

Determinan Stres Kerja, Konflik Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal

Cahyono

cah3240@gmail.com

Galuh Juniarto

galuhjuniarto3066@gmail.com

Puput Novitasari Astuti PS

Program Studi Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas 17 Agustus Semarang.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, konflik kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di Kecamatan Sukorejo Kendal. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 70 perangkat desa dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

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

Abstract

This study aimed to determine the effect of work stress, work conflict and work discipline on the performance of village officials in Sukorejo Kendal District. The population in this study were village officials in Sukorejo Kendal District. The number of samples in this study were 70 village officials using stratified random sampling technique. The analytical technique used in this study was Multiple Linear Regression. The results of this study indicated that work stress had a positive and significant effect on performance, work conflict had a negative and significant effect on performance, work discipline has a positive and significant effect on performance.

Keywords: Work Stress, Work Conflict, Work Discipline, Employee Performance.

1. Pendahuluan

Perangkat desa harus berusaha melayani masyarakat agar kesejahteraan masyarakat dan pembangunan desa dapat tercapai. Penanganan beban kerja yang tidak tuntas, terdapat tumpukan pekerjaan yang menyebabkan stres kerja. Beberapa hasil penelitian Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, Herliani Mirantia, Lamsah, Akhmad Samhudi (2021), Zahra Ramadhanty R (2019), Parameswari, Intania (2018) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Mitri Nelsi (2021), Cristine Julvia (2016), Nadia Antonita Christy, Sholihati Amalia (2017) Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, Alimuddin, Kurniawati (2020), Ahmad Yofandi (2017) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilvan Adrianto (2020), Cahyo Ramadhan, Hamiyati, Rasha (2021), Muhammad Ekhsan, Burhan Septian (2020). Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021), Belti Julianti, Onsardi (2020), Dori Mittra Candana (2021) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nina Andriyani (2020) Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesenjangan dalam penelitian ini mendorong penulis untuk mempertimbangkan kembali pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Permasalahan yang muncul pada perangkat desa di kecamatan Sukorejo Kendal adalah menurunnya tingkat kedisiplinan anggota. Perubahan sistem kerja yang terlalu mendadak menyebabkan beban kerja yang mengakibatkan penurunan kuantitas, kualitas dan prestasi kerja yang signifikan. Kurangnya semangat inilah yang memicu ketidaksiplinan para anggota.

Berdasarkan uraian di atas, timbul beberapa pertanyaan sebagai berikut: 1. Apakah stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan? 2. Apakah konflik kerja mempengaruhi kinerja karyawan? 3. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai? Tujuan Penelitian Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut: 1. Mengetahui pengaruh dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. 2. Mengetahui pengaruh dari konflik kerja terhadap kinerja karyawan. 3. Mengetahui pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Tinjauan Pustaka

Wirawan (2009) menyatakan bahwa jika kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Variabel stress kerja, konflik kerja dan disiplin kerja sebagai variabel menentukan arah kinerja perangkat desa.

1) Pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja perangkat desa

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Sumber Daya Manusia (SMD) dalam penelitian ini adalah sebuah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, institusi maupun perusahaan yang memiliki sebuah keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir dan fisik.

Stress kerja terhadap kinerja perangkat desa; Beberapa hasil penelitian Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan, Herliani Mirantia, Lamsah, Akhmad Samhudi (2021), Zahra Ramadhanty R (2019), Parameswari, Intania (2018) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Mitri Nelsi (2021), Cristine Julvia (2016), Nadia Antonita Christy, Sholihati Amalia (2017) Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yaitu H1: Diduga ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja perangkat desa

2) Pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja perangkat desa

Konflik kerja terhadap kinerja perangkat desa; Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, dihasilkan Alimuddin, Kurniawati (2020), Ahmad Yofandi (2017) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ilvan Adrianto (2020), Cahyo Ramadhan, Hamiyati, Rasha (2021), Muhammad Ekhsan, Burhan Septian (2020). Konflik kerja

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan hipotesis H2: Diduga ada pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja perangkat desa.

3) Pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa

Disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa; Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Ade Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021), Belti Julianti, Onsardi (2020), Dori Mittra Candana (2021) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Nina Andriyani (2020) Disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. H3: Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa.

