Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi
Lembaga Penellitian dan Pengabdian kepada Masyarakat
Vol 25, No 2 (2025): Juli, 1233-1238
DOI: 10.33087/jiubj.v25i2.6185
e-ISSN: 2549-4236, p-ISSN: 1411-8939

Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Pengawas Pemilihan Umum (Bawaslu) Kabupaten Batang Hari Jambi

Siti Marlina AZ*, Etty Siswati, Ratna, Nadiatul Khoiroh, Yulia Mustina
Program Studi Manajemen UGK Muara Bulian-Jambi
*Correspondence: sitimarlinaazz@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai di Bawaslu Kabupaten Batang Hari. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Bawaslu Kabupaten Batanghari yang berjumlah 112 orang dengan sampel sebanyak 45 orang dengan karakteristik responden dari jenis kelamin, umur, lama bekerja dan pendidikan. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan alat analisis uji validitas dan reliabilitas serta regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji determinasi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 24,5%, namun secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel stress kerja terhadap kinerja pegewai di Bawaslu Kabupaten Batang Hari.

Kata kunci : konflik kerja, stress kerja dan kinerja pegawai

Abstract. *This study aims to determine the effect of work conflict and work stress on employee performance at Bawaslu Batang Hari Regency. The population of the study was all 112 Bawaslu employees of Batanghari Regency with a sample of 45 people with respondent characteristics of gender, age, length of service and education. The analysis method used was a quantitative method with analytical tools of validity and reliability tests as well as multiple linear regression, t-test, F-test and determination test. The results of the study concluded that there was a significant influence between conflict variables and work stress on employee performance with a contribution of 24.5%, but partially there was no significant influence between work stress variables on employee performance at Bawaslu Batang Hari Regency.*

Keywords: *Work Conflict, Work Stress and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia juga bidang manajemen yang berfokus pada bagaimana organisasi bisa merencanakan, mengorganisir, mengarahkan dan mengendalikan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu harus mampu mengembangkan dan disesuaikan dengan kemajuan teknologi yang semakin lama jauh maju ke depan. Teknologi yang maju wajib diimbangi dengan Sumber Daya yang maju pula agar dapat menempatkan diri dalam persaingan perekrutan tenaga kerja. Penerimaan tenaga kerja setiap saat terus membutuhkan Sumber daya yang mampu menyesuaikan dengan teknologi agar lebih produktif.

Tentunya untuk menjawab tantangan tersebut harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan SDM yang andal di dalam organisasi dimulai sejak mulai proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat melakukan kewajiban sesuai tugas masing-masing yang ada dalam organisasi tersebut, sehingga dapat menunjukan kinerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi.

Bawaslu (Badan Pengawas Pemilihan Umum) adalah lembaga independen yang mengawasi penyelenggaraan pemilihan umum di seluruh Indonesia. Lembaga ini dibentuk pada 8 April 2008 berdasarkan Undang-Undang No. 15 Tahun 2011. Tugas utama Bawaslu adalah mengawasi proses pemilihan umum untuk mencegah dan menindak pelanggaran, sehingga pemilihan umum berjalan demokratis, anggota Bawaslu Kabupaten Batang Hari berjumlah 112 dengan rincian Kecamatan 88 orang dan Kabupaten 24 orang.

Konflik kerja pada Pegawai dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk khususnya pada kinerja pegawai. Konflik kerja menurut Sitanggang (2023) menyebutkan bahwa dapat dilihat dari 2 (dua) hal, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal ini meliputi ketidakmampuan mampu melakukan suatu

tugas dan tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan keterampilan yang dimiliki. Sedangkan faktor eksternal berkaitan dengan tugas terlalu banyak dan tugas dengan desakan waktu.

Konflik dapat terjadi kapanpun karena adanya perbedaan antara 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 mengawasi dari konflik yang terjadi. Dampak positif yang terjadi dengan adanya konflik misalnya memicu pegawai agar lebih produktif dan meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan dampak negatif yang timbul misalnya dapat menyebabkan tekanan pada individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau dapat menghambat kinerja pegawai, melakukan tindakan yang tidak etis.

