

Pengaruh Stres dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Eka Susilowati, Gunistiyo*, Roberto Akyuwen

Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal, Tegal

Jl. Halmahera No.KM. 01, Mintaragen, Kec. Tegal Tim., Kota Tegal, Jawa Tengah, Indonesia
Email: ¹ekasusilowati@upstegal.ac.id, ^{2*}gunistiyo@upstegal.ac.id, ³robertoakyuwen@upstegal.ac.id

Email Penulis Korespondensi: gunistiyo@yahoo.co.id

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja pegawai dengan gender sebagai moderasi. Data primer dikumpulkan dari 80 responden dengan menggunakan kuesioner tertutup. Responden ini adalah pegawai sekretariat daerah kota tegal. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi sederhana. Kesimpulan pertama adalah stres dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua, ditemukan bahwa gender mampu memoderasi hubungan antara stres dan konflik kerja dengan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Konflik; Gender; Kinerja; Stres Kerja

Abstract—The purpose of this study is to determine the effect of work stress and conflict on local government's employee performance with gender as a moderator. The primary data was gathered from 80 respondents by using a closed questionnaire. These respondents were the employees of the Government of Tegal City. The collected data was analyzed using a single regression. The first conclusion is that work stress and conflict can affect employees' performance. Secondly, it was found that gender is able to moderate the relationship between stress and work conflict and employees' performance.

Keywords: Conflict; Gender; Performance; Work Stress

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi menuntut setiap pegawai untuk dapat menyesuaikan dirinya dengan keadaan agar tetap dapat berkontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Para pegawai harus mampu mengatasi setiap kesulitan yang dihadapi agar tetap produktif dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap pekerjaan memiliki beban dan tantangan yang berbeda-beda, dan hal ini akan berimbas pada kinerja yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai (Amin, 2022a). Para pegawai dalam menjalankan pekerjaannya di dalam suatu organisasi selalu berpedoman pada uraian jabatannya masing-masing (Amin, 2022b).

Kinerja seorang pegawai merupakan faktor penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Colquitt et al., (2019), kinerja merupakan sekumpulan nilai perilaku pekerja yang berkontribusi secara positif atau negatif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Robbins & Judge, 2019). Kinerja seorang pegawai yang baik akan membawa kontribusi yang baik pula bagi organisasinya. Sebaliknya, seorang pegawai yang berkinerja kurang baik hanya akan memberikan kontribusi yang terbatas atau minim bagi organisasi tempatnya bekerja (Muslimat & Wahid, 2021).

Landasan hukum bagi kinerja seorang pegawai negeri sipil (PNS) adalah Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini memberlakukan sistem penilaian kinerja yang berbeda dengan yang digunakan pada Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang digunakan pada periode sebelumnya (Amin, 2022c). Penilaian kinerja dalam PP No. 46 Tahun 2011 didasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu dan unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS (Amin, 2020).

Penilaian kinerja terhadap seorang PNS dilakukan dengan menyusun sasaran kinerja pegawai (SKP) (Amin et al., 2022). Sasaran ini disusun dalam bentuk kontrak tahunan oleh setiap PNS pada awal tahun berjalan dan wajib dibuat. Kontrak memuat target yang harus dicapai oleh setiap PNS pada tahun tersebut, dan SKP digunakan sebagai tolak ukur untuk menilai kinerja pegawai. Selain membuat sasaran kinerja yang harus disetujui oleh atasan langsung, perilaku pegawai juga dinilai dari aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan, jika pegawai tersebut menduduki suatu jabatan struktural tertentu (Andriyani et al., 2020).

Kinerja para PNS yang optimal juga diperlukan dalam mendukung pelaksanaan tugas-tugas di Sekretariat Daerah (Setda) Provinsi maupun Kabupaten/Kota di seluruh Indonesia (Manullang et al., 2020). Setda merupakan suatu organisasi yang dipimpin oleh seorang Sekretaris Daerah (Sekda) yang membawahi beberapa bagian, yaitu Bagian Umum, Bagian Pemerintahan, Bagian Hukum, Bagian Perekonomian, Bagian Organisasi, Bagian Kesejahteraan Rakyat, Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan, serta Bagian Pengadaan Barang dan Jasa dan Administrasi Pembangunan (Patricia, 2021). Untuk Setda Kota Tegal yang menjadi obyek pada penelitian ini, jumlah PNS-nya tercatat sebanyak 100 orang. Rekapitulasi data nilai prestasi kerja PNS di lingkungan Setda Kota Tegal pada tahun 2018 dan 2019 disajikan pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Nilai Prestasi Kerja PNS Setda Kota Tegal Tahun 2019-2020

No.	Nilai Prestasi Kerja	PNS (Orang)	
		Tahun 2019	Tahun 2020
1.	79	1	-
2.	80	-	2

No.	Nilai Prestasi Kerja	PNS (Orang)	
		Tahun 2019	Tahun 2020
3.	81	4	1
4.	82	9	9
5.	83	6	11
6.	84	15	11
7.	85	4	4
8.	86	1	2
9.	87	1	1
10.	88	1	1
11.	89	1	-
12.	90	-	-
Jumlah		42	42

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai prestasi kerja PNS di Setda Kota Tegal pada tahun 2019 dan 2020 hanya berkisar antara 79-89. Kisaran angka tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai di lingkungan Setda Kota Tegal tergolong dalam rentang/predikat baik. Menurut PP No. 46 Tahun 2011, nilai prestasi kerja PNS dibagi menjadi 5 rentang, yaitu:

- 91 – ke atas : sangat baik;
- 76 – 90 : baik;
- 61 – 75 : cukup;
- 51 – 60 : kurang; dan
- 50 – ke bawah : buruk.

Rentang kinerja para pegawai di lingkungan Setda Kota Tegal seyogyanya masih bisa dioptimalkan agar sebanyak mungkin dapat masuk kategori sangat baik. Setda Kota Tegal memiliki komposisi pegawai yang terdiri dari 73 laki-laki (62,93 persen) dan 43 perempuan (37,07 persen). Hal ini berarti bahwa Setda Kota Tegal masih didominasi oleh pegawai laki-laki, meskipun beberapa jabatan strategis masih diamanatkan kepada perempuan. Data yang terdapat di situs simpeg.tegalkota.go.id menunjukkan terdapat 3 jabatan yang dipegang oleh pejabat perempuan, yaitu eselon 2 sejumlah 1 orang, dan eselon 4 sejumlah 2 orang.

Pencapaian target pekerjaan oleh seorang pegawai merupakan persyaratan bagi seorang atasan untuk memberikan penilaian kinerja yang baik bagi pegawai yang bersangkutan. Hal ini bisa menyebabkan stres bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Stres kerja dapat dirasakan karena terlalu banyaknya beban pekerjaan yang harus ditanggung oleh seorang pegawai. Kecenderungan stres terjadi ketika pegawai belum mampu menyesuaikan di antara keinginan atau harapan dirinya dengan kenyataan yang dihadapi.

Hasibuan, (2014) menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang stres pada umumnya akan menurun, karena mengalami ketegangan pikiran. Pernyataan ini sejalan dengan Umam, (2018) yang berpendapat bahwa stres berpengaruh terhadap prestasi atau kinerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan suatu kurva yang menggambarkan hubungan terbalik di antara stres kerja dengan kinerja karyawan. Logika yang mendasarinya adalah bahwa stres pada tingkat rendah sampai dengan sedang dapat merangsang tubuh seseorang dan mendorong munculnya kemampuan untuk berkreasi. Pada saat itu, individu sering melakukan tugasnya dengan lebih baik, lebih kreatif, atau lebih cepat. Tetapi bila stres yang dialami seseorang lebih banyak, maka akan mengakibatkan kinerjanya menjadi rendah atau menurun.

