jalur maka digunakan rumus sebagai berikut yaitu :

$$P_{XYi} = \sqrt{1 - R^2 Y x_1 x_2 x_3}$$

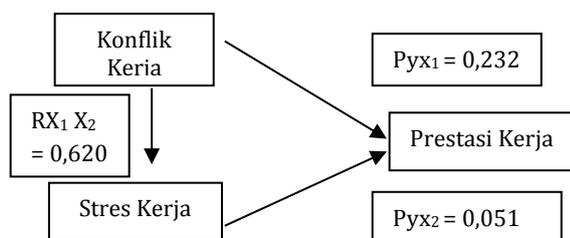
$$P_{XYi} = \sqrt{1 - 0,071}$$

$$P_{XYi} = 0,929$$

Analisis jalur adalah mencari nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar masing-masing variabel, Secara umum tahapan pengelolaan secara manual dilakukan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Langsung Variabel  $X_1$   
 $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y : py_{x1} \times py_{x1}$   
 $= 0,232 \times 0,232$   
 $= 0,053$
- b. Pengaruh Tidak Langsung Variabel  $X_1$   
 $Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y : py_{x1} \times py_{x1x2} \times py_{x2}$   
 $= 0,232 \times 0,620 \times 0,051$   
 $= 0,007$
- c. Pengaruh Langsung Variabel  $X_2$   
 $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y : py_{x2} \times py_{x2}$   
 $= 0,051 \times 0,051$   
 $= 0,003$
- d. Pengaruh Tidak Langsung Variabel  $X_2$   
 $Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y : py_{x2} \times py_{x1x2} \times py_{x1}$   
 $= 0,051 \times 0,620 \times 0,232$   
 $= 0,007$

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan nilai pengaruh langsung konflik kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,053 dan tidak langsung antara konflik kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh stres kerja sebesar 0,007. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung atau  $0,053 > 0,007$  yang menunjukkan secara tidak langsung bahwa pengaruh konflik kerja melalui stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja



**Gambar 2. Model Struktural Analisis Jalur**

**IV. Kesimpulan dan Saran Kesimpulan**

Hikmah Wati, Muhammad Aziz Firdaus, Leny Muniroh, dan Agung Wibowo

1. Analisis Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor, dengan nilai signifikan sebesar 0,212 di dalam tahap pengelolaan data tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan  $0,212 > \alpha 0,05$  maka keputusannya adalah  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor.
2. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor Pada tahapan pengelolaan data di dapatkan hasil dari pengujian hipotesis kedua mengenai pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja dengan nilai signifikan sebesar 0,783 Didalam tahap pengujian digunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang di peroleh tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar 0,783  $> \alpha 0,05$  maka keputusan  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat di simpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor.
3. Analisis Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. Berdasarkan hasil pengujian Hipotesis ketiga ditemukan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena di peroleh nilai signifikan 0,000 dalam tahapan, pengujian data

tingkat kesalahan yang digunakan adalah 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan 0,000 < *Alpha* 0,05 maka stres kerja adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor

4. Analisis Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Prestasi Kerja melalui Stres Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat ditemukan nilai pengaruh langsung konflik kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0,053 dan tidak langsung antara konflik kerja terhadap prestasi kerja yang dimediasi oleh stres kerja sebesar 0,007. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh, tidak langsung atau 0,053 > 0,007 yang menunjukkan secara tidak langsung bahwa pengaruh konflik kerja melalui stres kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Bogor.

### Saran

1. Mengadakan pelatihan Serta melakukan evaluasi pencapaian target agar dapat

dilihat sejauh mana perkembangan kompetensi. yang dimiliki instansi pemerintah sehingga bisa terus ditingkatkan keahliannya dan berprestasi dalam Menjalankan tugasnya.

2. Dengan adanya penelitian ini di harapkan untuk memotivasi setiap karyawan dalam prestasi kerjanya agar lebih semangat dalam bekerja dikantor
3. Setiap permasalahan yang terjadi pada karyawan sebaiknya pihak manajemen harus memberikan perhatian yang lebih. dan selalu memberikan saran, solusi, motivasi yang terbaik untuk karyawan dan kantor

### Daftar Pustaka

- Mutiara, S., Agung, S., & Suryana, U. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. *Inovator*, 5(2), 25–50. <https://doi.org/10.32832/inovator.v5i2.633>
- Rima, melati. (2014). *Pengaruh Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adi Citra Megah | Melati | Inovator*. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/INOVATOR/article/view/665/518>
- Sugiono. (2017). *STATISTIK untuk PENELITIAN*. ALFABETA.