Dalam mengukur variabel konflik kerja, indikator menurut Rivai (2020) adalah sebagai berikut: (1) konflik dalam diri seseorang, seseorang dapat mengalami konflik pribadi dikarenakan ketidak sesuaian antara yang diinginkan dengan kenyataannya. Dimana akan membuat kesulitan dalam diri seseorang untuk mengambil keputusan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya; (2) konflik antar individu, konfilk yang timbul disebabkan oleh adanya perbedaan tentang pemikiran tertentu, tindakan, dan tujuan, dimana hasil bersama sangat menentukan; (3) konflik antar anggota kelompok, dapat terjadi konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian dan bidang yang berbeda. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap situasi tertentu; dan (4) konflik antar kelompok, terjadi disebabkan setiap kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

Sedangkan menurut Kazimoto (2019) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut: (1) kesalahan komunikasi, apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut; (2) perbedaan tujuan, apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut; (3) perbedaan dalam penilaian atau persepsi, perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja; (4) interdependasi aktivitas kerja, terdapat adanya interdependasi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlibihan dan apabila salah seorang pegawai atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada pegawai lain; dan (5) kesalahan dalam afeksi, apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

Konfilk kerja dan stress kerja bisa berdampak terhadap kinerja pegawai. Jika beban yang dirasakan pegawai terlalu berat, pegawai akan mengalami hambatan dalam berpikir dan akan berdampak juga pada terganggunya kesehatan. Stress yang terlalu berat yang dialami pegawai akan mengganggu aktivitas dan kinerja maka akan berdampak pada perusahaan atau tempat kerja. Ada kalanya keluar masuk pegawai dapat berdampak positif, namun akan lebih banyak kerugian yang dialami. Misalnya pegawai yang baru masuk membawa pengaruh negatif bagi pegawai lain dan perusahaan. Bagi perusahaan harus mengeluarkan biaya yang dibutuhkan untuk proses rekrutmen pegawai, hilangnya waktu dan kesempatan yang ada. Hal ini akan sangat disayangkan karena akan menghambat kinerja perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Berkaitan dengan kinerja pegawai, stress kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sitanggang (2023) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja yang terjadi pada suatu instansi pemerintah akan menyebabkan kinerja para pegawai terganggu sehingga mempengaruhi target-target yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Rivai (2020) menyatakan beberapa indikator dalam stress kerja, diantaranya adalah: (1) intimidasi dan tekanan dari rekan sekerja, pimpinan organisasi dan

klien; (2) perbedaan antara tuntutan dan sumber daya yang ada untuk melaksanakan tugas dan kewajiban; (3) ketidakcocokan dengan pekerjaan, jika pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan keinginan atau keilmuannya maka akan menyebabkan stress pada pegawai tersebut; (4) pekerjaan yang berbahaya, membuat frustasi, membosankan atau berulang ulang.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pegawai yang baik yaitu kinerja yang kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan adanya kinerja pegawai yang baik maka produktivitas perusahaan pun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Indikator kinerja pegawai menurut Ansori dkk (2022) sebagai berikut: (1) sikap; (2) disiplin kerja; (3) kerja sama; dan (4) kualitas kerja. Sedangkan indikator kinerja pegawai menurut Mathis & Jackson (2020), adalah sebagai berikut : (1) kuantitas; (2) kualitas; (3) keandalan; (4) kehadiran; dan (5) kemampuan bekerja sama. Fenomena Konflik dan stres dapat terjadi pada Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Batanghari adalah Dengan rutinitas kerjanya yang padat dan bekerja dengan sistem yang cepat, menuntut pegawai untuk bekerja lebih cekatan di dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Kondisi seperti inilah yang kadang akan menuju konflik dan stres dalam bekerja, karena dengan semakin banyaknya tugas yang diberikan membuat pegawai kewalahan dalam menyelesaikan tugas tersebut. Salah satu contoh Organisasi Badan Pengawas Pemilihan Umum (BAWASLU) yang sebagai lembaga menerima dan mengidentifikasi laporan-laporan berupa indikasi pelanggaran yang ditemukan Bawaslu sendiri maupun yang diadukan oleh masyarakat kepada Bawaslu untuk kemudian dilakukan pembahasan dan kajian serta tindak lanjut.

