

Effect of Employment Conflict and Work Stress on Employee Performance of PT. Sulselrabar

Muhammad Yusuf

muhammadyusuf@unismuh.ac.id

Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar

Hasriani Darlis

Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar

email: hasrianiDarlis25@gmail.com

Keywords:

Work Conflict,
Work Stress, and
Employee
Performance

Abstract

This study aims to find out the Effect of Work Conflict and Work Stress on the Performance of Pt. Office Employees. PLN (persero) The Parent Unit of Sulselbar Region. The data collection technique used in this study is the data collection method used in this study is to use questionnaires. The sample used in this was as many as 70 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis that is processed using the help of SPSS 26 Software. The results show that the work conflict variable had a significant effect on employee performance where the significance value was $0.048 < 0.05$. Likewise, work stress has a significant effect on employee performance where the significance value is $0.007 < 0.05$. And simultaneously work conflict and work stress have a significant effect on employee performance with a significance value of $0.000 < 0.05$ with a coefficient of determination of 32.6%. This explains the percentage of the influence of work conflict and work stress on employee performance by 32.6% while the remaining 64.7% is influenced by other variables

Kata Kunci:

Konflik Kerja,
Stres Kerja, dan
Kinerja Karyawan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselbar. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Metode pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Sampel yang digunakan pada ini sebanyak 70 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan *Software* SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai signifikansi $0.048 < 0.05$. begitupun dengan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana nilai signifikansi $0.007 < 0.05$ Dan secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien determinasi 32.6%. ini menerangkan besarnya persentase pengaruh variabel konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 32.6% sedangkan sisanya 64.7% di pengaruhi oleh variabel lain.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan

karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai).

Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusianya dengan sebaik-baiknya, yaitu perusahaan harus menciptakan keunggulan bersaing agar perusahaan dapat menghadapi pesaing. Masalah yang dihadapi perusahaan adalah sumber daya manusia,

karena sumber daya manusia ini terdiri dari berbagai individu dengan kepribadian yang berbeda, latar belakang yang berbeda, latar belakang pendidikan yang berbeda, dan karakteristik yang berbeda, serta perselisihan dapat terjadi setiap saat. stress dan konflik merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena ketidaksesuaian antara harapan dan harapan karyawan di lingkungan kerja, atau dapat juga terjadi di luar lingkungan kerja karyawan. Jika konflik tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik, maka akan berdampak negatif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan.

Pada dasarnya, manusia berbeda dalam kebutuhan, keinginan, pikiran, dan perilakunya. Adanya perbedaan antar manusia akan menimbulkan konflik dalam organisasi yang tidak dapat dihindarkan. Adanya ekspektasi dan stress kerja yang tinggi tidak menutup kemungkinan karyawan perusahaan mengalami konflik kerja dan stress kerja. Oleh karena itu, tentunya perusahaan harus mampu mengatasi konflik kerja dan stress kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan di masa yang akan datang.

Kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar merupakan kantor rayon yang berlokasi di Kota Makassar. Memiliki karyawan yang beragam, asal usul yang berbeda, dan stress pekerjaan yang tinggi, tidak dapat dihindari di dalam perusahaan membiarkan karyawan mengalami konflik dan stress yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik kerja dalam suatu perusahaan umumnya disebabkan oleh kenyataan bahwa dua atau lebih anggota atau kelompok(dalam suatu organisasi/perusahaan) harus berbagi sumber daya dan aktivitas kerja yang terbatas, atau karena mereka memiliki status, tujuan, nilai, atau pandangan yang berbeda. Konflik kerja antar karyawan dapat membawa hal-hal yang positif, namun jika tidak dikelola dengan baik akan berdampak negatif.

Stress yang tidak ditanggapi secara serius oleh perusahaan dalam jangka pendek dapat membuat karyawan merasa tertekan, tidak

termotivasi dan frustrasi sehingga mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan sebaik-baiknya sehingga mempengaruhi kinerjanya. Stress kerja merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan di luar diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan.