3. Metode Penelitian

Populasi Penelitian ini adalah seluruh Perangkat Desa di Kecamatan Sukorejo Kabupaten Kendal yang berjumlah 212 Orang. Ukuran sampel penelitian ini adalah perangkat desa di kecamatan Sukorejo yang ditentukan berdasarkan rumus slovin : yaitu sejumlah 70 responden/perangkat desa. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Statified Random Sampling.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, pada hakekatnya adalah metode ini untuk mempermudah dalam memperoleh jawaban responden dan untuk menghemat waktu. Metode ini digunakan terutama untuk penelitian yang bersifat kolaborasi kualitatif dan kuantitatif. Kuesioner digunakan untuk memperoleh informasi dari metode survey peneliti dalam mendesain kusioner dalam bentuk pertanyaan tertutup, responden dapat memilih alternatif jawaban sebagaimana yang responden ketahui, dirasakan dan dilihat.

Metode Pengumpulan Data: Hasil Uji Reabilitas yang terdiri dari Stres Kerja (X1) 0.700 , Konflik Kerja (X2) 0.727 , Disiplin Kerja (X3) 0.816 dan Kinerja (Y) 0.793 karena lebih besar dari koefisien Cronbach Alpha > 0.60 maka menunjukkan suatu konstruk atau variabel tersebut reliabel.

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1) Hasil Penelitian

70 responden, terdapat sebanyak 53 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan 17 responden lainnya adalah responden dengan jenis kelamin perempuan. Kondisi ini terjadi lantaran perangkat desa di Kecamatan Sukorejo mayoritas adalah laki-laki. Karakteristik Berdasarkan Usia; Hasil menunjukkan pada umumnya perangkat desa di Kecamatan Sukorejo Kendal lebih banyak dari mereka yang berusia produktif yaitu pada usia 30 – 40 tahun. Dengan tingginya usia produktif dalam suatu organisasi maka akan berdampak positif bagi organisasi tersebut.

Hasil Pengujian Regresi Berganda, Tabel 1, dengan menggunakan Standardized Coefficients maka $Y = 0.711 X1 - 0.432 X2 + 0.649 X3$. Koefisien regresi untuk variabel bebas X1 (Stres Kerja) bernilai positif yaitu 0.711, menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi stress yang dialami, maka akan semakin baik pula kinerja dari perangkat desa.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X2 (Konflik Kerja) bernilai negatif yaitu -0.432, menunjukkan adanya pengaruh negatif antara konflik kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dapat diartikan bahwa semakin rendah konflik kerja yang terjadi, maka akan semakin baik kinerja perangkat desa. Yangmana efisien regresinya tidak searah.

Koefisien regresi untuk variabel bebas X3 (Disiplin Kerja) bernilai positif yaitu 0.649, menunjukkan adanya pengaruh positif antara disiplin kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan, maka akan semakin baik pula kinerja dari perangkat desa, berarti koefisien regresinya menunjukkan searah atau berjalan bersama-sama.

Koefisien Determinasi (R^2), nilai Adjusted R square sebesar 0.786. nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu stres kerja, konflik kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependenyaitu kinerja karyawan sebesar 78,6% sedangkan nilai lainnya yaitu 21,4% disebabkan oleh faktor lain diluar model. Hasil uji F diperoleh hasil hitung sebesar 81.010 dengan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$. dari hasil tersebut maka, dapat dikatakan bahwa model regresi yang digunakan untuk menganalisis kinerja karyawan (Y) atau dapat dikatakan bahwa stress kerja (X1), konflik kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah model regresi fit.

Berdasarkan nilai koefisien Variabel stres kerja dengan dengan positif taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo. Sehingga hipotesis pertama yang menyatakan “Diduga ada pengaruh antara stress kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo.” Diterima

Berdasarkan hasil dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. berdasarkan hasil perhitungan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo. Sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Diduga ada pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo.” Diterima.

Hasil disiplin kerja dengan nilai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0.584 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. berdasarkan hasil perhitungan hipotesis tersebut maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo. Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan “Diduga ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo.” Diterima.

2) Pembahasan

a. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi parsial yang menunjukkan nilai thitung sebesar 7.057 koefisien regresi sebesar 0.711 dengan probabilitas (p) = $0.000 < 0.05$, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada nilai thitung yang bernilai positif, yang berarti dapat dilihat bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula kinerja

masing-masing pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ahmad Yofandi (2017) bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka akan meningkatkan kinerja terhadap perusahaan atau organisasi. Selain itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Herliani Mirantia (2021), yang menemukan bahwa stres parsial di tempat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja yang diterapkan untuk mencapai kinerja pekerjaan memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan.

b. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data menunjukkan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar -3.698 koefisien regresi sebesar -0.432 dengan probabilitas $(p) = 0.000 < 0.05$. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini merujuk pada nilai t hitung yang bernilai negatif. Dapat disimpulkan bahwa konflik kerja dapat berpengaruh atau berdampak negatif terhadap kinerja. Dengan kata lain, bahwa semakin tinggi konflik yang ditimbulkan dalam lingkungan pekerjaan maka akan semakin rendah kinerja pegawai yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila konflik kerja semakin rendah maka semakin tinggi kinerja pegawai yang diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muhammad Ekhsan & Burhan Septian (2020) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan yang menggambarkan bahwa semakin meningkatnya konflik antar pegawai maka akan berpengaruh turunnya kinerja dari karyawan tersebut.

c. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis data menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil uji regresi parsial yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 7.395 koefisien regresi sebesar 0.649 dengan probabilitas $(p) = 0.000 < 0.05$. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini merujuk pada nilai t hitung yang bernilai positif, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja masing-masing pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ade Muslihat (2021) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang menyatakan mengenai ketegasan yang sangat berarti sebagai tolok ukur diri.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar $7.057 > \text{nilai } t_{\text{tabel}} 1.99601$ dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dari hasil tersebut dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo.

Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung $-3.698 >$ nilai ttabel (-1.99601) dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. sehingga dari hasil tersebut dijelaskan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan kata lain bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Sukorejo.

6. Keterbatasan dan penelitian mendatang

1. Penelitian ada beberapa keterbatasan variabel independen yaitu stres kerja, konflik kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan variabel dependenyaitu kinerja karyawan sebesar 78,6% sedangkan nilai lainnya yaitu 21,4% disebabkan oleh faktor lain diluar model yaitu media komunikasi, pemahaman kinerja perangkat desa. Keterbatasan waktu dan dana sehingga penelitian hanya dapat mengumpulkan data yang relative.
2. Bagi para peneliti yang tertarik pada hasil penelitian ini seyognya menemukan variable lain yang belum ada pada penelitian ini, seperti penggunaan teknologi informasi dalam bekerja, tekanan waktu kerja, dan hubungan kerja teman sejawat dan atasan serta dengan instansi lainnya.

Daftar Pustaka

- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Influence of Job Stress on Employees Job Performance. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.935>
- Diskominfo Kendal. (2021). Portal Resmi Kabupaten Kendal.
- Fatikhin, F., Hamid, D., & Mukzam, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*.
- Imam Ghozali, (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IMB SPSS 23, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Muhamad Ekhsan, & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120.
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., & Ramdhani, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*.
- Rolos, J., Sambul, S., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(004), 19–27.

- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. Parameter. <https://doi.org/10.37751/Parameter.V4i2.37>
- Sofian, E. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Intra Asia Cabang Medan. Tijarah: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/1529>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis. <https://doi.org/10.37366/ekomabis>.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT Bangkinang. Jom Fisip, 3(2), 1–12.
- Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., Mubarak, A., Adhirajasa, U., & Sanjaya, R. (2021). Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Perdana Java Creative Bandung. 3(2), 83–94.
- Yofandi, A. (2017). Semangat Kerja Terhadap Karyawan, Jurnal Indikator 4(1), 1015–1029.

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.997	.237		4.211	.000		
X1	.343	.049	.711	7.057	.000	.319	3.135
X2	-.252	.068	-.432	-3.698	.000	.237	4.217
X3	.584	.079	.649	7.395	.000	.420	2.379

a. Dependent Variable: Y