METODE

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitan kuantitatif (Sihotang, 2023). Populasi pada penelitian adalah seluruh pegawai di Bawaslu Kabupaten Batanghari berjumlah 112 orang (Sugiyono (2019), sedangkan sampel penelitian berjumlah 45 orang. Menurut Singarimbun (2020) jika dalam data penelitian kurang dari jumlah 100 orang maka jumlah sampel dapat diambil sebesar 30%, 40% Sampai 50% dari jumlah populasinya, sedangkan jumlah populasi pada penelitian ini lebih dari 100 orang yaitu sebanyak 112 orang, maka populasi diambil 40% dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 45 orang. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dapat di kategorikan berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Lama Bekerja dan Pendidikan Terakhir.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2019); (Tyas & Cahyadi, 2022), yaitu

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Keterangan: Y = kinerja pegawai; a = bilang konstanta; b_1= koefisien regresi konflik kerja; b_2= koefisien regresi stres kerja; X_1= konflik kerja; dan X_2= stres kerja; e = error

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui apakah kuisioner yang digunakan mampu mengungkapkan apa yang diukur oleh kusioner tersebut. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila pengukuran mampu mengukur data dari variabel yang diukur secara tepat. Pada uji validitas rumus yang digunakan yaitu df = n – 2; dengan alpa sebesar 5% maka menghasilkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel}. Dalam penelitian ini nilai df = 43; maka r_{tabel} adalah 0.294; maka dapat diukur dengan membandingkan antara r_{hitung} dan r_{tabel} jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka peryataan tersebut dinyatakan valid. Kemudian, uji reliabilitas untuk mengukur suatu variabel yang merupakan indikator dari variabel penelitian, perhitungan dengan membandingkan dari keseluruhan variabel dari nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari batas reliabilitas alpha pada tingkat signifikansinya

Pengujian hipotesis

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel

terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/nonsignifikan. Uji F dapat dilakukan dengan membandingk F_{hitung} dan F_{tabel} jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka (Ho diterima Ha ditolak) maka model signifikan atau bisa dilhat dalam kolom signifikan pada Anova. Jika Ho diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y; dan jika H0 ditolak apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X terhadap variabel Y

Uji t pada dasarnya menunjukan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun cara pengujian antara t hitung dan t tabel, t tabel ditentukan dengan (α) = 5% atau 0,05, df (n-k-1) n adalah jumlah data dan k adalah banyak variabel Pengujian uji t dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS dengan kriteria penelitian sebagai berikut: apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H1 diterima.; dan apabila besarnya probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H1 ditolak (Sugiyono, 2019); (Tyas & Cahyadi, 2022),

Koefesien diterminasi dengan simbol R2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Definisi berikutnya menyebutkan bahwa R2 merupakan rasio variabilitas nilai-nilai yang dibuat model dengan variabilitas nilai data asli. Secara umum R2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model.

HASIL

Tabel 1
Uji Validitas

No	Variabel	Item	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	Konflik Kerja (X1)	1	0.790	0.294	Valid
		2	0.776	0.294	Valid
		3	0.700	0.294	Valid
		4	0.788	0.294	Valid
		5	0.766	0.294	Valid
2	Stres Kerja (X2)	1	0.723	0.294	Valid
		2	0.611	0.294	Valid
		3	0.763	0.294	Valid
		4	0.559	0.294	Valid
		5	0.792	0.294	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	1	0.889	0.294	Valid
		2	0.857	0.294	Valid
		3	0.868	0.294	Valid
		4	0.749	0.294	Valid
		5	0.831	0.294	Valid