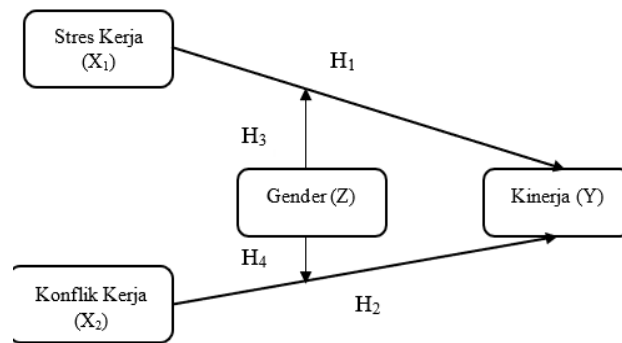
Konflik yang terjadi di suatu organisasi yang berakibat pada tidak terpenuhinya kinerja bisa disebabkan oleh beberapa faktor. Konflik atau gesekan yang terjadi di dalam organisasi bisa terjadi di antara bawahan dengan atasan atau antarsesama bawahan. Hal ini dapat berimbas pada penurunan kinerja, sehingga akan merugikan organisasi (Siregar & Usriyah, 2021). Fitriantini et al., (2019) menemukan bahwa karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dan berbeda-beda, yang mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara konflik kerja justru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Susilo & Wahyudin, (2020), konflik kerja dan stres kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dalam organisasi sering menimbulkan konflik yang berujung pada penurunan kinerja, sehingga akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Konflik dapat dilatarbelakangi oleh ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status dan lain sebagainya. Amin & Irawan, (2021) menyatakan bahwa terlepas dari berbagai faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang terjadi adalah pada saat seorang individu atau suatu kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain akan memengaruhi kinerja mereka dalam melakukan berbagai aktivitas di dalam organisasi. Kivimäki & Ichiro, (2018) menjelaskan bahwa gender bisa memperkuat atau memperlemah pengaruh stres dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, beberapa faktor tersebut yaitu stres kerja, serta konflik kerja, serta satu variable yang memoderasi yaitu gender. Hubungan ketiganya dapat digambarkan dalam kerangka dasar penelitian di bawah ini:



Gambar 1. Kerangka Dasar Penelitian

Pada suatu organisasi maupun instansi untuk mencapai tujuan akan dipengaruhi berbagai hal dan dapat memberikan hasil yang berbeda tergantung pada baik buruknya hal tersebut. Semakin baik faktor tersebut kana organisasi/instansi tersebut akan semakin baik hasil yang akan didapatkan.

2.2 Hipotesis

- H₁: stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Setda Kota Tegal.
- H₂: konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Setda Kota Tegal.
- H₃: gender memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Setda Kota Tegal.
- H₄: gender memoderasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Setda Kota Tegal.

2.3 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian eksplanasi, karena menggunakan beberapa variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Tegal, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS yang bekerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Tegal yang berjumlah 100 orang. Dari populasi ini selanjutnya akan diambil sejumlah sampel untuk dianalisis. Jumlah sampel pada penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = N / (1 + N\alpha^2) \tag{1}$$

di mana:

n = jumlah sampel;

N = ukuran populasi; dan

α = margin of error yang diinginkan.

Dengan memasukkan ukuran populasi (100) dan margin of error yang diinginkan sebesar 5 persen (0,05), maka dapat diperoleh sampel sebanyak:

$$n = 100 / ((1 + 100 (0,05)^2) = 80 \text{ orang}$$

2.2.1 Sumber Data

Penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data berupa survei, alat analisis statistik yang dapat digunakan adalah regresi sederhana. Regresi sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel tidak bebas. Pengujian hipotesis mengenai peran variabel moderasi dilakukan dengan menggunakan metode sub group.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Setiap organisasi dalam pelaksanaan tugasnya membutuhkan dukungan SDM yang memadai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Proporsi pegawai di lingkungan Setda Kota Tegal berdasarkan jenis kelamin per Februari 2022 disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Rekapitulasi ASN Setda Kota Tegal Berdasarkan Jenis Kelamin per Februari 2022

No.	Unit Kerja	Laki-Laki		Perempuan		Jumlah (orang)
		Jumlah (orang)	Persen (%)	Jumlah (orang)	Persen (%)	
1.	Sekretaris Daerah	1	100,00	-	0	1
2.	Asisten Sekretariat Daerah	2	75,00	1	25,00	3

No.	Unit Kerja	Laki-Laki		Perempuan		Jumlah (orang)
		Jumlah (orang)	Persen (%)	Jumlah (orang)	Persen (%)	
3.	Bagian Organisasi	4	50,00	4	50,00	8
4.	Bagian Umum	14	63,63	8	36,37	22
5.	Bagian Pemerintahan	6	75,00	2	25,00	8
6.	Bagian Hukum	3	33,33	6	66,67	9
7.	Bagian Perekonomian	6	85,71	1	14,29	7
8.	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, dan Administrasi Pembangunan	17	85,00	3	15,00	20
9.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	4	50	4	50,00	8
10.	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	9	64,29	5	35,71	14
	Jumlah	66	66	34	34	100

Jika dilihat dari tabel di atas, maka diketahui bahwa komposisi kepegawaian Setda Kota Tegal masih didominasi oleh pegawai laki-laki yang berjumlah 66 orang atau 66 persen yang tersebar di beberapa bagian. Sedangkan pegawai perempuan hanya berjumlah 34 orang atau 34 persen saja. Komposisi pegawai perempuan di Setda Kota Tegal paling banyak terdapat di bagian umum (8 orang) dan yang paling sedikit di bagian perekonomian, yaitu 1 orang. Komposisi pegawai di Bagian Hukum lebih didominasi oleh pegawai perempuan, yaitu 6 orang 3 orang pegawai laki-laki. Bagian Hukum merupakan satu-satunya unit kerja di Sekda Kota Tegal yang tercatat jumlah pegawai perempuannya lebih banyak dibandingkan laki-laki.

3.1 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para PNS pada Setda Kota Tegal yang berjumlah 80 orang. Data yang disajikan pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian ini mayoritas berjenis kelamin laki-laki, yaitu berjumlah 49 orang atau 61,2 persen. Sedangkan responden perempuan berjumlah 31 orang atau setara dengan 38,8 persen dari total responden.

Tabel 3. Komposisi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-laki	49	61,2
2.	Perempuan	31	38,8
	Jumlah	80	100,0

Responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 4 kategori usia sebagai berikut:

1. Rentang usia 20-30 tahun berjumlah 12 orang atau 15 persen;
2. Rentang usia 31-40 tahun berjumlah 20 orang atau 25 persen;
3. Rentang usia 41-45 tahun berjumlah 25 orang atau 31,25 persen; dan
4. Rentang usia lebih dari 45 tahun berjumlah 23 orang atau 28,75 persen.
5. Responden pada rentang usia 41-45 mendominasi sampel dalam penelitian ini.

Tabel 4. Responden Berdasarkan Usia

No.	Rentang Usia (Tahun)	Responden (Orang)	Persentase (%)
1.	20-30	12	15,00
2.	31-40	20	25,00
3.	41-45	25	31,25
4.	> 45	23	28,75
	Jumlah	80	100

Nilai mean yang tertinggi untuk variabel stres dijumpai pada indikator X1.5, yaitu sebesar 3,8 dengan standar deviasi 1,81694. Sedangkan nilai mean terendah dijumpai pada indikator X1.1, yaitu 2,4750 dengan standar deviasi 1,69119. Nilai mean yang lebih besar jika dibandingkan dengan standar deviasi menunjukkan bahwa tingkat penyimpangan data yang terjadi relatif lebih rendah.

Tabel 5. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Stres

Indicator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	80	1,00	7,00	2,4750	1,69119
X1.2	80	1,00	7,00	2,7250	1,69866
X1.3	80	1,00	6,00	2,7125	1,58469
X1.4	80	1,00	7,00	3,5125	1,80010
X1.5	80	1,00	7,00	3,8000	1,81694

Indicator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.6	80	1,00	7,00	3,4250	1,72674
X1.7	80	1,00	6,00	2,9000	1,76176
X1.8	80	1,00	6,00	3,1500	1,44169

Nilai mean tertinggi untuk variabel konflik terletak pada indikator X2.1, yaitu sebesar 3,4750 dengan standar deviasi 1,57492. Sedangkan nilai mean terendah terletak pada indikator X2.4, yaitu 2,1375 dengan standar deviasi 1,53230. Semakin kecil/rendah standar deviasi terhadap nilai mean, maka semakin kecil/rendah penyimpangan datanya.

Tabel 6. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Konflik

Indicator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X2.1	80	1,00	7,00	3,4750	1,57492
X2.2	80	1,00	7,00	2,6375	1,70066
X2.3	80	1,00	7,00	2,7500	1,57914
X2.4	80	1,00	7,00	2,1375	1,53230
X2.5	80	1,00	7,00	2,6250	1,54572
X2.6	80	1,00	7,00	2,9500	1,88196
X2.7	80	1,00	7,00	3,1250	1,62555
X2.8	80	1,00	6,00	2,7500	1,66498

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja menunjukkan nilai mean tertinggi pada indikator Y.6, yaitu sebesar 6,0625 dengan standar deviasi 1,28619. Sedangkan nilai mean terendah pada indikator Y.2, yaitu 4,9625 dengan standar deviasi 1,57869. Semakin kecil/rendah standar deviasi terhadap nilai mean, maka semakin kecil/rendah penyimpangan datanya.

Tabel 7. Hasil Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Indicator	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	80	1,00	7,00	5,2875	1,70029
Y2	80	1,00	7,00	4,9625	1,57869
Y.3	80	1,00	7,00	5,8750	1,26666
Y.4	80	1,00	7,00	5,7125	1,37052
Y.5	80	1,00	7,00	5,7125	1,38887
Y.6	80	2,00	7,00	6,0625	1,28619
Y.7	80	1,00	7,00	5,4125	1,38430
Y.8	80	2,00	7,00	6,0000	1,06735

3.2 Analisis Data

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov merupakan uji normalitas menggunakan distribusi kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika K hitung < K tabel atau nilai Sig. > alpha yaitu 0,05

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Standardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.000000
	Std. Deviation	0.98726063
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.081
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.098 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Berdasarkan tabel di atas bahwa nilai Sig. (2-tailed) sebesar 0,098 > 0,05. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dan dinyatakan menyebar secara normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan nilai TOL (Tolerance) dan VIP (Variance Inflation Factor) dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model tidak terdapat gejala multikolinier.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

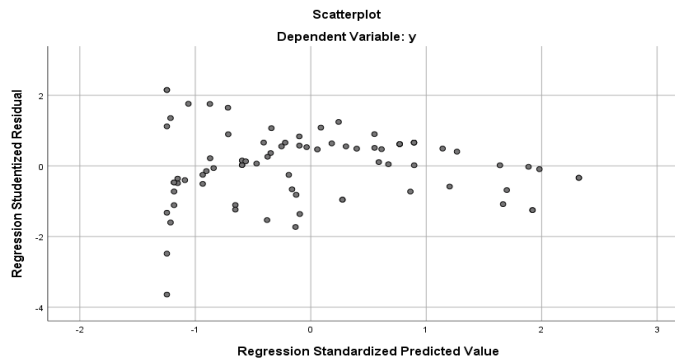
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	34.287	1.986		17.268	.000		
Stres	.169	.188	.208	.898	.372	.165	6.078
Konflik	.333	.206	.373	1.613	.111	.165	6.078

a. Dependent Variable: kinerja

Jika melihat tabel 9 output coefficient terlihat pada nilai TOL variabel stres dan konflik sebesar 0,165 sedangkan nilai VIF variabel stres dan konflik sebesar 6,078. Dengan demikian, nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinier.

3.2.3 Uji Heteroskidastisitas

Uji Heteroskidastisitas dengan metode analisis grafik yaitu dengan mengamati scatterplot dimana sumbu horizontal menggambarkan nilai predicted standardized sedangkan sumbu vertikal menggambarkan nilai residual studentized.



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskidastisitas

Gambar 1. menjelaskan bahwa plot menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu regression studentized residual. Hasil uji heteroskidastisitas menggunakan metode analisis grafik pada model regresi dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskidastisitas.

3.2.4 Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi dengan metode Durbin Watson dengan pengambilan keputusan pada asumsi ini memerlukan dua nilai bantu yang diperoleh dari tabel Durbin Watson, yaitu nilai dL dan dU, dengan K = jumlah variabel bebas dan n = ukuran sampel. Setelah dilakukan pengujian diperoleh data yang tersaji pada tabel 10.

Tabel 10. Uji Outokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.569 ^a	.324	.306	7.90198	1.716

a. Predictors: (Constant), konflik , stress
 b. Dependent Variable: kinerja

Pada output hasil model summary terdapat nilai Durbin Watson sebesar 1,716. Jika melihat tabel Durbin Watson dengan n = 80 , K = 2, maka akan diperoleh nilai dU = 1,688 sehingga nilai 4 – dU sebesar 4 – 1,688 = 2,312, sedangkan nilai dL = 1,586 sehingga nilai 4 – dL sebesar 4 – 1,586 = 2,414, Nilai DW diantara nilai dU s.d nilai 4 – dL, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

3.2.5 Uji Regresi Sederhana

a. Pengaruh Stres Terhadap Kinerja

Regresi sederhana digunakan untuk menganalisis hubungan kausal satu variabel bebas terhadap satu variabel tergantung. Uji regresi sederhana ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel stress terhadap kinerja. Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 26 diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 11. Output SPSS Variabel Stres Terhadap Kinerja

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.665a	.442	.434	7.133		
a. Predictors: (Constant), stres						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3139.233	1	3139.233	61.698	.000b
	Residual	3968.717	78	50.881		
	Total	7107.950	79			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), stress						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.957	1.961		15.790	.000
	Stres	.570	.073	.665	7.855	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Hasil output SPSS bahwa nilai R atau Multiple R menunjukkan korelasi variabel bebas dengan variabel tergantungnya sebesar 0,665. Maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara stress dan kinerjanya sebesar 0,665. Sedangkan nilai R square atau koefisien determinasi sebesar 0,442 yang artinya bahwa pengaruh variabel stres terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 44,2 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain.

Kemudian diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah 61,698 lebih besar dari nilai F_{tabel} sebesar 3,978 sehingga dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria cocok atau fit. Sedangkan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja

Analisis regresi sederhana juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik terhadap kinerja dengan perhitungannya dalam tabel summary, annova dan coefficients sebagai berikut :

Tabel 12. Output SPSS Variabel Konflik Terhadap Kinerja

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate		
1	.669a	.447	.440	7.096		
a. Predictors: (Constant), konflik						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3180.146	1	3180.146	63.153	.000b
	Residual	3927.804	78	50.356		
	Total	7107.950	79			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), konflik						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.780	1.846		17.216	.000
	konflik	.590	.074	.669	7.947	.000
a. Dependent Variable: kinerja						

Berdasarkan pada tabel di atas bahwa nilai (R) yang dihasilkan sebesar 0,669, sehingga nilai (R²) adalah 0,447. Angka ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel konflik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 44,7 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain. Selanjutnya, dari hasil anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,153 dengan tingkat

signifikansi 0,000. Hasil ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel konflik terhadap kinerja pegawai.

3.2.6 Uji Moderasi

3.2.6.1 Moderasi gender dalam pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Analisis regresi variabel moderasi dilakukan dengan metode sub grup yaitu memecah sampel menjadi dua kelompok berdasarkan variabel ketiga yang dihipotesiskan sebagai variabel moderasi, dimana pengujian ini memecah sampel laki-laki dan perempuan. Berikut hasil analisis uji moderasi variabel stres terhadap kinerja .

Tabel 13. Hasil uji moderasi variabel stres terhadap kinerja

ANOVA ^{a,b}						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1931.177	1	1931.177	34.553	.000 ^c
	Residual	2626.823	47	55.890		
	Total	4558.000	48			

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Selecting only cases for which gender = Laki-laki
 c. Predictors: (Constant), stres

ANOVA ^{a,b}						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17.703	1	17.703	1.061	.311 ^c
	Residual	483.652	29	16.678		
	Total	501.355	30			

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Selecting only cases for which gender = Perempuan
 c. Predictors: (Constant), stres

Setelah dilakukan perhitungan, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai sum square residual (SSRT) = 3968,717;
2. Nilai sum square residual untuk sampel pertama laki-laki (SSR1) = 2626,823;
3. Nilai sum square residual untuk sampel kedua perempuan (SSR2) = 483,652; dan
4. Nilai sum square residual gabungan (SSRG) = 3110,475.

Kemudian dilakukan perhitungan lebih lanjut untuk memperoleh nilai F_{hitung} sebagai berikut:

$$F = \frac{(SSRT - SSRG) / k}{(SSRG) / (n1+n2-2k)}$$

$$F = \frac{(3968,717 - 3110,475) / 2}{(3110,475) / (49 + 31 - 2 \times 2)}$$

$$= \frac{858,242 / 2}{3110,475 / 76}$$

$$= \frac{429,121}{40,927}$$

$$= 10,485$$

3.2.6.2 Moderasi gender dalam pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Uji moderasi juga dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja dengan gender sebagai variabel moderasinya, yang didapat hasil sebagai berikut :

Tabel 14. Hasil uji moderasi variabel stres terhadap kinerja

ANOVA ^{a,b}						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1541.853	1	1541.853	24.026	.000 ^c
	Residual	3016.147	47	64.173		
	Total	4558.000	48			

a. Dependent Variable: kinerja
 b. Selecting only cases for which gender = Laki-laki
 c. Predictors: (Constant), konflik

ANOVA ^{a,b}						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.900	1	55.900	3.639	.066 ^c
	Residual	445.455	29	15.361		

Total	501.355	30
a. Dependent Variable: kinerja		
b. Selecting only cases for which gender = Perempuan		
c. Predictors: (Constant), konflik		

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa

- Nilai SSRT = 3927,804;
- Nilai SSR1 = 3016,147;
- Nilai SSR2 = 445,455; dan
- Nilai SSRG = 3461,602.