Konflik kerja mengacu pada proses di mana satu pihak (individu atau kelompok) percaya bahwa tujuannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh pihak lain. Perbedaan dalam organisasi seringkali menimbulkan ketidaksesuaian dan akhirnya konflik. Hal ini karena sesuatu telah terjadi pada organisasi, sehingga ada banyak kemungkinan konflik. Konflik disebabkan oleh perbedaan atau perbedaan nilai, tujuan, status, dan lain-lain.

Menurut Arianty (2014) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Dalam suatu organisasi ataupun perusahaan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (**output**) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kantor PT.PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar memiliki 232 karyawan dan jam kerja mulai pukul 07.30 hingga pukul 16.30. Hal tersebut berarti bahwa setiap karyawan harus mampu menyikapi perbedaan baik dalam pemikiran dan pandangan untuk mencapai setiap tujuan, karena dapat menimbulkan konflik kerja. Selain itu setiap karyawan yang bekerja harus bisa menyeimbangkan ketika bekerja selama 9 jam sehari dengan beban kerja yang meningkat di perusahaan atau kebijakan

perusahaan yang tidak sesuai kondisi karyawan dan permasalahan di kehidupan pribadi mereka. Hal tersebut apabila tidak bisa diatasi dapat menimbulkan negati kerja. Oleh karena itu, pengelolaan sumberdaya manusia mengenai permasalahan karyawan sudah seharusnya menjadi perhatian yang utama bagi kantor PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar agar tetap menjadi yang terbaik.

Semakin berkembangnya perusahaan, maka Perubahan kondisi lingkungan perusahaan yang terjadi didalam organisasi maupun diluar organisasi baik berdampak secara langsung ataupun tidak langsung dapat berdampak terhadap produktifitas karyawan dan perusahaan akan meningkatkan produktivitas dan semakin kompleks. Tingginya tuntutan kinerja atau standar target kinerja yang ditentukan oleh perusahaan, maka karyawan akan berusaha untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, namun jika kualitas SDM yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik dan tekanan atau stress terhadap karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan.

Allah Subhanahu Wa Ta'ala berfirman: Q.S At-Taubah Ayat 105

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُوْنَ

wa quli'maluu fa sayarollohu 'amalakum wa rosuuluhuu wal-muminuun, wa saturodduuna ilaa 'aalimil-ghoibi wasy-syahaadati fa yunabbiikum bimaa kungtum ta'maluun

"Dan katakanlah, "Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau

organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana manajer mengontrol konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu karyawan untuk dapat lebih produktif dan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan dampak negative yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan, melakukan tindakan yang tidak etis. Sama halnya dengan konflik. Jika beban yang dirasakan karyawan terlalu berat, karyawan akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan.

Stres yang terlalu lama dialami oleh karyawan akan menjadi kerugian bagi perusahaan. Stress yang terlalu lama akan menyebabkan karyawan ingin keluar dari perusahaan, hal ini merupakan salah satu kerugian yang dapat timbul. Ada kalanya keluar masuk karyawan dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Misalnya karyawan yang baru masuk membawa pengaruh negative bagi karyawan lain dan perusahaan. Bagi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen karyawan, hilangnya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini sangat di sayangkan karna akan menghambat kinerja perusahaan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Donni Juni Priansa, 2014:7), manajemen sumber daya manusia merupakan : "ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu". Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) kegiatan penegelolaan SDM didalam suatu

organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi yaitu :

- a. Perencanaan (**Planning**), Merupakan fungsi penempatan program program pengelolaan sdm yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan
- b. Pengoorganisasian (**Organizing**), yaitu fungsi penyusunan tugastugas yang harus dikerjakan, termasuk pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab.
- c. Pengarahan (**Directing**), pemberian dorongan kepada para pekerja agar mampu bekerja secara efektif sehingga sesuai dengan tujuan suatu perusahaan
- d. Pengendalian (**Controlling**), Merupakan Fungsi pengukuran, pengawasan dan penendalian kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan tercapai.

2.2 Konflik Kerja

Konflik kerja menurut Wibowo (2018:212) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Maka dalam perusahaan yang terjadi dalam beberapa bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok dengan lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering terjadinya potensinya pergesekan antar karyawan baik secara vertikal maupun horizontal, sakit hati, kondisi yang tidak memungkinkan, dan membuat karyawan nyaris mustahil untuk bekerja bersama.

Konflik memiliki berbagai macam pandangan secara luas, konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan (**antagonistik**). Oleh karena itu, konflik dapat timbul kepada siapa saja, dimana saja dan kapan saja Jalari (2018:3).

2.3 Jenis-Jenis Konflik

Menurut Heridiansyah (2017:30) jenis-jenis konflik ada berbagai macam antara lain adalah konflik dalam diri seseorang, konflik antar individu, konflik antara anggota kelompok, konflik antar kelompok, konflik intra perusahaan. Konflik intra perusahaan meliputi empat subjenis, yaitu konflik vertikal, horizontal, lini-staff, dan konflik peran.

2.4 Penanganan Konflik

Muhammad Nusran (2019:136) menjelaskan untuk menangani konflik dengan efektif, kita harus mengetahui kemampuan dari sendiri dan juga pihak-pihak yang mempunyai konflik.

- a. Intropeksi diri, Bagaimana kita biasanya menghadapi konflik? Gaya apa yang biasanya digunakan? Apa saja yang menjadi dasar dan persepsi kita. Hal ini penting untuk dilakukan sehingga kita dapat mengukur kekuatan kita.
- b. Mengevaluasi pihak-pihak yang terlibat. Sangat penting bagi kita untuk mengetahui pihak-pihak yang terlibat. Kita dapat mengidentifikasi kepentingan apa saja yang mereka miliki, bagaimana nilai dan sikap mereka atas konflik tersebut dan apa perasaan mereka atas terjadinya konflik. Kesempatan kita untuk sukses dalam menangani konflik yang terjadi dari semua sudut pandang.
- c. Identifikasi sumber konflik, Seperti dituliskan di atas, konflik tidak muncul begitu saja. Sumber konflik sebaiknya dapat teridentifikasi sehingga sasaran penanganannya lebih terarah kepada sebab konflik.
- d. Mengetahui pilihan penyelesaian atau penanganan konflik yang ada kepada sebab konflik.

2.5 Bentuk-Bentuk Konflik

Rivai (2011) mengkategorikan konflik kedalam tiga kelompok, yaitu sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pelakunya, menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalaminya.

- b. Berdasarkan penyebabnya, konflik disebabkan karena mereka yang bertikai ingin memperoleh keuntungan sendiri atau timbulnya perbedaan pendapat, penilaian, dan norma.
- c. Berdasarkan akibatnya, Sedangkan berdasarkan akibatnya konflik dapat bersifat baik atau buruk.

Menurut pelakunya, konflik bisa bersifat internal atau eksternal bagi individu yang mengalaminya; sedangkan berdasarkan penyebab, konflik di sebabkan karena mereka yang bertikai ingin memperoleh keuntungan sendiri atau karna timbulnya perbedaan pendapat, penilaian dan norma.

2.6 Dimensi Konflik Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013) menjelaskan dimensi konflik kerja yang di dapatkan menjadi 3 kategori umum, yakni:

- a. Komunikasi, sumber komunikasi merupakan penyebab konflik yang muncul dari kesulitan simantik (perbedaan pelatihan, persepsi selektif dan tidak cukupnya informasi dari dalam organisasi tersebut), kesalah pahaman, dan hambatan dalam saluran komunikasi.
- b. Struktur, struktur yang di gunakan dalam konteks iniantara lain variabel ukuran (tingkat kerutinan spesialisasi, dan standarisasi tugas yang dibebankan pada anggota kelompok), gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, dan tingkat ketergantungan antar kelompok.
- c. Faktor pribadi, faktor pribadi yang dimaksudkan adalah keistimewaan (tipe kepribadian tertentu) dan perbedaan individu.

2.7 Stress Kerja

Menurut Oemar (2017) stres merupakan kondisi dinamis di mana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Sasono menyatakan (2004:47) stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau

pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Jika kemampuan seseorang baru sampai angka 5 tetapi menghadapi pekerjaan yang menuntut kemampuan dengan angka 9, maka sangat mungkin sekali orang itu akan terkena stres kerja.

2.8 Faktor-Faktor Penyebab Stress

Agoes (2003) menyatakan stres mempunyai dampak pada suasana hati (**mood**), otot kerangka (**musculoskeletal**), dan organ-organ dalam badan (**visceral**). Hanan (2020) menyebutkan bahwa “faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres dalam organisasi dapat dibedakan menjadi dua katgori yaitu bersumber dari luar dan dari individu itu sendiri”.

1. Bersumber dari luar
 - a. Faktor lingkungan kerja
Misalnya cahaya yang terlalu terang, situasi yang gaduh, dan temperatur yang terlalu panas.
 - b. Faktor pekerjaan.
Meliputi konflik peran, ketidakjelasan tugas dan tanggung jawab seseorang, adanya tanggung jawab yang terlalu tinggi terhadap tugas, serta adanya desakan waktu untuk menyelesaikan suatu tugas.
 - c. Faktor kerja kelompok.
Misalnya norma yang dianut kelompok yang harus dipatuhi oleh anggotanya, kurangnya kekompakan antar anggota kelompok dan kurangnya dukungan dari anggota kelompok
 - d. Faktor organisasi.
Meliputi kurangnya dukungan atasan, struktur organisasi yang terlalu birokratis, dan penerapan gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan kondisi dan karakteristik bawahan.
 - e. Faktor di luar organisasi.
Seperti keadaan keluarga yang tidak harmonis, hubungan dengan masyarakat yang kurang baik, serta kondisi keuangan yang kurang baik pula.

2. Bersumber dari individu
Misalnya kepribadian, kebutuhan, nilai, tujuan, umur dan kondisi kesehatan.

2.9 Akibat Dari Stress

Robbins (2006) mengemukakan bahwa individu yang sedang mengalami stres akan menunjukkan gejala-gejala sebagai berikut:

- a. Fisiologi : seperti perubahan-perubahan kimiawi tubuh
- b. Psikologis: seperti ketegangan, merasa bosan, cemas, lelah dan tidak berdaya.
- c. Perilaku: seperti ceroboh, sering menggerak-gerakan kaki, perubahan pola makan, tidur, kecanduan rokok, mudah panik dan lain lain

2.10 Cara Mengatasi Stress

Fathikin (2017) mengatakan ada 3 pola dalam mengatasi stres kerja yaitu :

- a. sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, akantetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b. Pola harmonis, yaitu dengan kemampuan mengelola waktu dan Kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan.
- c. hambatan Pola patologis, yaitu menghadapi stres dengan berdampak berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu akan menghadapi berbagai tantangan dengan cara-cara yang tidak memiliki kemampuan dan keterampilan mengelola tugas dan waktu.

2.11 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2005). Menurut Hariandja (2002), kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dari pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang (karyawan) di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

standar yang ditentukan oleh masing-masing perusahaan atau organisasi.

2.12 Tujuan Dan Kegunaan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan evaluasi kinerja yaitu:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berpartisipasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kegunaan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.

- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai **performance** yang baik.
- g. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- h. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (**job description**).

2.13 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006 :378) indikator kinerja adalah:

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode yang digunakan penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan

metode survey dengan membagikan kuesioner kepada sampel dari populasi. Menurut Sugiyono (2014:8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini akan menganalisis pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.

3.2 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode analisis data kuantitatif, yakni dengan menguji pengaruh variabel Konflik kerja (X1), Stress kerja (X2) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun metode statistik yang digunakan yaitu:

a. Uji Instrument

1) Uji Validitas

Menurut Ghozali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”.

2) Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat “instrumen yang reliabel jika digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama”. Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus **alpha** atau **cronbach's alpha** (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017:160) berpendapat “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji

normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Dengan demikian uji ini untuk memeriksa apakah data yang berasal dari populasi terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang berdistribusi normal. Uji Normalitas yang digunakan yakni Metode Uji **One Sample Kolmogorov Smirnov**. Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik **Probability Plot**.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105), berpendapat bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai **tolerance** dan lawannya, **variance inflation factor** (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. **Tolerance** mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai **tolerance** yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Model Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2018:137) mengemukakan uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka ini disebut **homoskedastisitas** dan jika berbeda akan disebut **heteroskedastisitas**. Model regresi yang baik yaitu dimana **homoskedastisitas** atau

tidak terjadi **heteroskedastisitas** karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran kecil, sedang atau besar.

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ (5%) artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95%. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai t hitung > t tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai t hitung < t tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak

2) Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”.

Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai F hitung dengan F tabel dengan kriteria sebagai berikut

- Jika nilai F hitung > F tabel, maka H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Jika nilai F hitung < F tabel, maka H₀ diterima dan H_a ditolak. Kriteria dikatakan signifikan jika nilai F hitung > F tabel atau probability signifikansi < 0,05.

3) Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2015:350) berpendapat “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen” Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel

bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Adapun ketentuan besarnya nilai koefisien determinasi (Kd) antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) dimana interpretasinya adalah:

- Jika determinasi bernilai 0 = berarti tidak ada hubungan antara variabel X1 dan X2 (bebas) dengan variabel Y (terikat).
- Jika determinasi bernilai 1 = berarti ada kecocokan yang sempurna dari ketepatan perkiraan model.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelistrikan di kota Makassar pertama kali terpasang sekitar tahun 1941 dengan menggunakan mesin uap dan lokasinya berada di Pelabuhan, dimana penyaluran masih sangat terbatas. Pada tahun 1961 PLN Pusat Jakarta membentuk PLN Explotasi VI dengan wilayah kerja meliputi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang berkedudukan di Makassar.

OGEM diambil alih atau dinasionalisasikan oleh pemerintah Republik Indonesia dan diserahkan kepada Perusahaan Listrik Negara yang kemudian dikenal dengan nama Perusahaan Listrik Negara Makassar atau PLN Makassar.

Pada tahun 1994 Perusahaan Umum Listrik Negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No. 23 tahun 1994, dengan perubahan tersebut PT. PLN (Persero) Wilayah VIII semakin dituntut untuk dapat berkarya dan mengembangkan sayapnya dalam ketenagalistrikan di Kawasan Timur Indonesia (KTI) dan Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara pada khususnya.

4.1 Hasil Penelitian

a. Uji Validasi

Hasil Uji Validitas Konflik Kerja

| Pernyataan | r-Hitung | r-Tabel | Keterangan |
|------------|----------|---------|------------|
| X.1 | 0.388 | 0.2352 | VALID |
| X.2 | 0.509 | 0.2352 | VALID |
| X.3 | 0.433 | 0.2352 | VALID |
| X.4 | 0.266 | 0.2352 | VALID |
| X.5 | 0.269 | 0.2352 | VALID |
| X.6 | 0.521 | 0.2352 | VALID |
| X.7 | 0.704 | 0.2352 | VALID |
| X.8 | 0.787 | 0.2352 | VALID |
| X.9 | 0.490 | 0.2352 | VALID |
| X.10 | 0.736 | 0.2352 | VALID |

Hasil Uji Validitas Stress Kerja

| Item | r-Hitung | r-Tabel | Keterangan |
|-------|----------|---------|------------|
| X2.1 | 0.295 | 0.2352 | Valid |
| X2.2 | 0.664 | 0.2352 | Valid |
| X2.3 | 0.526 | 0.2352 | Valid |
| X2.4 | 0.306 | 0.2352 | Valid |
| X2.5 | 0.268 | 0.2352 | Valid |
| X2.6 | 0.479 | 0.2352 | Valid |
| X2.7 | 0.664 | 0.2352 | Valid |
| X2.8 | 0.526 | 0.2352 | Valid |
| X2.9 | 0.252 | 0.2352 | Valid |
| X2.10 | 0.334 | 0.2352 | Valid |
| X2.11 | 0.505 | 0.2352 | Valid |
| X2.12 | 0.571 | 0.2352 | Valid |
| X2.13 | 0.679 | 0.2352 | Valid |
| X2.14 | 0.281 | 0.2352 | Valid |
| X2.15 | 0.282 | 0.2352 | Valid |
| X2.16 | 0.295 | 0.2352 | Valid |

Hasil Uji Validasi Kinerja Karyawan

| Item | r-Hitung | r-Tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| Y.1 | 0.262 | 0.2352 | Valid |
| Y.2 | 0.437 | 0.2352 | Valid |
| Y.3 | 0.432 | 0.2352 | Valid |
| Y.4 | 0.399 | 0.2352 | Valid |
| Y.5 | 0.865 | 0.2352 | Valid |
| Y.6 | 0.432 | 0.2352 | Valid |
| Y.7 | 0.865 | 0.2352 | Valid |
| Y.8 | 0.865 | 0.2352 | Valid |

Hasil Uji Reabilitas

| Variabel | Reliabilitas Coefficient | Cronbach's Alpha | Kreteria | Keterangan |
|----------------------|--------------------------|------------------|----------|------------|
| Konflik Kerja (X1) | 10 pernyataan | 0.714 | 0.60 | Reliabel |
| Stress Kerja (X2) | 16 pernyataan | 0.725 | 0.60 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 8 pernyataan | 0.753 | 0.60 | Reliabel |

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | |
|--|---------------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | 70 | |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.05823480 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .089 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.089 |
| Test Statistic | .089 | |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | .200 ^{c,d} | |
| a. Test distribution is Normal. | | |
| b. Calculated from data. | | |
| c. Lilliefors Significance Correction. | | |
| d. This is a lower bound of the true significance. | | |
| Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, Tahun 2022 | | |

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdistribusi normal meskipun memiliki nilai yang sangat rendah pada Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Dalam hal ini menjelaskan bahwa Asymp. Sig (0,200) > alpha (0,05) sehingga dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

2) Uji Multikolerasi

| Coefficients ^a | | | |
|---|---------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| 1. | Konflik Kerja | Tolerance | VIF |
| | Stress Kerja | .335 | 2.981 |
| | | .335 | 2.981 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, Tahun 2022

Hasil uji multikolinieritas pada tabel, menunjukkan bahwa nilai VIF variabel

independen memiliki nilai lebih kecil dari 10 dan memiliki nilai tolerance (TOI) tidak kurang dari 0.1, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel tersebut tidak mengalami masalah multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 10.582 | 5.261 | | 2.011 | .048 |
| Konflik Kerja | .212 | .198 | .262 | 1.067 | .290 |
| Stress Kerja | .223 | .171 | .321 | 1.307 | .196 |

Uji heteroskedastisitas pada Tabel, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independen memiliki nilai masing-masing sebesar 0.290 dan 0.196 > alpha 0.05, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data homoskedastisitas atau tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Regresi Linear Berganda

| Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | | Sig. |
|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|
| B | Std. Error | Beta | tsT | |
| (Constant) | 51.360 | 6.034 | | 8.512 |
| Konflik Kerja | .368 | .175 | .682 | 2.109 |
| Stress Kerja | .440 | .146 | .977 | 3.022 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, Tahun 2022

Berdasarkan persamaan regresi berganda pertama dapat dijelaskan sebagai berikut: Nilai $\alpha = 51.360$ positif, artinya konflik kerja dan stress kerja konstan maka kinerja manajerial meningkat. Nilai $\beta_1 0,368$, artinya konflik kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan jika konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Nilai $\beta_1 0,440$, artinya stress kerja mempunyai

hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika stress kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

1) Uji T

| Variabel Independen | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| (Constant) | 51.360 | 6.034 | | 8.512 | .000 |
| Konflik Kerja | .368 | .175 | .682 | 2.109 | .048 |
| Stress Kerja | .440 | .146 | .977 | 3.022 | .007 |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, Tahun 2022

2) Uji F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 311.457 | 2 | 155.728 | 16.168 | .000 ^b |
| | Residual | 645.343 | 67 | 9.632 | | |
| | Total | 956.800 | 69 | | | |

a. Dependent Variable: Abs_Y

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Kerja

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, Tahun 2022

3) Koefisien Determinasi

Korelasi Variabel

| Model summary | | | | |
|---------------|---|-------------------|-------------------|-----------------------|
| Model | | R Square | Adjusted R Square | Error of the Estimate |
| | | .571 ^a | .326 | 3.10354 |
| a. | Predictors: (Constant) Konflik Kerja dan Stress Kerja | | | |
| b. | Dependen Variabel: Kinerja Karyawan | | | |

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26, Tahun 2022

4.2 Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Berdasarkan hasil analisis, maka pembahasan mengenai penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan olah data menggunakan SPSS hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa diduga konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di terima. Dimana nilai sig. $0.048 < 0.05$ maka Konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shafira Yuliada dkk 2019 tentang Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana data dan informasi dikumpulkan melalui survei dengan alat bantu kuesioner. Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan maupun parsial. Dari hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada lokasi penelitian juga menunjukkan bahwa setiap konflik yang terjadi pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dapat di atasi dengan pengelolaan yang baik. Hal ini-lah yang mengakibatkan kinerja karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar dapat ditingkatkan.

2. Pengaruh Stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan olah data menggunakan SPSS hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa diduga stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di terima. Dimana nilai sig. $0.007 < 0.05$ maka stress kerja memiliki pengaruh

terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fx Pudjo Wibowo, Georgius listen 2019 tentang Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bermas Jogja. Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar mampu meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini tidak terlepas dari dorongan dan kepercayaan dari atasan. Dengan adanya dorongan dari atasan, para karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar mampu untuk menyelesaikan tugas kerja dengan baik karena sangat menikamati pekerjaan yang diberikan.

3. Pengaruh konflik kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan olah data menggunakan SPSS hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa diduga konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di terima. Penelitian ini sejalan dengan teori dari Luthans (2006) yang menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut hal-hal diluar batas kemampuan fisik dan psikologis individu. Dengan demikian dapat diketahui bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan/respon penyesuaian, baik fisik, psikologis, maupun tingkah laku terhadap situasi kerja, baik yang menyangkut pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja. Memang tidak selamanya stress berdampak negatif pada penderitanya, dan bahkan dapat pula berdampak positif. Bila stress telah mencapai puncak yang dicerminkan kemampuan pelaksanaan kerja harian

karyawan akan menurun, karena semakin meningkatnya stres cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja karyawan. Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, kinerja mulai menurun, karena stress mengganggu pelaksanaan kerja. Tantangan dan tekanan yang sama belum tentu mempunyai pengaruh yang sama terhadap karyawan. Ada karyawan yang mampu menghadapi stres sehingga stres bukan merupakan hambatan, namun ada pula karyawan yang kurang atau tidak mampu menghadapi stres. Hasil penelitian ini mengarahkan tingkat stres berada pada posisi sebelum puncak, sehingga stress yang dirasakan karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar mampu meningkatkan kinerja karyawan.

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar., maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Dimana X1.1 (konflik fungsional) dimana setiap karyawan menginginkan kerja kondusif dalam setiap pola hubungan kerja dan menghindari konflik dengan rata-rata 3.91%.
2. Stress kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Berdasarkan data atau sebanyak 70 pegawai yang memberikan tanggapan terhadap pernyataan menyangkut variabel stress kerja dengan skor 4.12% berarti pegawai umumnya berupaya menghindari stress kerja untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Secara simultan konflik kerja dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT.

PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Berdasarkan persamaan regresi berganda pertama Nilai $\alpha = 51.360$ positif, artinya konflik kerja dan stress kerja konstan maka kinerja manajerial meningkat. Nilai $\beta_1 = 0,368$, artinya konflik kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan jika konflik kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Nilai $\beta_2 = 0,440$, artinya stress kerja mempunyai hubungan positif terhadap kinerja karyawan. Jika stress kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar, maka diajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

- a. Perusahaan sebaiknya memperhatikan konflik kerja dan stres kerja yang dialami oleh karyawan karena karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan. Konflik dan stres kerja yang proporsional hendaknya dipertahankan agar tidak berakibat pada penurunan kinerja karyawan.
- b. Saran yang dapat diberikan adalah sebaiknya perusahaan meminimalisir konflik dan stres kerja dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menunjang kebersamaan antara karyawan dan perlu melakukan koordinasi, baik antara bawahan dengan bawahan maupun bawahan dengan atasannya, sehingga karyawan merasa bagian dari organisasi tersebut, dan berimplikasi positif terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk penelitian selanjutnya disarankan menambah beberapa variabel seperti variabel lingkungan kerja, hubungan antar rekan kerja dan atau komunikasi yang sesuai dengan dalam skripsi ini.

- b. Dapat dijadikan sebagai bahan referensi dalam penelitian yang berhubungan dengan konflik kerja, stres kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol 14(2). ISSN : 1693-7619.
- Priansa, D. J. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Wibowo, P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 12 No. 2.
- Jalari, M & Nugroho, B.P. 2018. Pengaruh Konflik, Motivasi, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Smart Media Prima Di Karanganyar. *Jurnal EKA CIDA*. Vol (1) ISSN : 2503-3689.
- Heridiansyah, J. 2017. Manajemen Konflik Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Stie Semarang*. Vol 6(1) ISSN : 2252 - 7826.
- Nusran, M. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.
- Rivai, V., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dan Teori ke Parkitik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Oemar, U. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal ecoment global*. Vol 2(2) ISSN : 2540-816X.
- Sasono, Eko. 2004. Mengelola Stres Kerja. *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol III. No.2. Universitas Pandanaran. <http://idjurnal.blo>

gspot.com/2008/04/mengelolastr
eskerja.html.Diakses 17 April 2015. Hal
47.

Fred Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi
kesepuluh. Yogyakarta: Andi.

Agoes, Achdiat, Kusnadi, dan Siti Candra. 2003.
Teori dan Manajemen Stres
(Kontemporer dalam Islam). Malang:
Taroda.

Hanan, M. 2020. Pengaruh Stres Kerja Terhadap
Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap
Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt.
Infomedia Nusantara Agent Tier 1
Komplain Call Center 147 Malang). *Jurnal
Ilmu Manajemen*. Vol 5(2) ISSN: 2621-
6957.

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*.
Jakarta : PT. Indeks, Kelompok Gramedia.

Fatikhin,F., Hamid,D & Mukzam, M.D. 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 (JAB)*.
Vol 47(1).

Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.

Mathis L. Robert dan John Jackson. 2006.
Human Resource Management. Jakarta :
Salemba Empat.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif
Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods*.
Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*.
Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate
Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima.
Semarang: Badan Penerbit Undip

Rivai, V., Ramly, M., Mutis, T., & Arafah, W.
(2005). *Manajemen Sumber Daya
Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori Ke
Praktek*. Jakarta: PT. Rajagrafindo
Persada.

Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis
Multivariate dengan Program IBM SPSS*

25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:
Semarang

Andi, S. (2015). *Statistika dalam Kajian
Deskriptif, Inferensi dan Non Parametic*.
Edisi Pertama. Kencana. Jakarta: Prenada
Media Group.