Sumber : data olahan

Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada setiap variabel, sehingga menerangkan bahwa semua instrumen pernyataan valid dan dapat digunakan untuk mendukung penelitian ini. Sedangkan Tabel 2 diketahui bahwa keseluruhan variabel dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0,5; hal ini membuktikan bahwa keseluruhan variabel dinyatakan reliabel dalam penelitian ini.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

No	Variabel	*Cronbach"S Alpha*	Batas Minimal *Cronbach"S Alpha*	Keterangan
1	Konflik Kerja	0,820	0,5	Reliabel
2	Stres Kerja	0,724	0,5	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,894	0,5	Reliabel

Sumber : data olahan

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.917	2.875		2.058	.046
	Konflik Kerja (X1)	.551	.160	.493	3.451	.001
	Stres Kerja (X2)	.091	.170	.077	.537	.594

Sumber: data olahan

Hasil perhitungan regresi linear berganda pada Tabel 3 diperoleh persamaan sebagai berikut

$Y = 5.917 + 0.551\ X_1 + 0.091\ X_2$

Persamaan tersebut menjelaskan a = nilai constant sebesar 5.917; artinya jika nilai konflik dan stres kerja sama dengan nol maka kinerja pegawai sebesar 5.917; $b_1 = 0.551$; artinya jika Konflik Kerja naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0.551 dengan asumsi variabel lain tetap; $b_2 = 0.091$; artinya jika Stres Kerja naik satu satuan maka nilai Kinerja Pegawai bertambah sebesar 0.091 dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 3 juga menjelaskan hasil pengujian variabel X1 terhadap Y, dalam hal ini konflik kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu nilai t_{hitung} (3.451) > t_{tabel} (1.682), dimana t_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} maka Ho di terima, jadi kesimpulan variabel Konflik Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sedangkan variabel X2 terhadap Y, dalam hal ini stress kerja kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} (0.537) < t_{tabel} (1.682), dimana t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka Ha di tolak, jadi kesimpulan variabel Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4
Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.753	2	80.877	8.144	.001[b]
	Residual	417.093	42	9.931		
	Total	578.846	44			

Sumber: data olahan

Tabel 4 menjelaskan hasil uji F pada model penelitian ini diperoleh F_{hitung} nilai 8.144 > 3.21 F_{tabel}, hal ini menunjukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pada penelitian ini diterima.

Tabel 5
Uji determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.529[a]	.279	.245	3.15131

Sumber: data olahan

Tabel 5 hasil uji determinasi dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.245 dan hasil tersebut dapat disimpulkan presentasi pengaruh variabel konflik kerja (X1), stres kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada *Adjusted R Square* sebesar 0,245 atau 24.5% dan nilai 75.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini. Selaras dengan penelitian Sitanggang (2023) yang menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki konflik kerja dan stres kerja yang tinggi, maka kinerja yang dihasilkan akan rendah. Sehingga pegawai yang memiliki konflik kerja tinggi cenderung akan melakukan pekerjaan dengan lambat dan karyawan yang memiliki stres kerja tinggi tidak akan bekerja dengan maksimal.

SIMPULAN

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 24,5%, namun secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara

variabel stress kerja terhadap kinerja pegewai di Bawaslu Kabupaten Batang Hari.

DAFTAR PUSTAKA

Ansori, dkk. 2022. Merdeka Belajar dalam Pendidikan Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2,

Kazimoto, P. 2019. Analysis of Conflict Management and Leadership for Organization Change. *IJRSS*, 17-25.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta:Salemba Empat

Sihotang, H. 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan 1. UKI Press.

Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2020. Metode Penelitian Survai. LP3ES, Jakarta.

Sitanggang, Ali Imran. 2023. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPPKBP3A) Kabupaten Batang Hari. *Skripsi,* Universitas Jambi

Tyas, R.C., Cahyadi, A. 2022. Keterkaitan Kepribadian Hardiness dengan Optimisme dalam Mencari Pekerjaan pada Dewasa Awal. *Psycho Idea*, 20(2), 118-127.

Veithzal Rivai. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok