

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN PENGARUHNYA PADA KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN DI KABUPATEN SRAGEN

Septian Agung Prasetyo

Septianprasetya29@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dimaksudkan agar perusahaan mengetahui pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan pengaruhnya pada kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menitikberatkan pada pengujian hipotesa dengan alat analisa metode *structural equation modelling* (SEM) dan menghasilkan kesimpulan yang dapat di generalisasikan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada 5 kantor kecamatan di kabupaten Sragen sebanyak 139 orang. Sampel responden dalam penelitian yang diambil adalah sejumlah 100 subjek yang diperoleh dari Teknik *Maximum Likelihood Estimation*. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis jalur dengan *software* SPSS AMOS 21. setelah dilakukan pengujian hipotesis hasilnya menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Sedangkan Stres kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Konflik Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This research is intended so that the company knows the effect of work conflict and work environment on work stress and its effect on the performance of sub-district office employees in Sragen Regency. This research was conducted using a quantitative approach that is research that focuses on testing hypotheses with structural equation modeling method analysis tools (SEM) and produces conclusions that can be generalized. The population in this study were all employees in 5 subdistrict offices in Sragen regency as many as 139 people. The sample of respondents in the study taken was a total of 100 subjects obtained from the Maximum Likelihood Estimation Technique. The test instrument used was a path analysis technique with SPSS AMOS 21 software. After testing the hypothesis the results showed that work conflict had a significant effect on the work stress of district office employees in Sragen Regency. The work environment has no significant effect on the work stress of district office employees in Sragen Regency. work conflict does not significantly influence the performance of sub-district office employees in Sragen Regency. The work environment has a significant effect on the performance of sub-district office employees in Sragen Regency. Whereas work stress cannot be an intervening variable between work conflict and work environment on employee performance.

Keywords : Work Conflict, Work Environment, Work Stress, Effect On The Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, suatu instansi pemerintahan dituntut untuk memiliki manajemen sumber daya manusia yang baik. Manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting memiliki peranan besar dalam sebuah instansi pemerintahan. Suatu manajemen yang baik dalam sebuah instansi pemerintahan dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai yang akan berpengaruh terhadap baik buruknya pelayanan pada masyarakat.

Digitalisasi, beban kerja dan tuntutan kerja yang lebih tinggi menjadi akar munculnya stres kerja. Menurut Irham Fahmi (2016:277) Stres adalah suatu keadaan yang menekankan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya sehingga jika terus menerus dibiarkan tanpa solusi maka ini akan berdampak pada kesehatan dan kinerjanya. Stres tidak timbul begitu saja namun sebab – sebab stres timbul umumnya diikuti oleh faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi diluar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Pada suatu periode waktu tertentu, setiap individu yang mengalami ketegangan yang disebabkan oleh adanya faktor penekanan (stressor) akan melakukan reaksi terhadap kondisi tertentu, reaksi terhadap kondisi tertentu itulah yang disebut sebagai stres. Ketegangan yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional (mood) yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara permintaan atau tuntutan pekerjaan dengan tingkat kemampuan individu untuk dapat memenuhinya. Semakin rendah tingkat kemampuan individu dalam memenuhi tuntutan standart kerja, semakin rentan pula mengalami stres.

Salah satu kondisi timbulnya stres disebabkan ketika seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan hati nuraninya namun hati nuraninya tidak sanggup untuk menolaknya, sehingga timbul pertentangan diri yang kuat atau kontra dengan batinnya. Hal ini sering terjadi pada pegawai yang bekerja baik di instansi pemerintahan maupun di

perusahaan. Umumnya hal ini terjadi pada karyawan yang memiliki kedudukan yang rendah di instansi tersebut.

Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya terapkan dalam bentuk aksi – aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak – pihak tertentu. Menurut T. Hani Handoko (dalam Irham Fahmi, 2016:288) mengatakan; “ konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok – kelompok suatu organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai ataupun persepsi.

Konflik sering menimbulkan sikap oposisi antara kedua belah pihak, bahkan hingga mencapai tahap dimana pihak – pihak yang terlibat konflik akan memandang satu sama lain sebagai penghalang atau pengganggu tercapainya kebutuhan dan tujuan masing – masing. Jika konflik terus terjadi dan tidak terkendali akan menyebabkan pegawai menjadi stres.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan (dalam Pangarso dan Ramadhani, 2015:172). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai pemerintahan, selain itu juga lingkungan kerja yang baik akan menurunkan stres kerja pada pegawai.