Hasil-hasil perhitungan tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus berikut ini.

$$F = \frac{(SSRT - SSRG) / k}{(SSRG) / (n1+n2-2k)}$$

$$F = \frac{(3927,804 - 3461,602) / 2}{(3461,602) / (49 + 31 - 2 \times 2)}$$

$$= \frac{466,202 / 2}{3461,602 / 76}$$

$$= \frac{233,101}{45,547}$$

$$= 5,117$$

3.3 Pembahasan

3.3.1 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Diperoleh nilai korelasi (R) sebesar 0,665 dan koefisien determinasi (R²) sebesar 0,442. Artinya bahwa pengaruh variabel stres terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 44,2 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain. Kemudian diketahui bahwa nilai F_{hitung} yang dihasilkan adalah 61,698 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang nyata (signifikan) dari variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Mahaputra & Ardana, (2020) dan Ekhsan & Septian, (2021) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stres yang berlebihan akan berdampak negatif pada kinerja seseorang dan hal ini akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi. Stres yang dialami akan menjadi hambatan bagi seseorang dalam berpikir. Selain itu, penelitian Fitriantini et al., (2019) juga menyatakan terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Salah satu bentuk penilaian kinerja untuk setiap bagian di Setda Kota Tegal adalah penyerapan anggaran dalam tahun berjalan. Berdasarkan Renstra Setda Kota Tegal 2019-2024, tiap-tiap bagian harus memberikan kontribusi pada pencapaian indikator penilaian kinerja. Indikator kinerja tersebut harus dicapai sesuai dengan target yang telah ditentukan. Penyerapan anggaran dalam tahun berjalan akan dievaluasi tiap bulannya melalui rapat koordinasi realisasi kegiatan masing-masing organisasi perangkat daerah (OPD). Anggaran yang tidak sesuai dengan target kinerja akan selalu dipantau dan dimintai penjelasannya terkait dengan pencapaiannya. Hal ini akan memacu tiap bagian pada Setda untuk berlomba-lomba untuk memenuhi pencapaian kinerjanya. Peran pimpinan sangat diperlukan dalam mengelola stres pegawai agar optimal dalam pencapaian kinerja organisasi.

Penyerapan anggaran yang masih jauh dari target OPD bukan sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari Pejabat Pelaksana Teknis Kegiatan (PPTK). Hal ini menjadi tanggung jawab bersama dari semua elemen di dalam organisasi untuk mewujudkan kinerja yang sesuai dengan harapan dan target. Pemimpin lazimnya akan meminta keterangan yang terkait dengan pencapaian dari masing-masing kegiatan secara berkala. Dalam konteks ini, pembagian peran atau tugas dalam pencapaian tujuan organisasi terbukti setidaknya-tidaknyanya bisa mengurangi stres pegawai yang timbul dari beban pekerjaan yang berlebihan. Namun, pembagian peran hanya dapat berlangsung dengan optimal apabila tercipta iklim kerja yang kondusif yang diwarnai dengan kerjasama yang baik yang terjalin antarpegawai.

3.3.2 Pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai.

Nilai (R) yang dihasilkan sebesar 0,669, sehingga nilai (R²) adalah 0,447. Angka ini memiliki arti bahwa pengaruh variabel konflik terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 44,7 persen, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor-faktor lain. Selanjutnya, dari hasil anova diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 63,153 dengan tingkat signifikansi 0,000. Hasil ini membuktikan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel konflik terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, Hipotesis 2 bahwa konflik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Penelitian ini mendapatkan hasil yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ekhsan & Septian, 2021). Konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi dapat berdampak baik ataupun tidak sangat tergantung pada upaya dan kemampuan seorang manajer dalam mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik antara lain memacu karyawan untuk lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya, sehingga mengganggu atau menghambat kinerja karyawan.

Salah satu indikator pemicu konflik yang kerap terjadi antarpegawai di lingkungan Setda Kota Tegal adalah perselisihan atau gesekan antarindividu, karena berbagai alasan. Seperti yang dijelaskan oleh Hasibuan, (2014), konflik menjadi salah satu indikator stres dan terdapat hubungan yang erat di antara stres dan konflik. Konflik bisa terjadi dikarenakan beban pekerjaan antarkaryawan yang tidak merata. Kondisi seperti ini seringkali menimbulkan kecemburuan antar karyawan. Oleh karenanya, para pimpinan lingkungan di Setda Kota Tegal seyogyanya mampu mendistribusikan beban kerja secara proporsional kepada para bawahannya.

3.3.3 Moderasi gender dalam pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengolahan data F_{hitung} yang dihasilkan adalah 10,485 yang lebih besar dari nilai F_{tabel} (0,05;2;76) sebesar 3,12. Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} menunjukkan bahwa gender dapat memoderasi hubungan di antara stres kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, Hipotesis 3 bahwa gender memoderasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Menurut Mahaputra & Ardana, (2020) menyatakan bahwa wanita lebih ekspresif secara emosional daripada pria. Wanita cenderung menampilkan emosi. Emosi bisa dikarenakan menumpuknya level stres yang dialami. Wanita yang mengalami stres yang berlebihan akan mempengaruhi kinerjanya.

3.3.4 Moderasi gender dalam pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil perhitungan menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 5,117, sedangkan nilai F_{tabel} (0,05;2;76) adalah 3,12. Nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} menunjukkan bahwa gender mampu memoderasi hubungan di antara konflik kerja dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, Hipotesis 4 bahwa gender memoderasi pengaruh konflik kerja terhadap kinerja dapat diterima.

Bahwa konflik yang terjadi di dalam organisasi dapat bersumber pada tujuan yang tidak sejalan, diferensiasi, saling ketergantungan, keterbatasan SDM, dan uraian pekerjaan yang tidak jelas Susilo & Wahyudin, (2020). Wanita menunjukkan ungkapan emosi yang lebih besar dari pada pria. Menurut Ekhsan & Septian, (2021), peran yang dilakukan pegawai pria maupun wanita secara tidak langsung akan rentan memicu konflik. Konflik ini jika berlanjut akan menimbulkan dampak negatif pada kinerja mereka sebagai pegawai.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Kota Tegal, konflik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Setda Kota Tegal, gender dapat memoderasi pengaruh stres kerja terhadap pegawai Setda Kota Tegal, gender dapat memoderasi pengaruh konflik terhadap kinerja pegawai Setda Kota Tegal.

REFERENCES

- Amin, M. A. N. (2020). Apakah Stock Split Memberikan Keuntungan Tidak Normal? *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 12(1), 9–17. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/permana.v12i1.90>
- Amin, M. A. N. (2022a). Analisis Abnormal Return dan Trading Volume Activity Sebelum dan Setelah Pengumuman Dividen PT.Kalbe Farma Saat Pandemi Covid-19. *CREATIVE RESEARCH MANAGEMENT JOURNAL*, 5(1), 56–63. <https://doi.org/doi.org/10.32663/crmj.v5i1.2461>
- Amin, M. A. N. (2022b). *Operation research* (Vol. 1). Universitas Pancasakti Tegal.
- Amin, M. A. N. (2022c). *Penganggaran Perusahaan Konsep dan Pengaplikasian* (Issue March). Universitas Pancasakti Tegal.
- Amin, M. A. N., & Irawan, B. P. (2021). Apakah Buyback Stock dapat memberikan Keuntungan Tidak Normal saat Pandemi? *PERMANA*, 13(1), 46–59. <https://doi.org/https://doi.org/10.24905/permana.v13i1.159>
- Amin, M. A. N., Utami, Y., & Aji, W. Y. (2022). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Struktur Modal Dan Likuiditas Terhadap Profitabilitas Perusahaan Perbankan. *Jurnal Audit & Perpajakan*, 1(2), 1–20. <https://doi.org/doi.org/jap.v1n1.2021>
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Colquitt, J., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Work Place*. New York (Vol. 4). McGraw-Hill.
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11–18. <https://doi.org/10.37366/master.v1i1.25>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak Di Rsd Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kivimäki, M., & Ichiro, K. (2018). Work stress as a risk factor for cardiovascular disease. *Current cardiology reports* 17.
- Mahaputra, I. G. Y. A., & Ardana, I. K. (2020). Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Mediasi Di Dinas Pariwisata Klungkung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1318. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p05>
- Manullang, A. K., Puspa, T., & Wardini, A. K. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Makro Manajemen*, 5(2), 107–119.
- Muslimat, A., & Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh.

- Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, 4(1), 121–127. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2121963>
- Patricia, C. O. S. (2021). Penyelenggaraan Tugas Pokok Dan Fungsi Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang. 3(2), 6.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (dan A. R. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani (ed.); 16th ed.). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, 6681, 665–670.
- Siregar, F. A., & Usriyah, L. (2021). Peranan Komunikasi Organisasi dalam Manajemen Konflik. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 5(2), 163–174. <https://doi.org/10.47766/idadrah.v5i2.147>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Umam, K. (2018). *Perilaku organisasi* (3rd ed., Issue 2). Pustaka Setia.