Menurut Maier (dalam Notoatmodjo, 2015:124) kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankannya. Gilbert mendefinisikan kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dari batasan – batasan yang ada dapat dirumuskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai.

Kabupaten Sragen terletak di sebelah barat kabupaten Boyolali, di sebelah timur kabupaten Ngawi, di sebelah selatan kabupaten Karanganyar dan di sebelah utara kabupaten Grobogan. Luas wilayah kabupaten Sragen adalah kurang lebih 941,55 km², yang terdiri dari 20 kecamatan, 12 kelurahan, 196 desa (<http://sragen.go.id>). Dengan Jumlah penduduk sekitar 858.266 jiwa. Menurut Kasmir (2018) Kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak jauh berbeda dengan karyawan / pegawai di Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Hanya saja kinerja PNS diatur dalam peraturan perundang – undangan pemerintah yang berlaku untuk seluruh pegawai negeri di Indonesia, termasuk pegawai PNS kantor kecamatan Gemolong, kecamatan Plupuh, kecamatan Miri, kecamatan Tanon, dan kecamatan Sumber Lawang.

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin lebih memahami dan mengetahui mengenai pengaruh stres kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Gemolong untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang baik dan efektif. Dengan demikian penulis mengambil judul **“Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja dan Pengaruhnya Pada Kinerja Pegawai Kantor di Kabupaten Sragen”**.

Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (dalam Sinambela, 2017:7) Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut. Manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. MSDM juga menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Menurut Mangkunegara (dalam Sinambela, 2017:8) Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu`. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja Individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Menurut Robbins (dalam Sinambela, 2017:480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang telah dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama.

Colquitt (dalam Kasmir, 2016:183) mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan

oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir (2016:183) menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaannya. Stres kerja ini tampak dari penampilan diri antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak senang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak merasa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan (Sinambela, 2017:472).

Charles D. Spielberger (dalam Sinambela, 2017:472) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek-objek dalam lingkungan atau stimulus yang secara objektif adalah berbahaya.

Kretner dan Kinici 2015 (dalam Sinambela, 2017:472) mendefinisikan stres kerja merupakan respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan suatu proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang.

Karakter individu juga merupakan salah satu penyebab terjadinya stres, karakter individu dibagi menjadi tipe A, tipe B dan tipe X. Tipe kepribadian A, lebih mungkin untuk menderita gangguan terkait stres dan penyakit jantung. Tipe kepribadian B atau perilaku Sindrom, menyangkut kombinasi dan perilaku ditandai dengan rileks, santai, tidak ambisius, kurangnya keasyikan dengan prestasi dan kemampuan untuk mengambil waktu untuk menikmati waktu senggang, dalam bekerja. Kepribadian tipe B, lebih kecil kemungkinannya untuk menderita gangguan terkait stres dan penyakit jantung). Karakteristik Tipe X cenderung santai, tidak ambisius, tidak mudah mengekspresikan emosi, patuh pada aturan sosial, memiliki kesabaran yang tinggi, dan menghilangkan perasaan negatif.

Konflik Kerja

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Konflik merupakan suatu proses yang bermula dari konflik laten (terpendam). Apabila tidak diselesaikan konflik akan berkembang dan membahayakan organisasi. Konflik adalah suatu hubungan yang selalu terjadi pada setiap manusia selama dia melakukan hubungan berdasarkan teori Umam (dalam Sinambela, 2017:458).

Konflik berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkan atau membuat tidak berdaya. Konflik memiliki makna yang berbedaan kepentingan atau ketidaksesuaian antara pihak yang terlibat. Dalam konflik ini terdapat 4 jenis antara lain :

1. Intrapersonal conflict, yaitu konflik yang terjadi dalam diri sendiri.
2. Interpersonal conflict, yaitu konflik yang terjadi dengan orang lain.
3. Intragroup conflict, yaitu konflik yang terdapat di suatu kelompok.
4. Intergroup conflict, yaitu konflik yang terjadi pada antar kelompok

Lingkungan Kerja

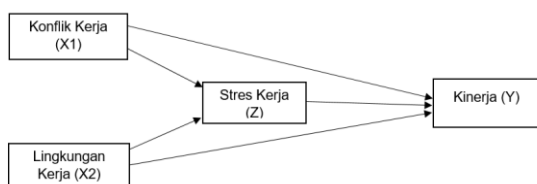
Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di

dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014:103), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015:2) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah jumlah keseluruhan pegawai kantor kecamatan Gemolong sejumlah 43 orang, kecamatan Plupuh sejumlah 27 orang, kecamatan Miri sejumlah 20 orang, kecamatan Tanon sejumlah 22, dan kecamatan Sumber Lawang sejumlah

27 orang. Total populasi pada penelitian ini sejumlah 139 responden (sragenkab.bps.go.id/stastictable/2018).

Sampel yang diambil adalah sejumlah 100 subjek yang diperoleh dari Teknik Maximum Likelihood Estimation dalam Mustofa dan Wijaya (2012:8) jumlah sampel yang memenuhi kaidah analisis SEM adalah antara 100 sampai 200.

METODE ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan menggunakan program IBM SPSS AMOS 21.0. Dengan pendekatan ini, penyimpulan valid atau tidaknya aitem apabila hubungan konstruk laten dengan indikator yang digunakan untuk mengukur tersebut mempunyai critical ratio yang lebih besar dari nilai t tabel atau dapat diketahui dari nilai loading factor dalam variabel laten ke masing – masing indikator menunjukkan nilai lebih besar dari 0,50 sehingga dapat memenuhi syarat convergent validity dalam analisis SEM dengan software AMOS dalam Mustofa dan Wijaya (2012:72)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat pengukur yang digunakan untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu instrumen, sehingga dapat diramalkan apabila alat ukur dipergunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir sama dalam waktu yang berbeda dan pada orang yang berbeda dengan menggunakan program IBM SPSS AMOS 21.0 dalam Mustofa dan Wijaya (2012:74). Secara umum reliabilitas dari variabel sebuah kuesioner dikatakan cukup baik apabila memiliki koefisien > 0,6. Uji reliabilitas dalam SEM dapat diperoleh melalui rumus:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{standardized loading})^2}{(\sum \text{standardized loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Standardized loading dapat diperoleh melalui output SEM AMOS, dengan melihat nilai standardized regression weight masing masing variabel konstruk terhadap indikatornya.

Sedangkan $\Sigma \epsilon_j$ merupakan measurement error dari tiap – tiap indikator dengan menghitung menggunakan formula : $\epsilon_j = 1 - (\text{standardized loading})^2$.

Structural Equation Modelling (SEM)

Tahapan analisis SEM melalui lima tahapan yaitu:

1. Pengembangan Diagram Alur (Path Diagram), Pada tahap ini akan digambarkan dalam sebuah diagram alur yang akan mempermudah untuk melihat hubungan – hubungan kausalitas yang akan diuji dalam penelitian ini.
2. Identifikasi Model dilakukan dengan cara menghitung derajat kebebasan (degree of freedom). Menurut Santoso (2012:60) rumus untuk menghitung derajat kebebasan adalah sebagai berikut:

$$df = \frac{1}{2} [(p).(p+1)] - k$$

Keterangan

p = jumlah variabel manifest (observed variables)

k = jumlah parameter yang akan diestimasi

3. Uji Normalitas dilakukan dengan menghitung distribusi data secara keseluruhan. Dalam pengujian yang dilakukan menggunakan IBM SPSS AMOS 21.0 dengan memperhatikan nilai critical ratio (c.r). Menurut Santoso (2012:86) Data dikatakan normal jika nilai critical ratio (c.r) menyebar dengan nilai berkisar $-2,58 < c.r < 2,58$.
4. Evaluasi Multikolinier
Untuk menentukan apakah terjadi multikolinier. Menurut Santoso (2012) Maka, perlu diamati pada variance inflation factor kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.
5. Evaluasi Kriteria Goodness Of Fit
Menurut Mustofa dan Wijaya (2012:5), tujuan utama dari analisis SEM adalah menguji fit suatu model yaitu kesesuaian model teoritik dengan data empiris. Kriteria Goodness Of Fit sebagai berikut:

Tabel 1 Kriteria *Goodness Of Fit*

Kriteria Indeks	Nilai Acuan
Ukuran	

<i>Chi Square (X²)</i>	Sekecil mungkin
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$
CMIN/df	$\leq 2,00$
RMSEA	$\leq 0,08$
GFI	Mendekati 1
AGFI	Mendekati 1
TLI	Mendekati 1
CFI	Mendekati 1

Sumber : diolah oleh peneliti

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sama seperti pada uji regresi pada umumnya yaitu dengan melakukan uji t untuk melihat signifikansi koefisien regresi yang dihasilkan. Dalam SEM AMOS, signifikansi koefisien regresi dihitung menggunakan uji Critical Ratio (CR). Apabila koefisien jalur positif dan CR lebih besar daripada t tabel atau propability (p) lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima (dalam Mustofa dan Wijaya, 2012:64).

Pengujian Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel intervening yang dihasilkan pada analisis jalur. Uji sobel menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2016:255). Uji sobel digunakan untuk mengetahui cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung Independen (X) ke dependen (Y) melalui variabel intervening (Z).

HASIL PENELITIAN

Identifikasi Substruktur

Analisa data yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Dilakukan karena pada model penelitian ini terdiri dari beberapa substruktur, yaitu pada substruktur pertama menunjukkan pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja. Dan pada sub struktur yang kedua menunjukkan pengaruh konflik kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Dari 2 substruktur yang dirincikan diatas, maka dapat dirincikan menjadi lima jalur, yaitu:

Jalur pertama : menunjukkan pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja.

Jalur kedua : menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja.

Jalur ketiga : menunjukkan pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Jalur keempat : menunjukkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Jalur kelima : menunjukkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

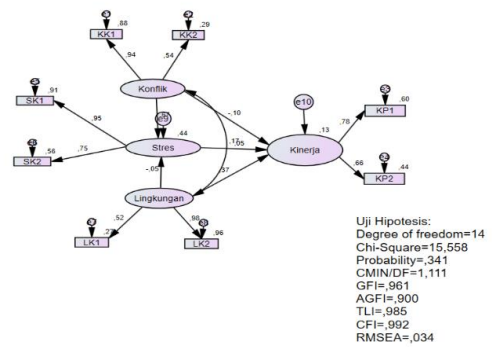
Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data adalah structural equation modelling yang terdiri dari enam tahap, yaitu:

1. Pengembangan Diagram Alur (Diagram Path)

Model penelitian tersebut terdiri dari 8 indikator untuk menguji pengaruh antar variabel. Diagram alur untuk pengujian model penelitian ini terdapat pada gambar 2 sampai dengan gambar 6.

2. Konversi diagram alur



Gambar 2 Structural Equation Modelling

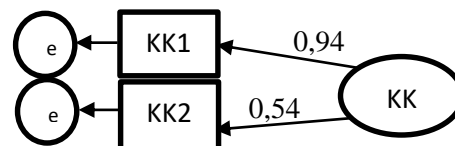
Spesifikasi model penelitian ini adalah sebagai berikut:

A. Variabel Konflik Kerja

KK1 = 0,94 Konflik kerja + e

KK2 = 0,54 Konflik kerja + e

Gambar dari model yang ada pada variabel konflik kerja dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 3 Validitas variabel konflik kerja

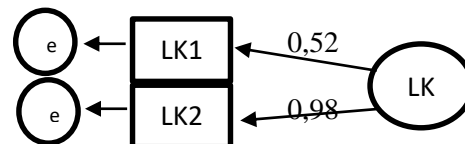
Berdasarkan gambar 3 dapat diketahui nilai *loading factor* dalam variabel konflik kerja, indikator pertama sebesar 0,94 dan pada indikator kedua sebesar 0,54. Nilai *loading factor* pada variabel konflik kerja lebih besar dari 0,50 sehingga sudah memenuhi syarat validitas dalam analisis SEM menggunakan *software SPSS AMOS 21*.

B. Variabel Lingkungan Kerja

LK1 = 0,52 Lingkungan kerja + e

LK2 = 0,98 Lingkungan kerja + e

Gambar dari model yang ada pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada gambar 4:



Gambar 4 Validitas variabel lingkungan kerja

Berdasarkan gambar 4 dapat diketahui nilai *loading factor* dalam variabel lingkungan kerja, indikator pertama sebesar 0,52 dan pada indikator kedua sebesar 0,98. Nilai *loading factor* pada variabel lingkungan kerja lebih besar dari 0,50 sehingga sudah memenuhi

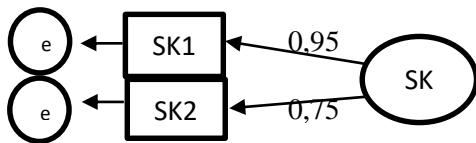
syarat validitas dalam analisis SEM menggunakan *software SPSS AMOS 21*.

C. Variabel Stres Kerja

$$SK1 = 0,95 \text{ Stres kerja} + e$$

$$SK2 = 0,75 \text{ Stres kerja} + e$$

Gambar dari model yang ada pada variabel stres kerja dapat dilihat pada gambar 5.



Gambar 5 Validitas variabel stres kerja

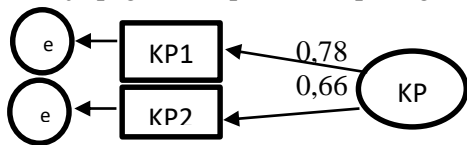
Berdasarkan gambar 5 dapat diketahui nilai *loading factor* dalam variabel stres kerja, indikator pertama sebesar 0,95 dan pada indikator kedua sebesar 0,75. Nilai *loading factor* pada variabel stres kerja lebih besar dari 0,50 sehingga sudah memenuhi syarat validitas dalam analisis SEM menggunakan *software SPSS AMOS 21*.

D. Variabel Kinerja Pegawai

$$KP1 = 0,78 \text{ Kinerja pegawai} + e$$

$$KP2 = 0,66 \text{ Kinerja pegawai} + e$$

Gambar dari model yang ada pada variabel kinerja pegawai dapat dilihat pada gambar 6.



Gambar 6 Validitas variabel kinerja

Berdasarkan gambar 6 dapat diketahui nilai *loading factor* dalam variabel kinerja pegawai, indikator pertama sebesar 0,78 dan pada indikator kedua sebesar 0,66. Nilai *loading factor* pada variabel kinerja pegawai lebih besar dari 0,50 sehingga sudah memenuhi syarat validitas dalam analisis SEM menggunakan *software SPSS AMOS 21*.

Tabel 2 Hasil Analisis *Structural Equation Modelling*

Hubungan Variabel	Estimate
Stres <--- Konflik	,667
Stres <--- Lingkungan	-,048
Kinerja <--- Stres	,052
Kinerja <--- Konflik	-,095

Hubungan Variabel	Estimate
Kinerja <--- Lingkungan	,373
SK2 <--- Stres	,751
SK1 <--- Stres	,954
KP1 <--- Kinerja	,777
KP2 <--- Kinerja	,661
LK2 <--- Lingkungan	,981
KK1 <--- Konflik	,939
KK2 <--- Konflik	,541
LK1 <--- Lingkungan	,524

Sumber : diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 2 dapat dibuat persamaan struktural untuk substruktur 1 sebagai berikut:

$$\text{Stres Kerja} = 0,667 \text{ Konflik Kerja} + (- 0,048) \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

Persamaan struktural untuk substruktur 2 sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = (- 0,095) \text{ Konflik Kerja} + 0,373 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,052 \text{ Stres kerja} + e.$$

3. Evaluasi Normalitas

Tabel 3 Normalitas Data

Vari able	Mi n	M ax	S ke w	c.r .	kur tosi s	c.r .
LK1	2,000	4,000	,181	,739	-1,426	2,911
KK2	1,000	4,000	,442	1,580	-,379	-,773
KK1	1,000	4,000	,385	1,573	,237	,483
LK2	2,000	4,000	,302	1,231	-1,337	2,729
KP2	3,000	4,000	,324	1,332	-1,895	3,868

Vari able	Mi n	M ax	S ke w	c.r	kur tosi s	c.r
KP1	2,0 00	4, 00	,0 16	- ,0 66	- 1,4 90	- 3, 04 2
SK1	1,0 00	4, 00	,5 27	2, 15 1	,17 2	,3 51
SK2	1,0 00	4, 00	,6 27	2, 56 1	,15 8	,3 23
Mul tivar iate					8,1 58	3, 22 5

Sumber : diolah oleh peneliti

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* (c.r) menyebar dengan nilai berkisar $-2,58 < c.r < 2,58$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi secara normal.

4. Evaluasi Multikolinier

Untuk menentukan apakah terjadi multikolinier. Dalam analisis ini dapat diuji dengan melihat nilai VIF dan *tolerance* yang disajikan pada tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4 Multikolinier

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,698	1,433
,984	1,016
,707	1,414

Sumber: diolah oleh peneliti

Pada penelitian ini, nilai VIF dan nilai *tolerance* adalah sebesar 1,433, 1,016, 1414 dan nilai *tolerance* sebesar 0,698, 0,984 dan 0,707 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinier dalam data ini.

5. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui tingkat kehandalan suatu instrumen, sehingga dapat diramalkan apabila alat ukur dipergunakan berkali-kali akan memberikan hasil yang hampir sama dalam waktu yang berbeda dan pada orang yang berbeda. Tingkat reliabilitas yang direkomendasikan adalah $\geq 0,600$. Hasil perhitungan *constuct reliability* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5 Reliabilitas

Estimate	Loading	Error	CR
KK 1 <---- Konflik	0,939	0,055	0,7163
KK 2 <---- Konflik	0,541	0,359	
SK 1 <---- Stres	0,954	0,051	0,7130
SK 2 <---- Stres	0,751	0,263	
LK 1 <---- Lingkungan	0,524	0,189	0,6523
LK 2 <---- Lingkungan	0,981	0,009	
KP 1 <---- Kinerja	0,777	0,106	0,6551
KP 2 <---- Kinerja	0,661	0,137	

Sumber : diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil perhitungan *constuct reliability*, pada tabel 4.13 data diperoleh nilai reliabilitas pada variabel konflik kerja sebesar 0,7163, pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,6523, pada variabel stres kerja sebesar 0,7130 dan pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,6551. Keempat variabel tersebut memiliki nilai reliabilitas lebih dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa data pada variabel konflik kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja pegawai adalah reliabel.

6. Uji Kesesuaian Statistik Model

Hasil perhitungan uji kesesuaian statistik model selengkapnya dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6 Indeks Pengujian Statistik Model

Kriteria Indeks Ukuran	Nilai Acuan	Hasil Analisis	Keterangan
<i>Chi Square</i> (X^2)	Sekecil mungkin	15,558	Sangat Baik
<i>Probability</i>	$\geq 0,05$	0,341	Baik
CMIN/df	$\leq 2,00$	1,111	Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,034	Sangat Baik
GFI	Mendekati 1	0,961	Sangat Baik
AGFI	Mendekati 1	0,900	Baik
TLI	Mendekati 1	0,985	Sangat baik
CFI	Mendekati 1	0,992	Sangat Baik

Sumber : diolah oleh peneliti

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sama seperti pada uji regresi pada umumnya yaitu dengan melakukan uji t untuk melihat signifikansi koefisien regresi yang dihasilkan. Dalam SEM AMOS, signifikansi koefisien regresi dihitung menggunakan uji *Critical Ratio (CR)*. Apabila koefisien jalur positif dan CR lebih besar daripada t tabel atau *probability (p)* lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis dapat diterima.

A. Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel konflik kerja terhadap stres kerja memiliki nilai CR (critical ratio) sebesar 3,150 dan nilai p sebesar 0,002. Nilai CR lebih besar dari t tabel pada lampiran 10 yaitu sebesar 1,761 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,603. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

B. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja terhadap stres kerja memiliki nilai CR (critical ratio) sebesar (-0,500) dan nilai p sebesar 0,617. Nilai CR lebih kecil dari t tabel pada lampiran 10 yaitu sebesar 1,761 dan nilai koefisien regresi sebesar (-0,105). Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

C. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai CR (critical ratio) sebesar (-0,479) dan nilai p sebesar 0,632. Nilai CR lebih kecil dari t tabel pada lampiran 10 yaitu sebesar 1,761 dan nilai koefisien regresi sebesar (-0,60). Maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

D. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai CR (critical ratio) sebesar 2,503 dan nilai p sebesar 0,012. Nilai CR lebih besar dari t tabel pada lampiran 10 yaitu sebesar 1,761 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,560. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan tabel 4.19 dapat diketahui bahwa variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai CR (critical ratio) sebesar 0,280 dan nilai p sebesar 0,779. Nilai CR lebih kecil dari t tabel pada lampiran 10 yaitu sebesar 1,761 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,036. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Sobel

Uji sobel digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel intervening yang dihasilkan pada analisis jalur. Peranan stres kerja sebagai variabel intervening dalam memediasi hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Konflik Kerja – Stres Kerja – Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned} sab &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\ &= \sqrt{0,000004728 + 0,006050668 + 0,0006070803} \\ &= \sqrt{0,006662476} \\ &= 0,08162399 \\ t &= ab / sab \\ &= 0,022 / 0,08162399 \\ t &= 0,2695286 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel maka didapatkan nilai t hitung sebesar 0,2695. Nilai t hitung tersebut lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,761. Artinya, Stres kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja.

Peranan stres kerja sebagai variabel intervening dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja – Stres Kerja – Kinerja Pegawai

$$\begin{aligned} sab &= \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2} \\ &= \sqrt{0,000005715 + 0,0005531904 + 0,002212762} \\ &= \sqrt{0,002771667} \\ &= 0,05264662 \\ t &= ab / sab \\ &= 0,004 / 0,05264662 \\ t &= 0,07597829 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji sobel maka didapatkan nilai t hitung sebesar 0,0759. Nilai t hitung tersebut lebih kecil daripada t tabel sebesar 1,761. Artinya, Stres kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja
Hipotesis 1 diterima, bisa dilihat dari nilai critical ratio $3,150 > 1,761$ dan memiliki nilai probabilitas $0,002 < 0,05$ maka hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dalam penelitian Rizqi Anuari pada tahun 2017 dengan judul “Pengaruh Konflik

Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasi“ dimana pada variabel konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Konflik kerja terjadi disaat pegawai merasa tidak jelas dengan apa yang menjadi diharapkan oleh pimpinan dalam melakukan pembagian tugas. Hal tersebut memicu terjadinya konflik peran antar rekan kerja, dimana pegawai yang lebih tua mendapatkan pembagian tugas yang lebih mudah dibandingkan dengan pegawai yang lebih muda. Ketidakadilan ini menyebabkan sebagian pegawai merasakan stres. Kenyataan seperti ini mungkin banyak dialami oleh pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertugas di instansi – instansi pemerintahan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

Hipotesis 2 ditolak, bisa dilihat dari nilai critical ratio $-0,500 < 1,761$ dan memiliki nilai probabilitas $0,617 > 0,05$ maka hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Aglis Andhita Hatmawan pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja”. Hal ini mungkin bertentangan dengan pendapat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendorong turunnya stres kerja yang terjadi pada pegawai. Dimungkinkan bahwa lingkungan kerja pada kantor kecamatan di Kabupaten Sragen bukan menjadi akar permasalahan yang menyebabkan karyawan yang mengalami stres. Pegawai lebih mempertimbangkan konflik yang terjadi antar pegawai sebagai sumber masalah yang menyebabkan pegawai mengalami stres kerja.

3. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 3 ditolak, bisa dilihat dari nilai critical ratio $-0,479 < 1,761$ dan memiliki nilai probabilitas $0,632 > 0,05$ maka hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mungkin bertentangan dengan banyak pendapat yang menyatakan bahwa semakin kecilnya kemungkinan terjadi konflik kerja akan mendorong semakin meningkatnya kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan. Berdasarkan wawancara yang

dilakukan oleh peneliti pada Bapak Suratman S.Sos., M.Hum selaku camat dari kantor Kecamatan Tanon. Beliau menjelaskan “konflik di lingkungan kantor kecamatan sudah biasa terjadi, namun pegawai yang mengalami atau sedang berkonflik dengan sesama rekannya, mereka cenderung akan diam dan tidak memberitahukan kepada orang lain. Meskipun terjadi konflik, kinerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan target kerja yang sudah ditetapkan”. Dimungkinkan karena karakteristik pegawai yang cenderung ingin menyembunyikan konflik yang terjadi, hal tersebut menyebabkan tidak berpengaruh konflik terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan di Kabupaten Sragen.

4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 4 diterima, bisa dilihat dari nilai critical ratio $2,503 > 1,761$ dan memiliki nilai probabilitas $0,012 < 0,05$ maka hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan penelitian Dinie Anisa Triastuti pada tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada bank BJB cabang Tasikmalaya” dimana pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang baik akan meningkatkan produktivitas dan menciptakan gairah kerja yang akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

Hipotesis 5 ditolak, bisa dilihat dari nilai critical ratio $0,280 < 1,761$ dan memiliki nilai probabilitas $0,779 > 0,05$ maka hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mungkin bertentangan dengan banyak pendapat yang menyatakan bahwa semakin kecilnya kemungkinan terjadi stres kerja akan mendorong semakin meningkatnya kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan. Stres yang di alami oleh individu sebenarnya dibawah kontrol individu itu sendiri, karena masalahnya terdapat pada persepsi individu tersebut. Berdasarkan hasil uji karakteristik individu pada tabel 4.9

menunjukkan bahwa karakteristik individu yang dominan pada pegawai kantor kecamatan di kabupaten Sragen adalah karakteristik tipe “X”. Pada karakteristik ini pola perilaku tipe X cenderung santai, tidak ambisius, tidak mudah mengekspresikan emosi, patuh pada aturan sosial, memiliki kesabaran yang tinggi, dan menghilangkan perasaan negatif kepada rekan kerja. dimungkinkan karena hal tersebut, menyebabkan tidak berpengaruhnya stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan di kabupaten Sragen.

KESIMPULAN

Dari penjelasan dan proses penelitian yang telah diuraikan pada bab diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi konflik kerja yang terjadi maka akan meningkatkan stres kerja pegawai.
2. Variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang terjadi tidak dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja pada kantor kecamatan.
3. Variabel konflik kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak bergantung pada konflik kerja yang terjadi pada pegawai di kantor kecamatan.
4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai bergantung pada lingkungan kerja yang baik yang diberikan pada pegawai kantor kecamatan.
5. Variabel stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan di Kabupaten Sragen. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang terjadi tidak mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di kantor kecamatan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut diatas, maka saran yang bisa diberikan oleh penulis adalah :

1. Mungkin pemerintah perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih rapi, aman, dan tentram bagi para pegawai di kantor kecamatan agar pegawai dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas – tugasnya untuk melayani masyarakat.
2. Mungkin pihak pimpinan di masing – masing kantor kecamatan lebih memperhatikan kondisi hubungan pegawainya agar pegawai merasa lebih nyaman dengan begitu kinerja yang dihasilkan bisa lebih baik.
3. Mungkin pihak pimpinan di masing – masing kantor kecamatan perlu mewedahi keluhan kesah, saran dan aspirasi pegawai sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan sumber daya manusia menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anuari Rizqi, 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Pada Komitmen Organisasional PT. Pelabuhan Indonesia III*. Vol. 42. No. 1.
- Fahmi Irham, 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia “Konsep dan Kinerja”*, Mitra Wacana Media:Jakarta.
- Ghozali Imam, 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Universitas Diponegoro:Semarang.
- Irianto Yusuf, 2016. *Kebijakan Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, Indomedia Pusaka:Yogyakarta.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori dan Praktik”*, Rajagrafindo Persada:Depok.
- , 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia “Teori dan Praktik”*, Rajagrafindo Persada:Jakarta.
- Notoatmodjo Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta:Jakarta.
- Munandar A.S, 2012. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, Universitas Indonesia:Jakarta.
- Mustofa dan Wijaya, 2012. *Panduan Teknik SEM Dan PLS Dengan SPSS AMOS*, Cahaya Atma Pustaka:Yogyakarta.
- Rizki Muhammad, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada PT. PLN (Persero) Malang*. Vol. 41. No. 1
- Santoso Singgih, 2012. *Panduan Lengkap SPSS versi 20*, PT Elex Media Komputindo:Jakarta.
- Sinambela Lijan Poltak, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara:Jakarta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabet:Bandung.
- , 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabet:Bandung.
- Sunyoto Danang, 2016. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama:Bandung.
- Sutrisno Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Kencana Prenada Media Group:Jakarta.
- Triastuti Dinie Anisa, 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada bank BJB cabang Tasikmalaya*. Vol. 2. No. 2