

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS
LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA
PEKANBARU**

*Di Ajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(S1) Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau*



OLEH:

**RAFITA SUCI
185210252**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU**

2022

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

ABSTRAK

PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KOTA PEKANBARU

OLEH:

RAFITA SUCI

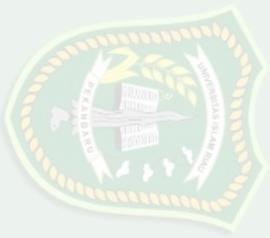
185210252

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru pada bulan Agustus sampai dengan selesai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa dari pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah 63 orang pegawai negeri dan dijadikan responden, penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan metode analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Secara parsial masing-masing variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Kata Kunci: Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja Pegawai

UNIVERSITAS ISLAM RIAU





ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT ON THE PERFORMANCE OF PEKANBARU CITY ENVIRONMENTAL AND CLEANLINESS EMPLOYEEES

BY:

RAFITA SUCI

185210252

This research was conducted at the Pekanbaru City Environment and Sanitation Service from August to completion. The purpose of this research is to find out and analyze the influence of work stress and work conflict on the performance of employees of the Pekanbaru City Environment and Sanitation Service. In this study, 63 civil servants were sampled and the respondents were used as respondents. This research used descriptive analysis method with multiple linear regression analysis using the SPSS version 22 program. The results showed that simultaneously work stress and work conflict had a significant negative effect on performance Pekanbaru City Environment and Sanitation Service employee. Partially, each variable of work stress and work conflict has a significant negative effect on the performance of employees of the Pekanbaru City Environment and Sanitation Service.

Keywords: Work Stress, Work Conflict, Employee Performance

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

KATA PENGANTAR

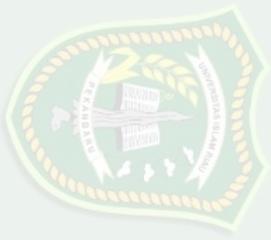
Assalammu'alaikum Wr. Wb

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas limpahan berkah dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Sholawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW, kepada keluarganya, para sahabatnya, hingga kepada umatnya hingga akhir zaman, Aamiin.

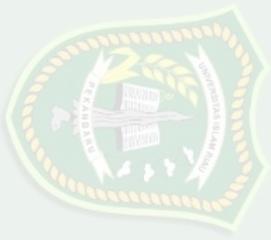
Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau. Skripsi ini Berjudul : “ **Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru**”

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu perkenankan pula penulis dengan kerendahan hati mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT atas segala yang telah di berikan kepada hamba baik itu rezeki, kesehatan, kekuatan, kemudahan serta kesabaran yang tiada hentinya diberikan kepada hamba, sehingga hamba dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., MCL., selaku Rektor Universitas Islam Riau.



3. Ibu Dr. Eva Sundari, SE.,MM.,CRBC., selaku Dekan Fakultas Ekonomidan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Prof. Dr. H. Detri Karya, SE., MA selaku dosen pembimbing yang telah banyak berbagi ilmunya, meluangkan waktu dan pikiran serta memberikan banyak pengarahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Saya tidak dapat membalas kebaikan bapak secara langsung tetapi saya mendoakan supaya bapak dan keluarga selalu diberikan kesehatan.
6. Bapak Kamar Zaman, SE., MM selaku dosen penguji I dan Ibu Dr. Desy Mardianti, SE., MM selaku dosen penguji II yang telah memberikan banyak saran, masukan dan arahan.
7. Bapak dan Ibu Dosen, dan Staf Pengajar beserta Karyawan/ti Tata Usaha pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah mengajari, membimbing dan membantu penulis dari awal perkuliahan hingga menyelesaikan perkuliahan ini.
8. Teristimewa buat kedua orang tua penulis yang tercinta yaitu Bapak Poniran dan Ibu Khalisnawati yang telah membesarkan dan senantiasa selalu memberikan inspirasi, motivasi, cinta dan kasih sayang kepada penulis serta senantiasa selalu mendoakan penulis dari awal menjalankan perkuliahan hingga terselesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala kasih sayang, perhatian, semangat, bantuan moral, materil, dan spritual yang tak



akan dapat penulis balas, selain selalu berdoa kepada Allah SWT agar Bapak dan Ibu senantiasa selalu dalam lindungan Allah SWT, selalu diberikan kesehatan dan umur yang panjang, Aamiin.

9. Teruntuk teman seperjuangan Aisha, Maria, Fina, Novi yang sudah meluangkan waktunya untuk membantu mengerjakan penulisan ini dan berbagi keluh kesahnya.
10. Terima kasih kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang telah membantu dalam pengambilan data yang berkaitan dengan penelitian skripsi ini.

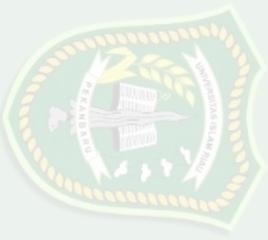
Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dan peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Pekanbaru, Oktober 2022

Penulis

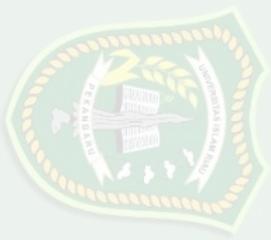
RAFITA SUCI

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

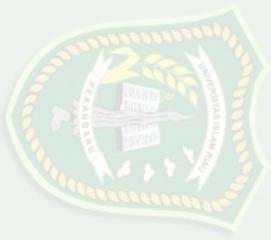


DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	4
1.4 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II TELAAH PUSTAKA	7
2.1 Stres Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Stres Kerja.....	7
2.1.2 Sumber dan Penyebab Stres Kerja.....	9
2.1.3 Dimensi Stres Kerja.....	12
2.2 Konflik Kerja.....	13
2.2.1 Pengertian Konflik Kerja.....	13
2.2.2 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja.....	14
2.2.3 Jenis-Jenis konflik.....	15
2.2.4 Ciri-ciri Konflik Kerja.....	15
2.2.3 Dimensi Konflik Kerja.....	16
2.3 Kinerja Pegawai.....	17
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	17
2.3.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja.....	20
2.3.3 Dimensi Kinerja Pegawai.....	21
2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.5 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	23
2.3.6 Hubungan Konflik Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	23
2.3.7 Hubungan Stres Kerja Dan Konflik Kerja Dengan Kinerja Pegawai.....	24
2.3.8 Penelitian Terdahulu.....	24
2.3.9 Kerangka Pemikiran.....	25
2.3.10 Hipotesis Penelitian.....	26



BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	27
3.1.1 Lokasi penelitian.....	27
3.1.2 Waktu Penelitian.....	27
3.2 Operasional Variabel.....	27
3.3 Populasi dan Sampel.....	29
3.3.1 Populasi.....	29
3.3.2 Sampel	29
3.4 Jenis dan Sumber Data	30
3.4.1 Jenis data	30
3.4.2 Sumber Data.....	30
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.1 Kuesioner	31
3.6 Teknik analisis Data	32
3.6.1 Uji Kualitas Data	32
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	33
3.6.3 Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov Smirnov	34
3.6.4 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas Tolerance dan VIF	34
3.6.5 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Scatterplots	34
3.6.6 Koefisien determinasi (R ²)	35
3.7 Uji Hipotesis (T)	35
3.7.1 Uji T (Parsial).....	35
3.7.2 Uji F (Simultan).....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN	37
4.1 Gambaran Objek Penelitian	37
4.1.1 Profil Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (DLHK).....	37
4.1.2 Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.....	37
4.1.3 Visi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.....	39
4.1.4 Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.....	39
4.1.5 Struktur Organisasi	40
4.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	43
4.2.4 Karakteristik Responden.....	43
4.2.5 Uji Validitas	45



4.2.6 Uji Reliabilitas	47
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1)	48
4.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Gejala Fisik.....	48
4.3.2 Sulit Berkonsentrasi Saat Bekerja.....	48
4.3.3 Ketegangan Otot Akibat Beban Kerja Yang Berlebih	49
4.3.4 Mudah Merasa Lelah dan Capek	50
4.3.5 Cemas Dengan Keadaan Pekerjaan Yang Tidak Mengembangkan Potensi Diri	51
4.3.6 Analisis Deskriptif Dimensi Gejala Psikologis	52
4.3.7 Merasa Putus Asa Saat Hasil Tidak Mencapai Target	53
4.3.8 Ketidakpuasan Kerja.....	54
4.3.9 Analisis Deskriptif Gejala Perilaku	55
4.3.10 Sulit Tidur Karena Mengingat Pekerjaan Yang Belum Selesai.....	55
4.3.11 Menunda Pekerjaan Karena Merasa Terbebani	56
4.3.12 Hubungan Interpersonal Dengan Rekan Kerja Menurun	57
4.3.13 Produktivitas Dalam Bekerja menurun	58
4.3.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja.....	59
4.4 Analisis deskriptif Variabel Konflik Kerja	62
4.4.1 Bersaing Untuk Mendapatkan Prestasi Kerja.....	62
4.4.2 Melakukan Perubahan Untuk Bekerja Lebih Baik	63
4.4.3 Berusaha Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan	64
4.4.4 Suka Melakukan Pekerjaan Secara Individu	65
4.4.5 Terjadi Perdebatan Antar Individu Saat Bekerja Dalam Sebuah Tim ..	66
4.4.6 Terjadi Ketegangan Antar Individu Karena Perbedaan Pandangan.....	67
4.4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja	68
4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	69
4.5.1 Target Pekerjaan Terpenuhi	70
4.5.2 Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan	70
4.5.3 Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Diberikan	71
4.5.4 Memastikan Pekerjaan Selesai Dengan Benar	72
4.5.5 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	73
4.5.6 Hadir Tepat Waktu Dalam Bekerja.....	74
4.5.7 Displin Waktu Terhadap Pekerjaan	74



4.5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai	76
4.6 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.6.2 Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov Smirnov	80
4.6.3 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas Tolerance dan VIF	81
4.6.4 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Scatterplots	82
4.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	84
4.6.6 Uji T (Parsial).....	85
4.6.7 Uji F (Simultan).....	86
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	88
4.7.1 Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.....	88
4.7.2 Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	89
4.7.3 Stres Kerja Dan Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai	90
BAB V PENUTUP	92
5.1 Kesimpulan	92
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	96

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

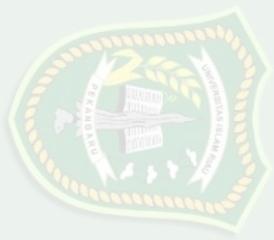
DAFRAT TABEL

Tabel 1. 1 Jumlah ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	2
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu	24
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	28
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas	46
Tabel 4. 2 Hasil Pengujian Reliabilitas	47
Tabel 4. 3 Hasil Tanggapan Responden Tentang Sulit Berkonsentrasi	49
Tabel 4. 4 Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketegangan Otot Akitab	50
Tabel 4. 5 Hasil Tanggapan Responden Tentang Mudah Merasa	51
Tabel 4. 6 Hasil Tanggapan Responden Tentang Cemas Dengan Pekerjaan Yang	52
Tabel 4. 7 Hasil Tanggapan Responden Tentang Emosi Tidak	53
Tabel 4. 8 Hasil Tanggapan Responden Tentang Merasa Putus Asa	54
Tabel 4. 9 Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketidak Puasan Kerja.....	55
Tabel 4. 10 Hasil Tanggapan Responden Tentang Sulit Tidur Karena Menngingat Pekerjaan Yang Belum Selesai.....	56
Tabel 4. 11 Hasil Tanggapan Responden Tentang Menunda Pekerjaan Karena Merasa Terbebani	57
Tabel 4. 12 Hasil Tanggapan Responden Tentang Hubungan Interpersonal Dengan Rekan Kerja Menurun.....	58
Tabel 4. 13 Hasil Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Dalam Bekerja Menurun	59
Tabel 4. 14 Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stres Kerja	60
Tabel 4. 15 Hasil Tanggapan Responden Tentang Bersaing Untuk Mnedapatkan Prestasi Kerja.....	62
Tabel 4. 16 Hasil Tanggapan Responden Tentang Melakukan Perubahan Untuk Bekerja Lebih Baik	63
Tabel 4. 17 Hasil Tanggapan Responden Tentang Berusaha Untuk Mneapai Tujuan Perusahaan.....	64
Tabel 4. 18 Hasil Tanggapan Responden Tentang Suka Melakukan Pekerjaan Secara Individu	65



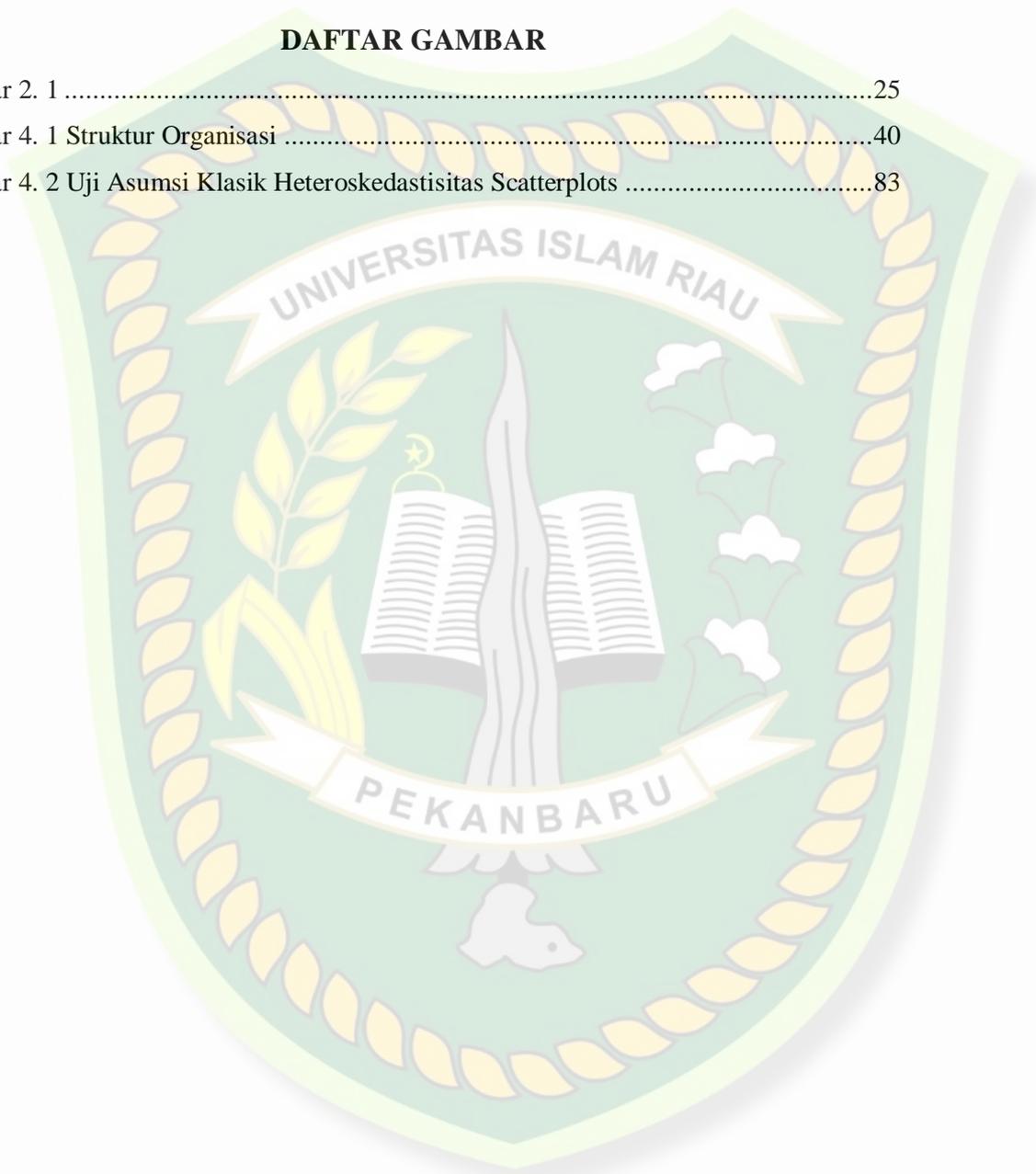
Tabel 4. 19 Hasil Tanggapan Responden Tentang Terjadi Perdebatan Antar Individu Saat Bekerja Dalam Sebuah Tim.....	66
Tabel 4. 20 Hasil Tanggapan Responden Tentang Terjadi Ketegangan Antar Individu Karena Perbedaan Pandangan	67
Tabel 4. 21 Hasil Tanggapan Resdponden Berdasarkan Variabel Konflik Kerja ..	68
Tabel 4. 22 Hasil Tanggapan Responden Tentang Target Pekerjaan Terpenuhi ..	70
Tabel 4. 23 Hasil Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan	71
Tabel 4. 24 Hasil Tanggapan Responden Tentang Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Diberikan	71
Tabel 4. 25 Hasil Tanggapan Responden Tentang Memastikan Pekerjaan Selesai Dengan Benar	72
Tabel 4. 26 Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu	73
Tabel 4. 27 Hasil Tanggapan Responden Tentang Hadir Tepat Waktu Dalam Bekerja	74
Tabel 4. 28 Hasil Tanggapan Responden Tentang Disiplin Waktu Terhadap Pekerjaan	75
Tabel 4. 29 Hasil Tanggapn Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai ..	76
Tabel 4. 30 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	78
Tabel 4. 31 Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov Smirnov	80
Tabel 4. 32 Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas Tolerance dan VIF	81
Tabel 4. 33 Hasil Uji R^2	84
Tabel 4. 34 Hasil Uji T.....	85
Tabel 4. 35 Hasil Uji F.....	87

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1	25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi	40
Gambar 4. 2 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Scatterplots	83



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	96
Lampiran 2 Hasil Nilai Angket Variabel Stres Kerja (X1).....	99
Lampiran 3 Hasil Nilai Angket Variabel Konflik Kerja (X2).....	102
Lampiran 4 Hasil Nilai Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)	105
Lampiran 5 Hasil Output SPSS Uji Validitas Stres Kerja (X1)	108
Lampiran 6 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)	111
Lampiran 7 Hasil Output SPSS Uji Validitas Konflik Kerja (X2).....	112
Lampiran 8 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Konflik Kerja (X2)	114
Lampiran 9 Hasil Output SPSS Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y).....	115
Lampiran 10 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)	117
Lampiran 11 Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F.....	118
Lampiran 12 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov Smirnov	119
Lampiran 13 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas Tolerance dan VIF.....	120
Lampiran 14 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Scatterplots	122
Lampiran 15 Dokumentasi Penelitian.....	124

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam setiap kegiatan atau aktivitas sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan maka perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, dibutuhkan keterampilan dan keinginan yang kuat untuk mampu menciptakan hasil kerja yang baik dan optimal. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Begitu pula dengan sebuah instansi yang di mana setiap pegawai dituntut untuk mempunyai kinerja yang baik untuk menghasilkan pekerjaan yang baik pula dan bisa mencapai target yang ditentukan sebelumnya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Sehingga tak jarang pula pegawai tersebut mengalami sebuah tekanan dalam pekerjaannya yang membuat tidak bisa mencapai target.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru merupakan

kantor dinas yang melakukan pelayanan kepada masyarakat dalam hal pengelolaan sampah untuk menciptakan lingkungan bersih bebas sampah berbasis teknologi ramah lingkungan serta mengoptimalkan pengendalian pencemaran dan perusakan lingkungan hidup. Dengan begitu para pegawai di instansi harus melakukan pekerjaan dengan optimal agar perencanaan tersebut dapat diwujudkan serta berjalan dengan baik. Tak jarang pegawai dituntut untuk melakukan pekerjaan diluar jam kerjanya, dimana pekerja dituntut untuk terus melakukan pengembangan dan evaluasi sistem kerja yang dimana membuat para pegawai merasa tertekan karena harus bekerja ekstra. Sehingga tak jarang pegawai mengalami stres dalam bekerja dan terjadi konflik antar sesama pegawai.

Berikut ini adalah jumlah ASN yang berada di DLHK Kota Pekanbaru:

Tabel 1. 1
Jumlah ASN Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
Kota Pekanbaru

Jabatan	Jumlah
Sekretariat	4
Bid. Pengelolaan Sampah	3
Bid. Penataan dan Penataan Lingkungan	4
Bid. Pengendalian Pencemaran Lingkungan dan Pengelolaan Limbah Bahan Beracun dan Berbahaya	4
Bid. Pertamanan	4
Kepala UPT DLHK	4
Staf Fungsional	40
Total	63 orang

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru 2022

Terdapat beberapa jabatan yang ada di dalam kantor DLHK yaitu, sekretariat berjumlah 4 orang, bidang pengelolaan sampah 3 orang, bidang penatan dan penataan lingkungan 4 orang, bidang pengendalian pencemaran



lingkungan 4 orang, bidang pertamanan 4 orang, kepala UPT DLKH 4 orang, staf fungsioanl 40 orang. Maka jumlah seluruh anggota yang ada di kantor DLHK adalah 63 orang.

Hasil pra-survei yang dilakukan peneliti menemukan bahwa adanya indikasi stres yang mengganggu pekerja dalam melakukan tugasnya seperti tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi serta struktur organisasi dan kepemimpinannya, hal ini merupakan keresahan yang dirasakan oleh pekerja. Stres disini juga meliputi beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang yang dikuasai oleh pekerja sehingga sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada. Berdasarkan observasi peneliti menemukan adanya masalah di masyarakat tentang pelayanan yang diberikan kurang maksimal untuk menyelesaikan masalah lingkungan yang dieluhkan oleh masyarakat, seperti penanggulangan sampah yang kurang optimal, pembayaran iuran yang mahal tetapi hasilnya tidak seperti yang diharapkan, serta terjadinya pungli yang mengatas namakan DLHK dengan meminta bayaran lebih. Hal ini merupakan penyebab meningkatnya stres kerja yang alami oleh pekerja. Peneliti juga menemukan adanya indikasi konflik kerja yang terjadi antara sesama pegawai maupun anantara pegawai dengan atasan. Kesalahan komunikasi dalam bekerja merupakan hal yang sering terjadi saat melakukan pekerjaan terutama ketika bekerja dalam sebuah kelompok diskusi. Terkadang berkomunikasi dengan nada yang berbeda atau sedikit lebih tinggi dapat diartikan lain oleh lawan bicara, sehingga muncul kesalah pahaman tersebut. Perdebatan antar individu juga tidak dapat dihindari karena setiap orang



memiliki pola pikir yang berbeda dan selalu merasa paling benar untuk setiap keputusan yang dibuat.

Hasil penelitian terdahulu milik Yohana Lasmaria Panggabean yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Siantar Simalungun, mengatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru, karena peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut terdapat rumusan masalah penelitian yaitu:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah stres kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:



1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang signifikan antara konflik kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh antara stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, penulis berharap terdapat manfaat yang diambil untuk mengevaluasi kinerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi penulis, dapat menambah wawasan dan pengetahuan untuk menjadi pelajaran.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Pada bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang kerja sama



tim dan produktivitas kerja beserta indikatornya.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan analisis data.

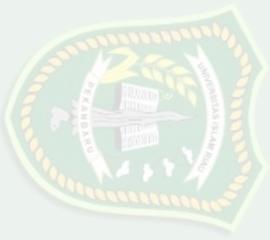
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan hasil penelitian serta beberapa saran yang diberikan untuk dijadikan masukan bagi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang atau pegawai mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan para pegawai untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan di lakukannya. Menurut Pandji Anoraga (2001:108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Menurut Mangkunegara (2013:92) stres adalah suatu kondisi dimana seseorang merasa tertekan baik secara fisik maupun psikologis keadaan tertekan tersebut secara umum adalah kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan seperti ini juga ada di dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Handoko (2014:200) stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berpikir dan keadaan seseorang stress yang berlebihan dapat menurunkan kemampuan seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungannya sebagai dampaknya perkembangan diri pada karyawan terganggu

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

dan menimbulkan berbagai macam gejala stres kerja gejala ini berpengaruh pada kesehatan mental dan kesehatan fisik orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi gugup dan mengalami kekhawatiran yang berlebihan sehingga mereka menjadi mudah marah dan kurang tenang saat menghadapi masalah dalam pekerjaannya.

Stress kerja adalah bagian dari kehidupan sehari-hari dalam bekerja potensi untuk mengalami stress cukup tinggi antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan pekerjaan yang menuntut konsentrasi. Stres adalah aspek umum pengalaman pekerjaan, yang paling sering terungkap sebagai ketidakpuasan kerja, tetapi juga terungkap dalam keadaan afektif yang kuat: kemarahan, frustrasi, permusuhan, dan kejengkelan. Respon yang lebih pasif juga umum, misalnya kejenuhan dan rasa bosan (tedium), kelelahan jiwa (burnout), kepenatan (fatigue), tidak berdaya, tidak ada harapan, kurang gairah, dan suasana jiwa depresi.

Pemimpin kemungkinan tidak memperhatikan ketika pegawai mengalami stres dengan tingkat stres yang rendah sampai menengah. Alasannya adalah stres dengan tingkat seperti itu bias bersifat fungsional dan membawa kinerja karyawan yang lebih tinggi. Akan tetapi tingkat stres yang tinggi bahkan tingkat stres yang rendah tetapi berlangsung lama, dapat menurunkan kinerja pegawai, sehingga perlu tindakan dari manajemen. Meskipun jumlah stres yang terbatas bisa bermanfaat bagi kinerja pegawai, tetapi jangan berharap seperti itu. Tingkat stres yang rendah dipersepsi karyawan sebagai sesuatu yang tidak dikehendaki.



Hal ini dapat terjadi pada lingkungan kerja yang mengharuskan pegawainya untuk dapat bekerja secara terus menerus untuk mencapai target yang ditetapkan. Pegawai yang kerjanya dipaksa dapat merasakan stres kerja yang berupa kehilangan fokus saat kerja, merasa tertekan hingga bisa terjadi konflik antar sesama individu dan atasan.

2.1.2 Sumber dan Penyebab Stres Kerja

Handoko (2012) menyatakan kondisi-kondisi yang menyebabkan stres disebut dengan istilah *stressors*. Stres dapat disebabkan oleh satu *stressor*, tetapi adakalanya karyawan mengalami stres karena kombinasi beberapa *stressor*. Berikut ini adalah beberapa sumber dan penyebab timbulnya stres kerja:

1. Lingkungan Fisik (*Physical Environment Stressor*)

Sumber stres mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan di mana pegawai harus dapat beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik berhubungan dengan kondisi kenyamanan di tempat wilayah kerja

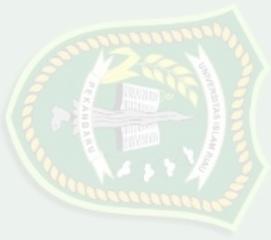
2. Tingkatan Individu (*Individual Level Stressor*)

Stres yang berkaitan dengan peran yang diemban di dalam organisasi bisnis serta tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi jabatannya. Sumber stres pada tingkatan individu berkaitan dengan:

a. Konflik Peran

Gabungan dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada pegawai yang berpotensi menimbulkan tekanan disebut dengan tekanan peran. Jika terdapat dua atau lebih tekanan peran maka timbullah





konflik.

b. Beban Kerja yang Berlebihan

Tanda-tanda beban berlebih diantaranya adalah mudah tersinggung, mudah marah, serta memiliki kelelahan fisik dan mental yang lebih tinggi.

c. Tanggung Jawab Terhadap Orang lain

Tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sumber stres karena tanggung jawab tersebut berkaitan dengan pengambilan keputusan yang berpotensi untuk tidak memberikan kepuasan bagi seluruh pihak.

3. Bersumber dari kelompok dan Organisasi

a. Stres Bersumber dari Kelompok

Stres ini bersumber dari interaksi individu dalam kelompok. Timbul karena berbagai perbedaan di antara individu yang ada di dalam organisasi.

b. Hilangnya kekompakan kelompok

Hilangnya kekompakan ini dapat menyebabkan rendahnya moral kerja, tampilan kerja yang buruk serta perubahan fisik seperti tekanan darah yang meningkat.

c. Konflik Intra dan Inter Kelompok

Konflik adalah berbagai tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih. Biasanya konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat atau selisih paham dari organisasi.

Selye (dalam Davidson dkk, 2010:274) mengidentifikasi tiga tahap respon sistemik tubuh terhadap kondisi-kondisi penuh stres yang diistilahkan (general adaptation syndrome – GAS):

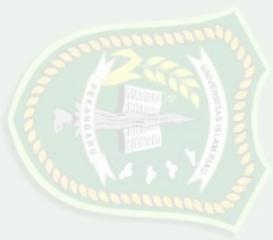
- a. Pada fase pertama, yaitu reaksi alarm (alarm reaction), sistem syaraf otonom diaktifkan oleh stres.
- b. Pada fase kedua, resistensi (resistance), organisme beradaptasi dengan stres melalui berbagai mekanisme coping yang dimiliki.
- c. Jika respon menetap atau organisme tidak mampu merespon secara efektif, terjadi fase ketiga, yaitu suatu tahap kelelahan (exhaustion) yang amat sangat, dan organisme mati atau menderita kerusakan yang tidak dapat diperbaiki.

Gejala stres yang berlebihan juga dapat memicu konflik-konflik bermula pada saat satu pihak dibuat tidak senang karena pihak lain dianggap lebih penting, tetapi dapat diselesaikan pada tahap paling minimum tidak mengganggu jalannya kelancaran perusahaan atau instansi.

Perasaan stres kerja yang dialami oleh individu pasti akan mengeluarkan tanda atau gejala yang menyebabkan individu sedang mengalami stres kerja. Menurut Beehr dan Newman (dalam Waluyo, 2009:163-164) bahwa hasil ulang dari beberapa kasus stres kerja disimpulkan dalam tiga gejala stres pada individu, yaitu:

- a. Gejala Psikologis

Gejala psikologis yang ditemukan pada hasil penelitian mengenai stres kerja meliputi; Kecemasan, ketegangan, kebingungan, perasaan



frustasi, penarikan diri, depresi, komunikasi tidak efektif, ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, kehilangan konsentrasi, menurunnya rasa percaya diri.

b. Gejala Fisiologis

Gejala fisiologis meliputi yang utama dari stres kerja; Meningkatnya tekanan darah, kelelahan secara fisik, gangguan tidur, sakit kepala, ketegangan otot.

c. Gejala Perilaku

Gejala perilaku yang utama dari stres kerja; Menunda pekerjaan, absen dari pekerjaan, menurunnya produktivitas, emosional, mudah tersinggung dan sensitif, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.

2.1.3 Dimensi Stres Kerja

Terdapat tiga bagian dalam dimensi stres kerja yaitu:

1. Beban kerja, berkaitan dengan banyaknya tugas yang harus diselesaikan, ketersediaan waktu serta ketersediaan sumber daya apabila proporsi kerjanya tidak seimbang ada kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Konflik peran, secara umum didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih tekanan secara simultan sehingga pemenuhan terhadap salah satu tuntutan akan membuat pemenuhan terhadap tuntutan yang lain menjadi sulit. Konflik peran berkaitan dengan perbedaan konsep antara pekerja dan atasan mengenai konten dari pentingnya tugas-



tugas yang dibutuhkan ini inilah yang bisa menyebabkan timbulnya konflik peran.

3. Ambiguitas peran, ini berkaitan dengan ketidak jelasan tugas-tugas yang harus dilakukan seorang pegawai.

2.2 Konflik Kerja

2.2.1 Pengertian Konflik Kerja

Kata konflik berasal dari bahasa latin “confligo”, yang terdiri dari dua kata yaitu ‘con’, yang artinya bersama-sama, dan ‘fligo’, yang artinya pemogokan, penghancuran, atau peremukan. Kata “konflik” diserap dari bahasa Inggris ‘conflict’ yang berarti pertarungan, perebutan kekuasaan, persengketaan, dan perselisihan, perlawanan aktif, permusuhan. Konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku ”bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. (Umam, 2012:323-324).

Konflik dapat terjadi oleh siapapun dan di mana pun. Latar belakang timbulnya konflik biasanya disebabkan oleh perbedaan identitas yang dibawa oleh masing-masing individu dalam suatu interaksi sosial. Perbedaan individu berupa sifat, tempramen, perilaku, keterampilan, pengetahuan dan lain sebagainya.

Konflik akan terjadi ketika ada pihak yang menghalangi seseorang untuk memperoleh hasil yang diinginkannya, dan konflik itu terjadi pada tingkatan yang berbeda mulai dari skala kecil sampai skala besar. Perbedaan yang ada di satu sisi bisa menjadi penyebab terjadinya konflik, tetapi di sisi lain dapat menghasilkan solusi yang dapat memberikan hasil terbaik.



Menurut Stoner (1985) konflik kerja merupakan perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam suatu perusahaan atau instansi karena mempunyai perbedaan status tujuan nilai dan persepsi.

Menurut Rahim (2011:16) menyatakan bahwa konflik adalah suatu cara yang interaktif dalam memanifestasi hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau kejanggalan baik antara individu individu dengan kelompok dan terhadap organisasi.

Menurut Lewis Coser (1967) konflik sebagai benturan nilai dan kepentingan, ketegangan antara apa yang dirasakan dan apa yang seharusnya dirasakan oleh beberapa kelompok. konflik juga berfungsi untuk mendorong masyarakat mengarah ke institusi, teknologi, dan sistem ekonomi baru. Konflik kerja yang terjadi pada instansi pemerinttan ini bisa terjadi antara sesama pegawai maupun antara pegawai dengan atasan merupakan hal yang biasa terjadi di lingkungan pekerjaan, namun apabila konflik terus terjadi maka akan jadi bumerang pada instansi itu sendiri, di mana pegawai tidak produktif dalam melakukan tugasnya. Selain mengganggu produktifitas, konflik juga menghambat komunikasi antar sesama pegawai dan atasan.

2.2.2 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja

Bentuk-bentuk konflik kerja dapat dibagi menjadi empat bagian sebagai berikut:

1. Konflik hierarki (hierarchical conflict), yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi.
2. Konflik fungsional (functional conflict), yaitu konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi.



3. Konflik staf dengan kepala unit (line staff conflict), yaitu konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang/otoritas kerja.
4. Konflik formal-informal (formal-informal conflict), yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal.

2.2.3 Jenis-Jenis konflik

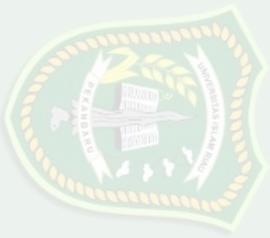
Jenis-jenis konflik kerja terbagi menjadi empat bagian sebagai berikut:

1. Konflik intra individu, yaitu konflik yang dihadapi atau dialami oleh individu dengan dirinya sendiri karena adanya tekanan peran dan ekspektasi dari luar yang berbeda dengan keinginan atau harapannya.
2. Konflik antar individu, yaitu konflik yang terjadi antara individu yang berada dalam satu kelompok ataupun antara individu yang berada di kelompok yang berbeda.
3. Konflik antar kelompok, yaitu konflik yang bersifat kolektif antara satu kelompok dengan kelompok yang lain.
4. Konflik organisasi, yaitu konflik yang terjadi antara unit-unit organisasi yang dapat bersifat struktural dan fungsional.

2.2.4 Ciri-ciri Konflik Kerja

Ciri-ciri konflik kerja terbagi menjadi empat bagian sebagai berikut:

1. Terdapat perbedaan pendapat atau pertentangan antara individu atau kelompok.





2. Terdapat perselisihan dalam mencapai tujuan yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menafsirkan program organisasi.
3. Terdapat pertentangan norma, dan nilai-nilai individu maupun kelompok.
4. Adanya sikap dan perilaku saling meniadakan, menghalangi pihak lain untuk memperoleh kemenangan dalam memperebutkan sumber daya organisasi yang terbatas.
5. Adanya perdebatan dan pertentangan sebagai akibat munculnya kreativitas, inisiatif atau gagasan-gagasan baru dalam mencapai tujuan organisasi.

2.2.3 Dimensi Konflik Kerja

Dimensi konflik kerja terbagi menjadi empat bagian sebagai berikut:

1. Konflik antar individu, sering kali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan yang di mana hasil bersama sangat menentukan.
2. Konflik antar anggota kelompok, suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif atau konflik afektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Sedangkan konflik afektif adalah konflik yang terjadi berdasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.
3. Konflik antar kelompok, terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

4. Konflik dalam diri seseorang, seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena ia harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Ia merasa bimbang mana yang harus dipilih atau dilakukan. Konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan tugas yang melebihi kemampuannya.

2.3 Kinerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Semakin berkembangnya organisasi maka semakin banyak pula melibatkan tenaga kerja dalam usaha menunjang kelancaran jalannya suatu badan organisasi. Menurut Irham Fahmi (2010:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Abdullah (2014:3) mengemukakan kinerja adalah prestasi kinerja didefinisikan sebagai kemampuan kerja didalam terminologi kualitas dan kuantitas. Pendapat di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan prestasi kerja (performance) baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam waktu satu tahun. Hasil kerja dari pelaksanaan rencana suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan yang bekerja di institusi itu baik pemerintahan ataupun perusahaan swasta untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hussein Fattah (2014:12) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Manullang (2004:103) kinerja adalah suatu keadaan yang



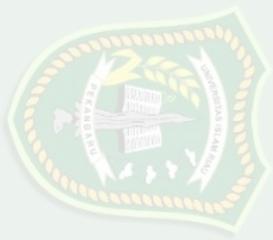
menunjukkan banyaknya pekerjaan yang dilakukan atau dihasilkan seorang individu atau sekelompok kerja yang sesuai dengan bidang kerja mereka masing-masing.

Hasibuan (2011:94) menyatakan kinerja adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang yang diberikan kepadanya berdasarkan pengalaman kehandalan dan kesungguhan.

Kinerja menurut Indrastuti (2012:07) merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dilihat dari kualitas dan kuantitas serta efektivitasnya.

Menurut Dove eliezer (dalam Sinambela 2012) suatu pekerjaan didefinisikan sebagai suatu kelompok jabatan yang identik dalam hal tugas-tugas utama. Suatu pekerjaan dapat dianggap sebagai suatu kelompok jabatan yang cenderung serupa yang dapat dievaluasi dan dianalisis hasil pencapaiannya. Serangkaian pekerjaan tersebut terdiri atas beberapa pekerjaan dengan tugas yang serupa tetapi berbeda dalam tingkatan yaitu sekelompok pekerjaan dengan tugas yang sama yang diurutkan tingkatan nya sesuai dengan singkat pekerjaannya. Suatu rangkaian pekerjaan dapat dianggap sebagai kelompok pekerjaan yang diurutkan sesuai dengan garis promosinya yang paling. Suatu kelompok pekerjaan pada umumnya mencakup beberapa rangkaian pekerjaan dalam mata pencaharian profesi atau kegiatan yang berhubungan lainnya.

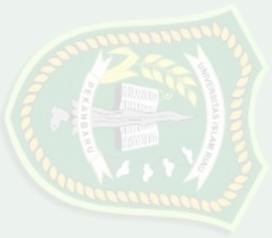
Lijan Poltak Sinambela dkk (2011) berpendapat bahwa kinerja pegawai diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah diperlukan sebab dengan kinerja ini akan diketahui



seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam Sinambela 2012). Hasil kerja yang dicapai secara individual atau institusi yang berarti bahwa kinerja tersebut merupakan hasil akhir yang diperoleh secara perorangan atau berkelompok. Dalam melaksanakan tugas orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak sehingga pekerjaan yang dapat dilakukan dengan baik. Pekerjaan harus dilakukan secara legal yang berarti dapat melaksanakan tugas-tugas individu atau lembaga harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan. Pekerjaan tidak bertentangan dengan moral atau etika artinya selain mengikuti aturan tetapkan pekerjaan harus sesuai dengan moral dan etika yang berlaku secara umum. Keberhasilan pemimpin melaksanakan tugasnya akan dipengaruhi oleh kontribusi dari pihak lain. Artinya kinerja pimpinan akan dipengaruhi oleh Kinerja individu jika Kinerja individu baik maka akan mempengaruhi kinerja pimpinan dan kinerja.

Untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar yang jelas yang dapat menjadi acuan bagi seluruh pegawai. Kinerja pegawai akan tercipta jika pegawai dapat melaksanakan tugas tanggung jawab dengan baik.



Manajemen kinerja adalah keseluruhan strategi kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan atau instansi tersebut dalam rangka mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan atau instansi. Jadi, dengan kinerja yang tinggi maka kinerja individu, kelompok, dan kinerja instansi akan naik juga. Ada beberapa strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebagai berikut:

1. Memberikan motivasi intrinsik.
2. Melakukan supervisi.
3. Meningkatkan kompetensi kerja.
4. Meningkatkan komitmen kerja

2.3.2 Tujuan Dan Sasaran Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja SDM organisasi, tujuan penilaian kinerja karyawan menurut Rivai & Sagala (2011) pada dasarnya meliputi :

1. Meningkatkan etos kerja.
2. Meningkatkan motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan selama ini.
4. Untuk mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
5. Pemberian imbalan yang sesuai.
6. Untuk pembeda antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.
7. Pengembangan SDM.



8. Alat untuk membantu dan mendorong pegawai agar inisiatif.
9. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan agar kinerja menjadi baik.
10. Untuk memperoleh umpan balik dari pegawai.
11. Pemutusan hubungan kerja.
12. Memperkuat hubungan antar pegawai.

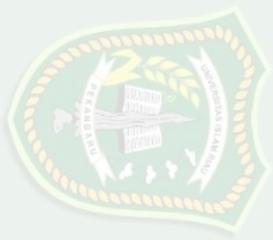
2.3.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Mathis & Jackson (2012) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.
2. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
3. Ketepatan waktu, ketepatan waktu diukur dari seberapa banyak pekerjaan yang bisa dikerjakan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan.

2.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Para pemimpin organisasi menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya. Walaupun pegawainya bekerja pada tempat yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Moh. As'ad 2001), meliputi:



1. Faktor finansial, terpenuhnya keinginan terhadap kebutuhan pegawai yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja dapat meningkat. Hal ini meliputi besarnya gaji, jaminan sosial serta tunjangan lainnya yang difasilitasi oleh instansi.
2. Faktor fisik, yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, lama waktu kerja dan istirahat, keadaan tempat kerja serta kondisi kesehatan pegawai.
3. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun dengan pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi pimpinan yang adil, rekan kerja yang kompak.
4. Faktor psikologi, faktor yang berhubungan dengan kesehatan jiwa pegawai. Hal ini meliputi sikap dalam bekerja, keterampilan dan bakat.

Tabel 2.1

Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru
Berdasarkan Pencapaian Tahunan Menurut Indikatornya

NO	Indikator	2018	2019	2020	2021	2022
1	Target penanganan sampah terintegrasi dengan IT	50.50%	64.20%	71.42%	69.48%	69.37%
2	Target pengurangan sampah dengan teknologi ramah lingkungan	9.60%	10.20%	22.58%	24.52%	26.23%
3	Indeks kualitas lingkungan hidup	45.27%	51.52%	51.77%	52.02%	52.27%
4	Nilai IKM DLHK	65.01%	65.5%	68.9%	70.15%	72.25%

Sumber: Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai selalu mengalami peningkatan dan penurunan. Terlihat pada indikator no.1 tahun 2018



ke tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 13.7%, tahun 2019 ke tahun 2020 meningkat sebesar 7.22%, tahun 2020 ke tahun 2021 menurun sebesar 1.49%. Indikator no. 2 tahun 2018 ke tahun 2019 meningkat sebesar 0.6%, tahun 2019 ke tahun 2020 meningkat sebesar 12.38%, tahun 2020 ke tahun 2021 meningkat sebesar 1.94%. indikator no.3 tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 6.25%, tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 0.25%, tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 0.25%. indikator no.4 tahun 2018 ke tahun 2019 mengalami peningkatan sebesar 0.49%, tahun 2019 ke tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 3.4% tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami peningkatan sebesar 1.25%, tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami peningkatan sebesar 2.1%.

2.3.5 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Stres yang terjadi pada pegawai dapat dijadikan sebagai perbaikan atau pertimbangan dalam memperbaiki struktur kinerja pada instansi untuk itu perlu dilakukan langkah-langkah untuk mengatasi permasalahan tersebut hubungan stres kerja dengan kinerja pegawai adalah stres dapat menurunkan prestasi Kerja karena mengalami ketegangan pikiran dan perilaku aneh tidak dapat bekerja dengan baik.

2.3.6 Hubungan Konflik Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Konflik kerja dapat terjadi antara sesama individu dengan kelompok dan pada atasan konflik kerja dapat menurunkan prestasi Kerja terhadap instansi dan menurunkan kinerja.



2.3.7 Hubungan Stres Kerja Dan Konflik Kerja Dengan Kinerja Pegawai

Stres kerja dan konflik kerja sama-sama dapat menurunkan prestasi sebuah instansi dimana karyawan mengalami penurunan prestasi dan mengalami ketegangan terhadap satu sama lain dan juga susah beradaptasi dengan pegawai lain.

2.3.8 Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu untuk melengkapi dasar penelitian yang di lakukan

Tabel 2 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Cokorda Istri Ari Sintiya Dewi; I Made Artha Wibawa	Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank BPD Bali cabang Ubud.	Regresi Linier Berganda	Stres kerja dan kinerja karyawan mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Eko Yuliawan	Pengaruh stres dan konflik terhadap kinerja pada PT Pindad Bandung.	Regresi linier berganda, Uji F, Uji t	Stres kerja dan konflik mempunyai hubungan erat dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Amelia Eka Safitri; Alini Gilang	Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom witel Bekasi.	Analisis deskriptif, regresi linier sederhana	Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Telkom witel Bekasi.

ISLAM RIAU



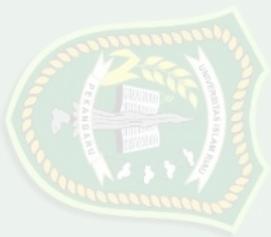
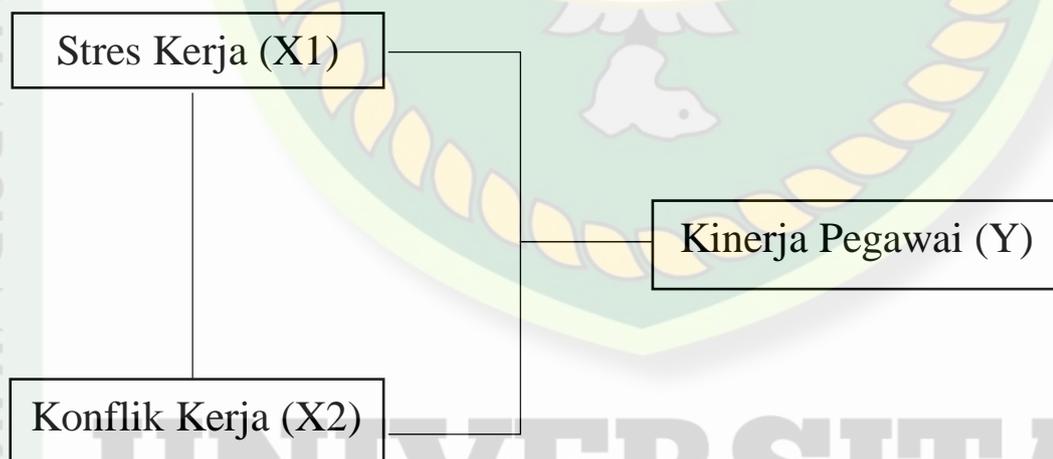
4	Yohana Lasmaria Panggabean	Pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Siantar Simalungun	Regresi linier berganda	Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
---	----------------------------------	---	-------------------------	--

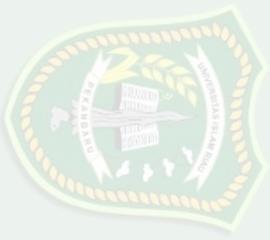
2.3.9 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat (dependen). Berikut ini adalah gambar kerangka kerangka berpikir dalam penelitian ini.

Gambar 2. 1

Kerangka Pemikiran





2.3.10 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
2. Diduga variabel konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.
3. Diduga variabel stres kerja dan variabel konflik kerja berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat pada Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang beralamat di Jalan Datuk Setia Maharaja No.4

3.1.2 Waktu Penelitian

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini adalah dalam rentang waktu bulan Agustus 2022.

3.2 Operasional Variabel

Berikut adalah operasional variabel stres kerja (X1), konflik kerja (X2) dan kinerja pegawai (Y)

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Tabel 3. 1
Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala		
1	<p>Stres Kerja (X1) adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Pandji Anoraga (2001:108)</p>	Gejala Fisik	1. sulit berkonsentrasi saat bekerja 2. ketegangan otot akibat beban kerja 3. Mudah merasa lelah dan capek 4. Cemas dengan keadaan pekerjaan yang tidak mengembangkan potensi diri	Likert		
Gejala Psikologis		1. Emosi tidak terkontrol akibat beban kerja 2. Merasa putus asa saat hasil tidak mencapai target 3. ketidakpuasan kerja				
Gejala Perilaku		1. Sulit tidur karena mengingat pekerjaan yang belum selesai				
		2. menunda pekerjaan karena merasa terbebani				
		3. hubungan interpersonal dengan rekan kerja menurun				
		4. produktivitas dalam bekerja menurun				
2		<p>Konflik Kerja (X2) adalah perbedaan pendapat antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam suatu perusahaan atau instansi karena mempunyai perbedaan status tujuan nilai dan persepsi. Stoner (1985)</p>	Konflik Fungsional		1. Bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja 2. Melakukan perubahan untuk bekerja lebih baik 3. berusaha mencapai tujuan	Likert
Konflik Disfungsional			1. Suka melakukan pekerjaan secara individu			
			2. Terjadi perdebatan antar individu saat bekerja dalam sebuah tim			
			3. Terjadi ketegangan antar individu karena perbedaan pandangan			
	4. Terjadi konflik antar individu karena perbedaan pandangan					
3	<p>Kinerja Pegawai (Y) adalah</p>	Kuantitas Kerja	1. Target tercapai 2. Hasil pekerjaan sesuai harapan	Likert		



No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
	hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Irham Fahmi (2010:2)	Kualitas Kerja	1. Bertanggung jawab atas pekerjaan	
			2. Memastikan pekerjaan selesai dengan benar	
		Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
			2. Hadir tepat waktu	
			3. Disiplin Kerja	

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

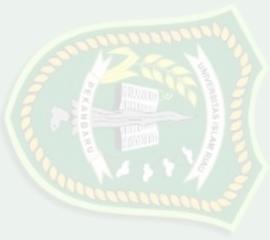
Menurut Sugiyono (2006) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah seluruh ASN yang berjumlah 63 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2008:118) sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi seperti keterbatasan dana, waktu dan tenaga maka peneliti dapat menggunakan sampel yang ada populasi itu.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sensus, yaitu seluruh ASN dijadikan sampel yang berjumlah 63 orang.





3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif.

Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka.

3.4.2 Sumber Data

Terdapat dua jenis sumber data yang bisa diperoleh untuk penelitian, sebagai berikut:

1. Data primer, yaitu data yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Di mana data dari penelitian ini didapat dari para pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru yang dijadikan sebagai objek penelitian. Data yang didapat antara lain melalui Kuesioner, yaitu suatu kegiatan yang diajukan dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.
2. Data sekunder, yaitu data yang berhubungan dengan objek penelitian. Dimana data biasanya mencakup tentang sejarah perusahaan atau instansi, struktur organisasi serta aktivitas perusahaan instansi dan literatur yang berhubungan dengan objek penelitian yaitu Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat agar dapat menjawab beberapa permasalahan dalam peneliti ini digunakan beberapa teknik pengumpulan data yaitu :

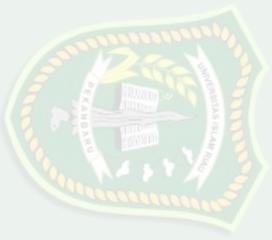
3.5.1 Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirim kepada responden baik secara langsung atau secara tidak langsung kuesioner atau angket secara umum dapat berbentuk pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab sesuai bentuk angket. Dalam penelitian ini Kuesioner dibagikan secara langsung kepada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru sebagai salah satu bentuk pengumpulan data yang valid. Alternatif pilihan yang diberikan dalam Kuesioner adalah sebagai berikut:

- Sangat setuju diberikan bobot 5
- Setuju diberikan bobot 4
- Netral diberikan bobot 3
- Tidak setuju diberikan bobot 2
- Sangat tidak setuju diberikan bobot 1

3.5.2 Wawancara

Sebagai tambahan data untuk menguji kevalidan jawaban, penulis melakukan wawancara kepada sebagian pegawai dan kepala divisi dan merangkum jawaban sebagai penyempurna penelitian yang dilakukan.



3.6 Teknik analisis Data

Analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Setelah data-data yang peneliti perlukan terkumpul, maka langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data yang peneliti gunakan adalah menggunakan analisis deskriptif dan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja pegawai dan hubungan antara konflik kerja dengan kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, di mana metode ini akan memaparkan hasil yang diperoleh peneliti di lapangan secara apa adanya dengan rincian rata-rata tanggapan responden yang dimuat ke dalam tabel dengan uraian penjelasan. Sebelum analisis data dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap kualitas data yang diperoleh dengan langkah-langkah berikut ini:

3.6.1 Uji Kualitas Data

a. Uji validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang dikukur. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan Kuesioner dalam mengumpulkan data. Pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel penelitian ini yaitu Stres Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* dengan alat bantu program SPSS versi 22, SPSS ini adalah *software* sebuah komputer yang berguna untuk mengolah

kemudian menganalisis data statistik. Kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel pada nilai signifikan 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dan konsisten dari data yang diperoleh. Suatu data dikatakan reliabel jika memiliki koefisien reliabilitas yang tergolong kuat dengan uji statistik *alpha crobach* $>$ 0,6. Sebaliknya apabila nilai *alpha crobach* $<$ 0,6 maka item tersebut dinyatakan kurang reliabel.

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu stres kerja (x_1) dan konflik kerja (x_2). Apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif. Adapun persamaan yang digunakan pada analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Stress Kerja

X2 = Konflik Kerja

β_0 = Konstanta

β_{1-2} = Koefisien regresi variabel X_{1,2}

ϵ = Residual

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU



3.6.3 Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov Smirnov

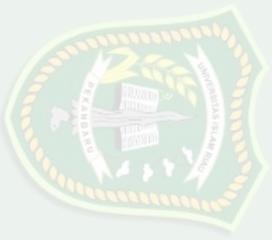
Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan kolmogorov smirnov dari SPSS Versi 22. Uji normalitas dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi $> 0,005$. Sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,005$ maka nilai residualnya berdistribusi tidak normal.

3.6.4 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas Tolerance dan VIF

Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Adapun syarat atau dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah jika nilai tolerance lebih besar $> 0,10$ dan nilai VIF lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

3.6.5 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Scatterplots

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas.



3.6.6 Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Stress Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) dalam mempengaruhi variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y).

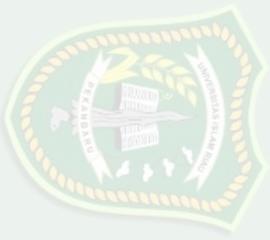
3.7 Uji Hipotesis (T)

Uji hipotesis digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dalam membuat kesimpulan menerima (signifikan) atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian hipotesis digunakan untuk membantu dalam pengambilan keputusan suatu hipotesis yang diajukan.

3.7.1 Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel independen yakni Stress Kerja (X_1) dan Konflik Kerja (X_2) secara parsial maupun masing-masing berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y). Dikatakan signifikan apabila ada pengaruh sebagai berikut:

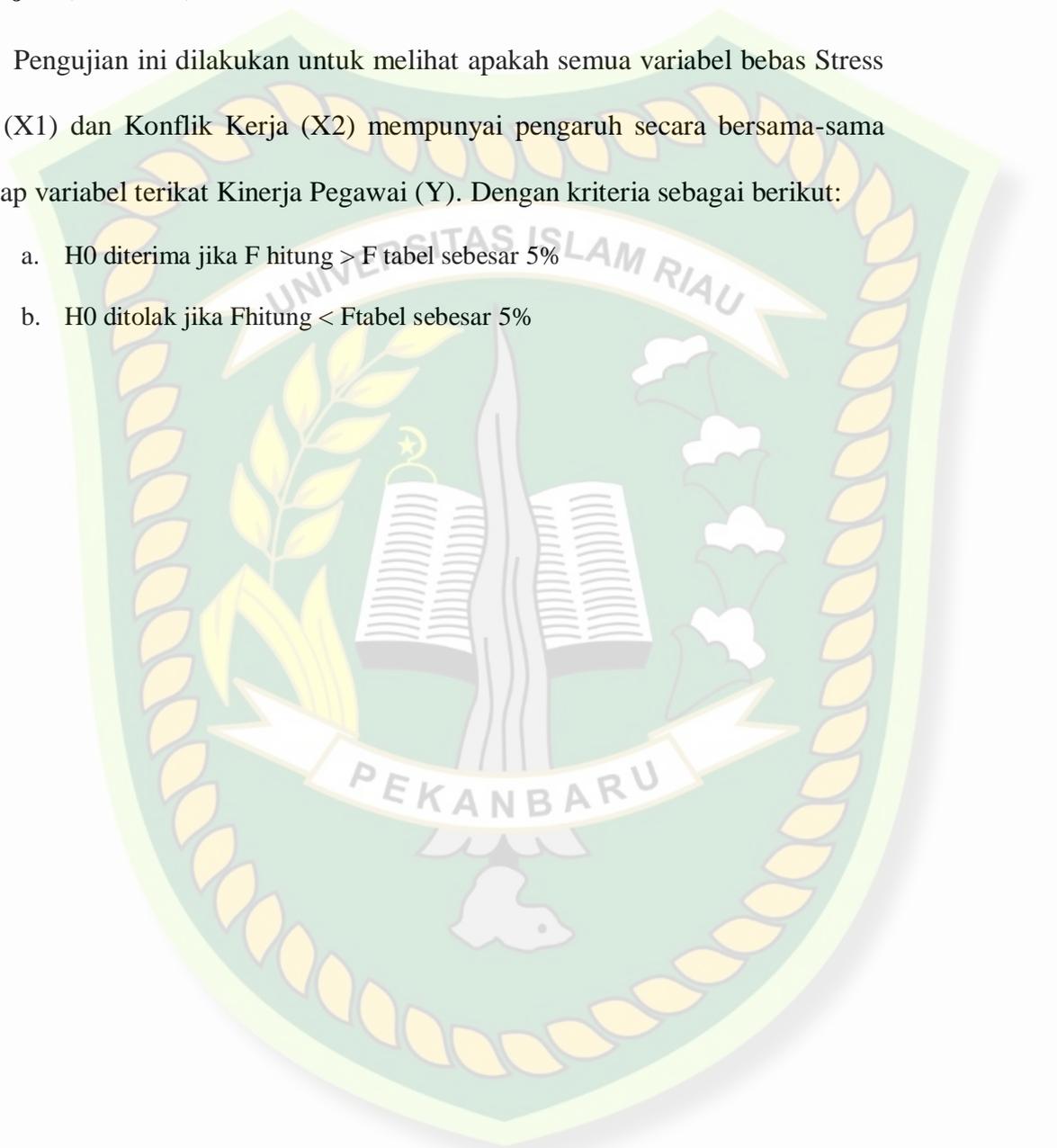
- a. Bila nilai signifikan t hitung $>$ t tabel sebesar 5% maka H_0 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu stres kerja dan konflik kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).
- b. Bila nilai signifikan t hitung $<$ t tabel sebesar 5% maka H_0 ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas yaitu stres kerja dan konflik kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).



3.7.2 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Dengan kriteria sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar 5%
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ sebesar 5%



**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

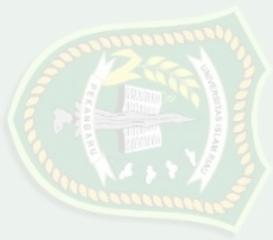
4.1.1 Profil Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru (DLHK)

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dibentuk pada tahun 2001 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 7 Tahun 2001 mengenai struktur organisasi dan tata kerja didinas lingkungan pemerintahan Kota Pekanbaru. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru membantu Walikota dalam melaksanakan urusan pemerintah di lingkungan hidup dan kebersihan serta tugas pembantu lainnya. Dasar pembentukan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 103 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta tata kerja Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru memiliki tugas utama dalam mengelola sampah yang ada di Kota Pekanbaru dimulai dari penyapuan, pengangkutan, pemusnahan hingga pengelolaan sampah.

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan beralamat di Jalan Datuk Setia Maharaja No.4 Kelurahan Simpang Tiga, Kecamatan Bukit Raya Pekanbaru, Riau.

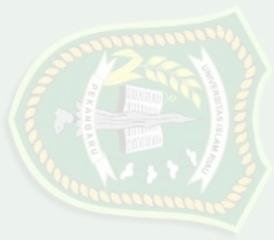
4.1.2 Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan berkaitan dengan kebersihan dan



lingkungan . Hal ini didasari pada peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 tahun 2008 pasal 594 595 mempunya rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah :

1. Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
2. Perumusan rencana kerja, program dan kegiatan lingkungan hidup dan kebersihan
3. Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan
4. Perumusan rencana kerja, program dan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan
5. Pelaksanaan kegiatan yang menjadi tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
6. Perumusan kebijakan, penyusunan dan perencanaan teknis, pemberian bimbingan dan penyuluhan bidang lingkungan hidup dan kebersihan
7. Penyelenggaraan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan
8. Pelaksanaan urusan bidang kehutanan sub urusan konservasi sumber daya alam hayati dan ekosistemnya
9. Penetapan dan pengesahan naskah dinas sesuai dengan kewenangannya
10. Pembinaan Unit Pelaksana Teknis dalam lingkup dinas
11. Pembinaan, Pengawasan dan mengendalikan pelaksanaan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan
12. Pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan
13. Pengelolaan keuangan dinas



14. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

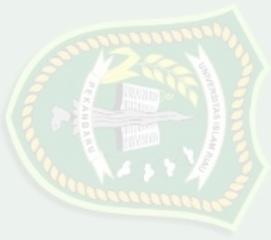
4.1.3 Visi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

“Terwujudnya Kota Pekanbaru berwawasan Lingkungan yang Madani”

4.1.4 Misi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam mendukung dan pengelolaan lingkungan hidup.
2. Menciptakan lingkungan bersih bebas sampah berbasis teknologi ramah lingkungan
3. Mengoptimalkan pengendalian pencemaran dan perusakan lingkungan hidup
4. Melestarikan sumber daya alam dan melaksanakan mitigasi dan adaptasi perubahan iklim

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

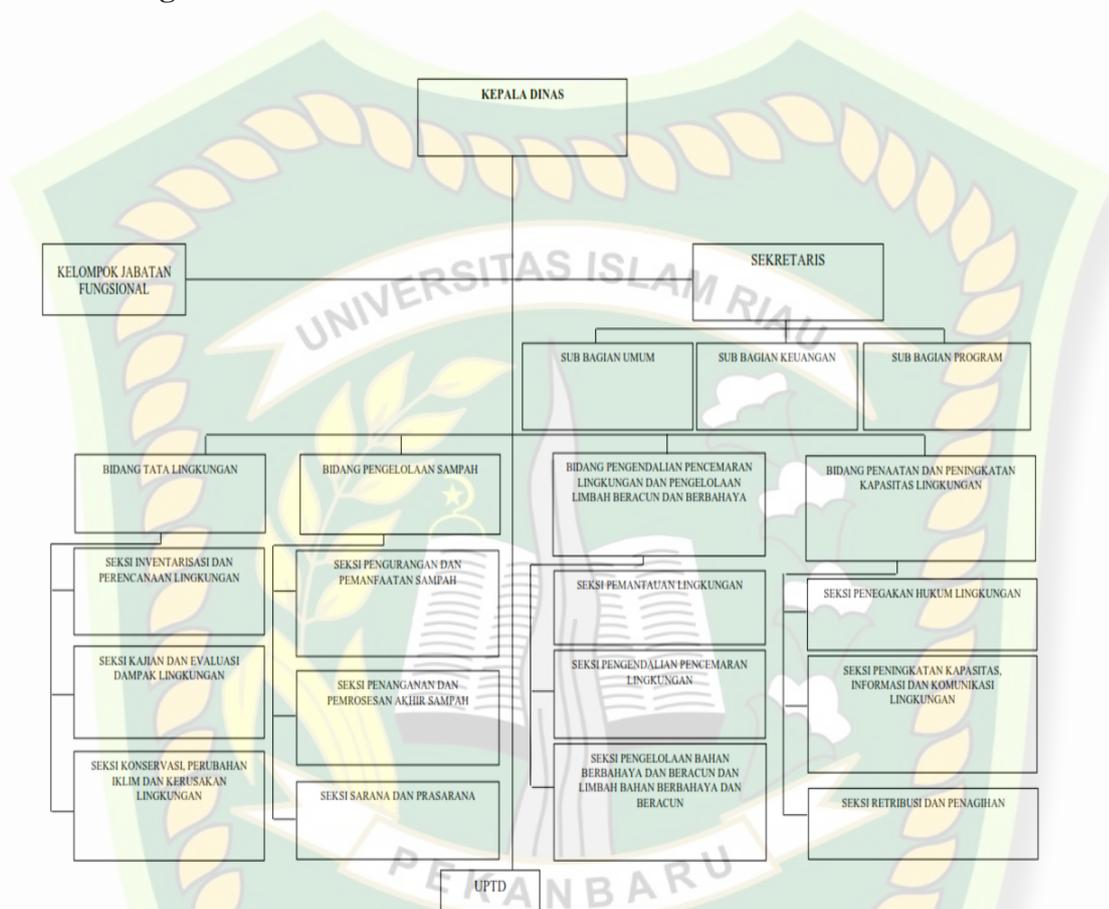


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.1.5 Struktur Organisasi



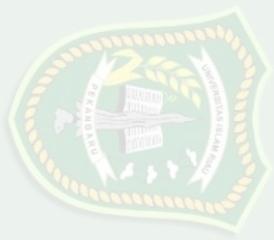
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

Susunan Organisasi Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota

Pekanbaru terdiri dari :

- a. Kepala Dinas, mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:
 1. Perumusan kebijakan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan; Perumusan rencana kerja, program dan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan, pelaksanaan kegiatan yang menjadi tugas pokok Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;

2. Perumusan kebijakan, penyusunan dan perencanaan teknis, pemberian bimbingan dan penyuluhan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
3. Penyelenggaraan pelayanan umum dan pelayanan teknis di bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
4. Pelaksanaan dan pengesahan naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
5. Penetapan dan pengesahan naskah dinas sesuai dengan kewenangannya;
6. Pembinaan Unit Pelaksanaan Teknis dalam lingkungan dinas;
7. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan kegiatan bidang lingkungan hidup dan kebersihan;
8. Pembinaan pegawai di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan;
 - b. Sekretaris, membawahi (Sub bagian Umum, Sub Bagian Keuangan, Sub Bagian Program) mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :
 1. Pelaksanaan koordinasi penyusunan program dan anggaran Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru;
 2. Perencanaan, penyusunan, perumusan dan mengkoordinir pelaksanaan program reformasi birokrasi;
 3. Penyelenggaraan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian, pengelolaan keuangan, penatausahaan aset dan perlengkapan serta penyusunan program;
 4. Penyelenggaraan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan;
 5. Pengoordinasian, pembinaan, perumusan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban;





6. Pengoordinasian dan pembinaan pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor;

7. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

c. Bidang Tata Lingkungan, Membawahi (Seksi Inventaris dan Perencanaan Lingkungan, Seksi Kajian dan Evaluasi Dampak Lingkungan, Seksi Konsdervas, Perubahan Iklim dan Kerusakan Lingkungan) mempunyai tugas dan fungsi :

d. Bidang Pengelolaan sampah, membawahi :

1. Seksi Pengurangan dan Pemanfaatan Sampah
2. Seksi Penanganan dan Pemrosesan Akhir sampah
3. Seksi Sarana dan Prasarana

e. Bidang Pengendalian Perencanaan Lingkungan dan Pengelolaan Limbah Bahan Berbahaya dan Beracun, Membawahi :

1. Seksi Pemantauan Lingkungan
2. Seksi Pengendalian Pencemaran Lingkungan
3. Seksi Pengelolaan Bahan Berbahaya dan Beracun dan Limbah Berbahaya dan Beracun

f. Bidang Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup, Membawahi :

1. Seksi Penegakan Hukum Lingkungan
2. Seksi Peningkatan Kapasitas, Informasi dan Komunikasi Lingkungan

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK:

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

3. Seksi Retribusi dan Penagihan.

g. Unit pelaksana Teknis (UPT)

h. Kelompok Jabatan Fungsional.

4.2 Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.2.4 Karakteristik Responden

Karakteristik responden adalah penguraian serta memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam sebuah penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, Riau yang berjumlah 63 Responden. Adapun yang menjadi Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Klasifikasi responden menurut jenis kelamin pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	39	62%
2	Perempuan	24	38%
Total		63	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa jenis kelamin pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru adalah 49% laki-laki



atau sebanyak 31 orang, sedangkan sebesar 51% perempuan atau sebanyak 32 orang perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa DLHK membutuhkan tenaga kerja perempuan dan laki-laki untuk saling bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Klasifikasi responden menurut pendidikan terakhir pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	SMA	18	29%
2	D3	2	3,17%
3	S1	36	57,14%
4	S2	5	8%
5	S3	2	3%
Total		63	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir pegawai terdapat sebanyak 18 orang dengan lulusan SMA dengan persentase 29%, sebanyak 2 orang lulusan D3 dengan persentase 3,1%, sebanyak 36 orang lulusan S1 dengan persentase 57,14%, sebanyak 5 orang lulusan S2 dengan persentase 8% dan sebanyak 2 orang lulusan S3 dengan persentase 3%.

c. Karakteristik responden berdasarkan usia

Klasifikasi responden menurut umur pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (Tahun)	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
1	20-25 Tahun	18	29%
2	26-30 Tahun	36	57,14%
3	31-40 Tahun	2	3,17%
4	41-50 Tahun	7	11,11%
Jumlah		63	100%

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel karakteristik responden berdasarkan usia diatas terdapat persentase 29% dengan frekuensi sebanyak 18 orang, persentase 57,14% dengan persentase sebanyak 36 orang, persentase 3,17% dengan frekuensi sebanyak 2 orang dan presentase 11,11% dengan frekuensi sebnyak 7 orang.

4.2.5 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian terdahulu dilakukan uji validitas. Pengujian validitas dilakukan pada tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Stress Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik yang dipakai yaitu melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan atau pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel. Berikut adalah hasil dari pengujian penelitian yang dimasukkan kedalam uji validitas :

Tabel 4. 1
Hasil Uji Validitas

	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Stress Kerja (X1)	X1.1	0,532	0,248	Valid
	X1.2	0,532	0,248	Valid
	X1.3	0,546	0,248	Valid
	X1.4	0,440	0,248	Valid
	X1.5	0,477	0,248	Valid
	X1.6	0,334	0,248	Valid
	X1.7	0,519	0,248	Valid
	X1.8	0,505	0,248	Valid
	X1.9	0,433	0,248	Valid
	X1.10	0,415	0,248	Valid
	X1.11	0,280	0,248	Valid
Konflik Kerja (X2)	X2.1	0,481	0,248	Valid
	X2.2	0,664	0,248	Valid
	X2.3	0,608	0,248	Valid
	X2.4	0,564	0,248	Valid
	X2.5	0,630	0,248	Valid
	X2.6	0,599	0,248	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,633	0,248	Valid
	Y.2	0,491	0,248	Valid
	Y.3	0,587	0,248	Valid
	Y.4	0,451	0,248	Valid
	Y.5	0,595	0,248	Valid
	Y.6	0,450	0,248	Valid
	Y.7	0,674	0,248	Valid

Sumber: Data Olahan 2022

Pada tabel nilai r -hitung $>$ r -tabel maka pertanyaan tersebut valid, sedangkan apabila nilai r -hitung $<$ r -tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tidak mampu mengukur variabel yang ingin diukur. Dapat dilihat dari hasil tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian di atas r -tabel yaitu 0,248 yang berarti valid. Artinya semua item pertanyaan mampu mengukur variabel Stress Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Adapun nilai r-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$df = (N-2)$$

$$df = (63-2)$$

$$df = (61)$$

$$df = 0,248$$

keterangan :

df = degree freedom / derajat bebas

N = banyaknya sampel

4.2.6 Uji Reliabilitas

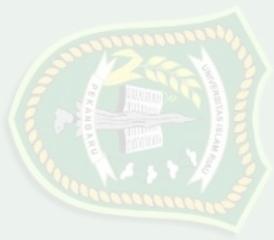
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan yang mengukur variabel Stress Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Uji Reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan formula *Alpha Cronchboach*, dimana hasil pengujian dari uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 2

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Alpha cronbach's</i>	<i>Critical value</i>	Kesimpulan
Stress Kerja (X1)	0,621	0,600	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,618	0,600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,625	0,600	Reliabel

Sumber: Data olahan 2022



Pada tabel menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Instrument dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh paling tidak mencapai 0,600. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas yang disajikan bahwa menunjukkan masing-masing nilai koefisien reliabilitas $> 0,600$ sehingga instrument yang semua digunakan dinyatakan reliabel. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel. Variabel tersebut meliputi Stress Kerja (X1), Konflik Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

4.3 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja (X1)

4.3.1 Analisis Deskriptif Dimensi Gejala Fisik

Gejala fisik adalah suatu keadaan yang mengganggu secara fisik dan dapat mengakibatkan seseorang mengalami sakit secara fisik. Gejala fisik dapat berupa perasaan yang tidak nyaman sehingga menimbulkan rasa sakit pada anggota tubuh seseorang, gejala ini mempunyai jangka waktu yang berbeda pada seseorang. Begitu yang alami oleh beberapa pegawai kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

4.3.2 Sulit Berkonsentrasi Saat Bekerja

Dalam suatu pekerjaan diperlukan konsentrasi agar pekerjaan bisa selesai dengan baik dan sesuai dengan target yang dicapai. Sulit berkonsentrasi dapat menghambat pekerjaan sehingga menghasilkan pekerjaan yang kurang memuaskan.

Tabel 4. 3

Hasil Tanggapan Responden Tentang Sulit Berkonsentrasi
Saat bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	17	27%
2	Setuju	20	31,7%
3	Netral	14	22,2%
4	Tidak Setuju	12	19,1%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang sulit berkonsentrasi saat bekerja terdapat persentase sebesar 31% dengan frekuensi sebanyak 20 orang menyatakan setuju, sedangkan tanggapan dengan jawaban sangat setuju persentasenya 27% dengan frekuensi sebanyak 17 orang, persentase untuk jawaban tidak setuju adalah 19,1% dengan frekuensi sebanyak 12 orang.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden memiliki konsentrasi yang berbeda pada saat melakukan pekerja, ada yang mempunyai konsentrasi yang bagus dan ada pula yang mempunyai konsentrasi yang kurang bagus baik untuk pekerjaan ringan maupun pekerjaan berat.

4.3.3 Ketegangan Otot Akibat Beban Kerja Yang Berlebih

Dalam bekerja ketegangan otot dapat terjadi kapan saja dan memiliki jangka waktu yang berbeda pada setiap orang. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan nyeri otot atau ketegangan yang bisa terjadi pada leher, pundak serta pergelangan tangan seseorang kemudian bisa merasakan keram.

Tabel 4. 4
 Hasil Tanggapan Responden Tentang Ketegangan Otot Akibat
 Beban Kerja Yang Berlebih

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	33,3%
2	Setuju	25	39,7%
3	Netral	10	15,9%
4	Tidak Setuju	7	11,1%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang ketegangan otot akibat beban kerja terdapat persentase 39,7% dengan frekuensi sebesar 25 orang menyatakan setuju, sedangkan persentase 33,3% dengan frekuensi sebesar 21 orang menyatakan sangat setuju, persentase 15,9% dengan frekuensi 10 orang menyatakan jawaban netral dan persentase 11,1% dengan frekuensi 7 orang menyatakan tidak setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden memiliki ketahanan tubuh yang berbeda setiap orang serta biasanya disesuaikan dengan banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dilakukan. Berdasarkan persentase di atas sebanyak 11,1% atau sebanyak 7 orang tidak mengalami ketegang otot saat bekerja bisa dikarenakan mempunyai sistem tubuh yang bagus dan masih berusia muda.

4.3.4 Mudah Merasa Lelah dan Capek

Perasaan gampang merasa lelah dan capek adalah hal yang manusiawi dirasakan oleh setiap pekerja. Biasanya perasaan ini muncul ketika merasa tidak enak badan kemudian ada tugas yang menumpuk untuk dikerjakan.

Tabel 4. 5
 Hasil Tanggapan Responden Tentang Mudah Merasa
 Lelah dan Capek

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	27	42,9%
2	Setuju	21	33,3%
3	Netral	15	23,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

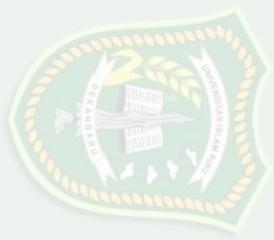
Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang mudah merasa lelah dan capek terdapat persentase 42,9% dengan frekuensi sebanyak 27 menyatakan sangat setuju, sedangkan persentase 33,3% dengan frekuensi sebanyak 21 orang menyatakan setuju dan persentase 23,8% dengan frekuensi 15 orang menyatakan jawaban netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden mudah merasa lelah dan capek dikarenakan ada tugas yang menumpuk dengan frekuensi paling banyak 27 orang menyatakan sangat setuju sedangkan dengan frekuensi 15 orang menyatakan netral karena ada sebagian pegawai yang tidak gampang merasa lelah dan capek.

4.3.5 Cemas Dengan Keadaan Pekerjaan Yang Tidak Mengembangkan

Potensi Diri

Setiap orang mempunyai kecemasan terhadap pekerjaannya termasuk dengan cemas terhadap keadaan pekerjaan yang tidak mengembangkan potensi diri. Salah satu faktornya adalah latar belakang pendidikan yang tidak sesuai



dengan pekerjaan saat ini.

Tabel 4. 6
Hasil Tanggapan Responden Tentang Cemas Dengan Pekerjaan Yang
Tidak Mengembangkan Potensi Diri

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	24	38,1%
2	Setuju	26	41,3%
3	Netral	13	20,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang cemas dengan keadaan pekerjaan yang tidak mengembangkan potensi diri terdapat persentase 41,3% dengan frekuensi 26 orang menyatakan setuju sedangkan persentase 38,1% dengan frekuensi sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju dan persentase 20,6% dengan frekuensi sebanyak 13 orang menjawab netral.

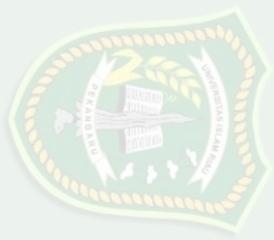
Hasil analisis menunjukkan bahwa responden cemas dengan keadaan pekerjaan yang tidak mengembangkan potensi diri karena memiliki latar belakang yang berbeda dengan pekerjaan yang di tekuni saat ini.

4.3.6 Analisis Deskriptif Dimensi Gejala Psikologis

Gejala psikologis adalah suatu perasaan yang timbul karena merasa tidak puas dengan hasil kerja yang tidak sesuai dengan yang diharapkan serta perasaan kurang nyaman saat melakukan pekerjaan

4.3.4 Emosi Tidak Terkontrol Saat Bekerja

Setiap orang memiliki tingkatan emosi yang berbeda. Maka dalam



menyelesaikan pekerjaan harus diselesaikan dengan kepala dingin serta saling menghargai satu sama lain

Tabel 4. 7
Hasil Tanggapan Responden Tentang Emosi Tidak
Terkontrol Saat Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	34,9%
2	Setuju	23	36,5%
3	Netral	11	17,5%
4	Tidak Setuju	7	11,1%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan hasil tabel tanggapan responden tentang emosi tidak terkontrol saat bekerja terdapat presentase 36,5% dengan frekuensi sebanyak 23 orang menyatakan setuju sedangkan persentase 34,9% dengan frekuensi sebanyak 22 orang menyatakan sangat setuju presentasi 17,5% dengan frekuensi sebanyak 11 orang dengan jawaban netral dan persentase 11,1% dengan frekuensi sebanyak 7 orang menjawab tidak setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian responden merasa emosional karena ada beberapa pekerjaan yang tidak sesuai dengan target pencapaian serta ada 7 orang yang tidak setuju dengan hal ini karena merasa masih bisa mengontrol emosi.

4.3.7 Merasa Putus Asa Saat Hasil Tidak Mencapai Target

Perasaan putus asa ketika target tidak tercapai adalah hal yang wajar dirasakan oleh pegawai ketika melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 8
 Hasil Tanggapan Responden Tentang Merasa Putus Asa
 Saat Hasil Tidak Mencapai Target

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	27	42,9%
2	Setuju	28	44,4%
3	Netral	8	12,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

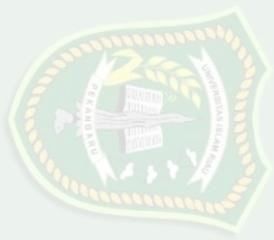
Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang merasa putus asa saat hasil tidak mencapai target terdapat persentase 44,4% dengan frekuensi sebanyak 28 orang menyatakan setuju, sedangkan persentase 42,9% dengan frekuensi 27 orang menyatakan sangat setuju dan persentase 12,7% dengan frekuensi 8 orang menjawab netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa sebanyak 28 merasa putus asa saat hasil tidak mencapai target sedangkan yang menjawab netral sebanyak 8 orang tidak merasa putus asa karena bisa mencapai target yang di mana target tersebut tidak terlalu tinggi.

4.3.8 Ketidakpuasan Kerja

Ketidakpuasan kerja terjadi saat hasil kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan di mana hasil tersebut tidak mencapai target yang sudah ditetapkan.



Tabel 4. 9

Hasil Tanggapan Responden Tentang
Ketidak Puasan Kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	23	36,5%
2	Setuju	22	34,9%
3	Netral	18	28,6%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang ketidakpuasan kerja terdapat persentase 36,5% dengan frekuensi sebanyak 23 orang menyatakan sangat setuju sedangkan persentase 34,9% dengan frekuensi sebanyak 22 orang menyatakan setuju dan persentase 28,6% dengan frekuensi sebanyak 18 orang menyatakan jawaban netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persentase sebesar 36,5% dengan frekuensi sebanyak 23 orang merasa tidak puas dengan hasil kerjanya karena dirasa kurang bagus kurang baik sedangkan 18 orang dengan jawaban netral merasa cukup puas dengan hasil kerjanya.

4.3.9 Analisis Deskriptif Gejala Perilaku

Gejala perilaku adalah suatu keadaan di mana perilaku yang timbul dapat menyebabkan rasa tidak nyaman terhadap orang yang mengalami ini.

4.3.10 Sulit Tidur Karena Mengingat Pekerjaan Yang Belum Selesai

Sulit tidur merupakan adalah salah satu gejala yang sering dialami oleh para pekerja setelah melakukan pekerjaan.



Tabel 4. 10

Hasil Tanggapan Responden Tentang Sulit Tidur Karena Menningat Pekerjaan Yang Belum Selesai

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	33,3%
2	Setuju	18	28,6%
3	Netral	15	23,8%
4	Tidak Setuju	9	14,3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

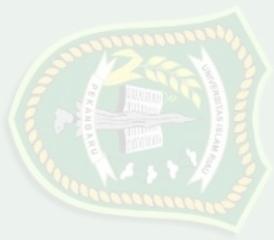
Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang sulit tidur karena mengingat pekerjaan yang belum selesai terdapat persentase 33,3% dengan frekuensi sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju, sedangkan persentase 28,6% dengan frekuensi sebanyak 18 orang menyatakan setuju, persentasi 23,8% dengan frekuensi sebanyak 15 orang menyatakan jawaban netral dan persentase 14,3% dengan frekuensi sebanyak 9 orang menyatakan tidak setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada sekitar 33,3% pegawai merasa sulit tidur karena pekerjaan yang belum selesai dan 14,3% pegawai menyatakan tidak setuju karena dirasa pekerjaan bisa diselesai hari itu juga agar tidak menumpuk.

4.3. 11 Menunda Pekerjaan Karena Merasa Terbebani

Menunda pekerjaan dapat terjadi ketika seseorang sudah mulai kurang nyaman dengan pekerjaan yang dilakukannya.



Tabel 4. 11

Hasil Tanggapan Responden Tentang Menunda Pekerjaan Karena Merasa Terbebani

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	31,7%
2	Setuju	17	27%
3	Netral	16	25,4%
4	Tidak Setuju	10	15,9%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang menunda pekerjaan karena merasa terbebani terdapat persentase 31,7% dengan frekuensi sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju, sedangkan persentase 27% dengan frekuensi sebanyak 17 orang, persentase 25,4% dengan frekuensi sebanyak 16 orang menyatakan jawaban netral dan persentase 15,9% dengan frekuensi sebanyak 10 orang menyatakan jawaban tidak setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang menunda pekerjaannya karena merasa terbebani akibat pekerjaan yang tak kunjung selesai, sedangkan 10 pegawai menyatakan tidak setuju karena dirasa masih bisa menyelesaikan pekerjaan yang diberikan hari itu.

4.3.12 Hubungan Interpersonal Dengan Rekan Kerja Menurun

Hubungan interpersonal dengan rekan kerja perlu dijaga agar bisa tetap saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4. 12

Hasil Tanggapan Responden Tentang Hubungan Interpersonal Dengan Rekan Kerja Menurun

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	22	34,9%
2	Setuju	24	38,1%
3	Netral	17	27%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang hubungan interpersonal dengan rekan kerja menurun terdapat persentase 28,1% dengan frekuensi sebanyak 24 orang menyatakan setuju, sedangkan persentase 34,9% dengan frekuensi sebanyak 22 orang menyatakan sangat setuju, persentasi 27% dengan frekuensi sebanyak 17 orang menyatakan jawaban netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa responden setuju bahwa hubungan interpersonal dengan rekan kerja menurun bisa terjadi karena beberapa hal salah satunya seperti tidak cocok dengan kepribadian rekan kerja yang sering menimbulkan salah paham. Hal ini bisa diatasi dengan saling terbuka soal pandangan tentang pekerjaan yang akan dilakukan nantinya.

4.3.13 Produktivitas Dalam Bekerja menurun

Produktivitas dalam bekerja menurun merupakan salah satu dampak dari kurangnya istirahat dan kurangnya konsentrasi dalam bekerja.

Tabel 4. 13

Hasil Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Dalam Bekerja Menurun

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	28	44,4%
2	Setuju	22	34,9%
3	Netral	13	20,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: data olahan 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan tentang menurunnya produktivitas dalam bekerja terdapat presentase 44,4% dengan frekuensi sebanyak 28 orang menyatakan sangat setuju, sedangkan persentase 34,9% dengan frekuensi sebanyak 22 orang menyatakan setuju dan persentase 20,7% dengan frekuensi sebanyak 13 orang menjawab netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa produktivitas dalam bekerja dapat menurun karena beberapa faktor seperti faktor kesehatan diri, kenyamanan lingkungan hal ini bisa diatasi dengan mencoba untuk istirahat dengan teratur dan mencoba berbaur dengan lingkungan kerja, sedangkan 13 lainnya menyatakan jawaban netral dikarenakan dianggap bisa mengatasi perubahan lingkungan kerja serta mempunyai kesehatan fisik yang bagus.

4.3.14 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja

Berikut ini adalah hasil rekapitulasi tanggapan responden tentang variabel stres kerja.

Tabel 4. 14

Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Stres Kerja

No	Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X1)	Tanggapan Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Sulit berkonsentrasi saat bekerja	17	20	14	12	-	63
	Bobot skor	85	80	42	24	-	231
2	Ketegangan otot akibat beban kerja yang berlebih	21	25	10	7	-	63
	Bobot skor	105	100	30	14	-	249
3	Mudah merasa lelah dan capek	27	21	15	-	-	63
	Bobot skor	135	84	45	-	-	264
4	Cemas dengan pekerjaan yang tidak mengembangkan potensi diri	24	26	13	-	-	63
	Bobot skor	120	104	39	-	-	263
5	Emosi tidak terkontrol saat bekerja	22	23	11	7	-	63
	Bobot skor	110	92	33	14	-	249
6	Merasa putus asa saat hasil tidak mencapai target	27	28	8	-	-	63
	Bobot skor	135	112	24	-	-	271
7	ketidakpuasan kerja terhadap hasil kerja yang tidak sesuai dengan target	23	22	18	-	-	63
	Bobot skor	115	88	54	-	-	257
8	Sulit tidur karena mengingat pekerjaan yang belum selesai	21	18	15	9	-	63
	Bobot skor	58	72	45	18	-	193
9	Menunda pekerjaan karena merasa terbebani	20	17	16	10	-	63

No	Pertanyaan Variabel Stres Kerja (X1)	Tanggapan Responden					Total Skor
		Bobot skor	100	68	48	20	
10	Hubungan interpersonal dengan rekan kerja menurun	22	24	17	-	-	63
	Bobot skor	110	96	51	-	-	257
11	Produktivitas dalam bekerja menurun	28	22	13	-	-	63
	Bobot skor	140	88	39	-	-	267
Total skor							3430
Skor tertinggi 11x5x63							3465
Skor terendah 11x1x63							693
Nilai interval							3326,4
Kriteria penilaian							Sangat Baik

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1.15 di atas dapat dilihat skor perolehan dari jawaban responden mengenai stres kerja diperoleh skor 3430, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Baik** yaitu berada pada interval 2910 - 3465. Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{3465 - 693}{5} = 554,4$$

Tingkat kategori mengenai variabel stres kerja:

Sangat Baik = 2910 - 3465

Baik = 2356 - 2909

Cukup baik = 1802 - 2355

Tidak Baik = 1248 - 1801

Sangat Tidak Baik = 693 - 1247

Berdasarkan tingkat kategori mengenai variabel stres kerja pada kategori

Sangat Baik karena total skor 3430 berada di antara 2910 - 3465. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu produktivitas dalam bekerja menurun dengan skor **267** dan nilai skor terendah yaitu pada indikator sulit tidur karena mengingat pekerjaan yang belum selesai dengan skor **193**.

4.4 Analisis deskriptif Variabel Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan salah satu faktor terhambatnya suatu pekerjaan.

Konflik kerja dapat terjadi karena beberapa hal yang tidak sesuai antara satu pandangan terhadap pandangan yang lain dalam melihat suatu objek.

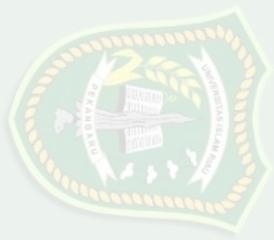
4.4.1 Bersaing Untuk Mendapatkan Prestasi Kerja

Bersaing dalam hal pekerjaan merupakan hal yang wajar terjadi saat bekerja agar mendapat poin lebih serta mendapat kesempatan yang lebih baik.

Tabel 4. 15

Hasil Tanggapan Responden Tentang Bersaing Untuk Mendapatkan Prestasi Kerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	24	38,1%
2	Setuju	29	46%
3	Netral	10	15,9%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-



Total	63	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja terdapat persentase 46% dengan frekuensi sebanyak 29 orang menyatakan setuju, sedangkan 38,1% dengan frekuensi sebanyak 24 orang menyatakan sangat setuju dan persentase 15,9% dengan frekuensi sebanyak 10 orang menyatakan jawaban netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa banyak yang setuju bahwa bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja selain untuk bisa mendapatkan promosi kerja bisa juga untuk menambah pengalaman dalam bekerja.

4.4.2 Melakukan Perubahan Untuk Bekerja Lebih Baik

Perubahan dilakukan untuk mencari suasana baru dalam berkerja agar terasa tidak membosankan, perubahan ini dilakukan ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan yang lebih baik pula.

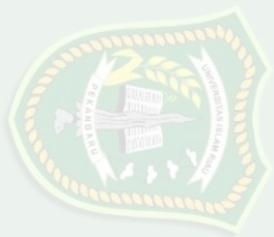
Tabel 4. 16

Hasil Tanggapan Responden Tentang Melakukan Perubahan Untuk Bekerja Lebih Baik

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	26	41,3%
2	Setuju	22	34,9%
3	Netral	15	23,8%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang melakukan perubahan untuk bekerja lebih baik terdapat presentase 41,3% dengan frekuensi sebanyak 26



orang menyatakan sangat setuju, sedangkan persentase 34,9% dengan frekuensi sebanyak 22 orang menyatakan setuju dan persentase 23,8% dengan frekuensi sebanyak 15 orang menyatakan jawaban netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa melakukan perubahan untuk bekerja lebih baik dapat dijadikan sebagai motivasi untuk menemukan cara baru dalam bekerja agar tidak terasa membosankan, sedangkan 15 orang memberi jawaban netral maka ini bisa dianggap sebagai mereka masih terbiasa menggunakan cara bekerja yang itu-itu saja dan masih merasa nyaman dengan yang seperti itu.

4.4.3 Berusaha Untuk Mencapai Tujuan Perusahaan

Tujuan utama dalam bekerja adalah mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

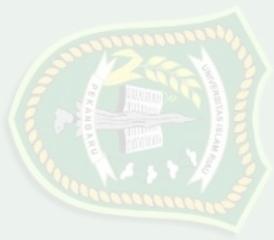
Tabel 4. 17

Hasil Tanggapan Responden Tentang Berusaha Untuk Mncapai Tujuan Perusahaan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	31,7%
2	Setuju	26	41,3%
3	Netral	17	27%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang berusaha mencapai tujuan terdapat presentase 41,3% dengan frekuensi sebesar 26 orang menyatakan setuju sedangkan persentase 31,7% dengan frekuensi sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju dan persentase 27% dengan frekuensi 17 orang menyatakan jawaban netral. Hasil analisis menunjukkan bahwa dalam bekerja



harus berusaha mencapai tujuan agar semua tujuan yang telah ditetapkan sebuah instansi harus tercapai.

4.4.4 Suka Melakukan Pekerjaan Secara Individu

Bekerja secara individu dapat menimbulkan rasa nyaman tersendiri bagi para pegawai, hal ini dilakukan dengan berbagai alasan.

Tabel 4. 18

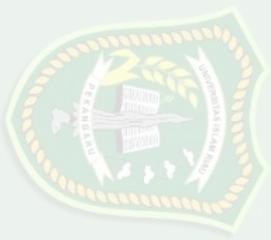
Hasil Tanggapan Responden Tentang Suka Melakukan Pekerjaan Secara Individu

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	18	28,6%
2	Setuju	20	31,7%
3	Netral	16	25,4%
4	Tidak Setuju	9	14,3%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Total	63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang suka melakukan pekerjaan secara individu terdapat persentase 31.7% dengan frekuensi sebanyak 20 orang menyatakan setuju sedangkan persentase 28,6% dengan frekuensi sebanyak 18 orang menyatakan sangat setuju presentase 25,4% dengan frekuensi sebanyak 16 orang menyatakan jawaban netral dan persentase 14,3% dengan frekuensi sebanyak 9 orang menyatakan tidak setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada beberapa orang yang suka melakukan pekerjaan secara individu karena dirasa hasilnya bisa lebih efektif dan bisa lebih cepat selesai, sedangkan 9 orang yang menyatakan tidak setuju adalah biasanya orang-orang yang suka melakukan pekerjaan secara berkelompok atau secara tim karena dirasa sebuah pekerjaan harus diselesaikan dengan sebuah



diskusi sehingga bisa mendapatkan ide atau sudut pandang dari orang yang berbeda.

4.4.5 Terjadi Perdebatan Antar Individu Saat Bekerja Dalam Sebuah Tim

Perdebatan antar individu dapat terjadi kapan saja dan di mana saja, hal ini terjadi karena beberapa faktor salah satunya berbeda pendapat terhadap satu objek.

Tabel 4. 19

Hasil Tanggapan Responden Tentang Terjadi Perdebatan Antar Individu Saat Bekerja Dalam Sebuah Tim

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	20	31,7%
2	Setuju	17	27%
3	Netral	15	23,8%
4	Tidak Setuju	11	17,5%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang terjadi perdebatan antara individu terdapat presentase 31,7% dengan frekuensi sebanyak 20 orang menyatakan sangat setuju sedangkan persentase 27% dengan frekuensi sebanyak 17 orang menyatakan setuju persentase 23,8% dengan frekuensi sebanyak 15 orang menyatakan jawaban netra l persentase 17,5% dengan frekuensi sebanyak 11 orang menyatakan tidak setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa terjadi perdebatan anak individu bisa terjadi karena perbedaan pandangan terhadap suatu objek masalah, sedangkan 11 responden yang menjawab tidak setuju merasa tidak terjadi perdebatan di antara mereka mereka masih bisa menemukan solusi serta menerima pendapat satu sama



lain.

4.4.6 Terjadi Ketegangan Antar Individu Karena Perbedaan Pandangan

Ketegangan antar individu tidak dapat dihindari ketika melakukan kerja sama tim dalam membahas hal penting yang akan dilakukan.

Tabel 4. 20

Hasil Tanggapan Responden Tentang Terjadi Ketegangan Antar Individu Karena Perbedaan Pandangan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	21	33,4%
2	Setuju	22	34,9%
3	Netral	12	19%
4	Tidak Setuju	8	12,7%
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang ketegangan antar individu terdapat persentase 34,9% dengan frekuensi sebanyak 22 orang menyatakan setuju, sedangkan persentase 33,4% dengan frekuensi sebanyak 21 orang menyatakan sangat setuju persentase 19% dengan frekuensi sebanyak 12 orang menyatakan jawaban netral dan persentase 12,7% dengan frekuensi sebanyak 8 orang menyatakan tidak setuju.

Analisis menunjukkan bahwa ketegangan antar individu dapat terjadi karena perbedaan visi dan misi dalam bekerja serta perbedaan pendapat dalam menanggapi suatu masalah, sedangkan 8 orang yang menjawab tidak setuju merasa ketegangan individu dapat diatasi dengan tidak mencampuri urusan pekerjaan satu sama lain.

4.4.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Konflik Kerja

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden tentang variabel konflik kerja.

Tabel 4. 21

Hasil Tanggapan Resdponden Berdasarkan Variabel Konflik Kerja

No	Pertanyaan Variabel Konflik Kerja (X2)	Tanggapan Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja	24	29	10	-	-	63
	Bobot skor	120	116	30	-	-	266
2	Melakukan perubahan untuk bekerja lebih baik	26	22	15	-	-	63
	Bobot skor	130	88	45	-	-	263
3	Berusaha untuk mencapai target perusahaan	20	26	17	-	-	63
	Bobot skor	100	104	51	-	-	255
4	Suka melakukan pekerjaan secara individu	18	20	16	9	-	63
	Bobot skor	90	80	48	18	-	236
5	Terjadi perdebatan antar individu saat bekerja dalam sebuah tim	20	17	15	11	-	63
	Bobot skor	100	68	45	22	-	235
6	Terjadi ketegangan antar individu karena perbedaan pandangan	21	22	12	8	-	63
	Bobot skor	105	88	36	16	-	245
Total skor							1878
Skor tertinggi 6x5x63							1890
Skor terendah 6x1x63							378
Nilai interval							1814,4
Kriteria penilaian							Sangat Baik

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor perolehan dari jawaban responden mengenai konflik kerja diperoleh skor 1878, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Baik** yaitu berada di interval 1287 - 1890.

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{1890 - 378}{5} = 302,4$$

Jumlah kelas 5

Tingkat kategori mengenai variabel konflik kerja:

Sangat Baik = 1287 - 1890

Baik = 984 - 1286

Cukup baik = 581 - 983

Tidak Baik = 1621 - 2340

Sangat Tidak Baik = 378 - 680

Berdasarkan tingkat kategori mengenai variabel konflik kerja pada kategori **Sangat Baik** karena total skor 1878 berada di antara 1287 - 1890. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja dengan skor **266** dan nilai skor terendah yaitu pada indikator terjadi perdebatan antar individu dengan skor **235**.

4.5 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting yang dapat dinilai dari hal kecil, seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini



dianggap sepele namun mempunyai nilai yang besar dalam dunia pekerjaan.

4.5.1 Target Pekerjaan Terpenuhi

Target pekerjaan adalah salah satu hal yang harus dicapai dalam sebuah pekerjaan.

Tabel 4. 22

Hasil Tanggapan Responden Tentang Target Pekerjaan Terpenuhi

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	34	54%
2	Setuju	29	46%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

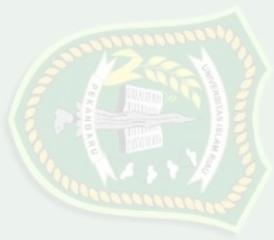
Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang target pekerjaan terpenuhi tempat persentase 54% dengan frekuensi sebanyak 34 orang menyatakan sangat setuju dan persentase 46% dengan frekuensi sebanyak 29 orang menyatakan setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa target pekerjaan terpenuhi karena terdapat kerja sama tim yang baik serta menghargai pendapat satu sama lain dan solusi dari setiap masalah sehingga pekerjaan dapat selesai dengan baik.

4.5.2 Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan

Hasil kerja yang sesuai harapan adalah hal yang diharapkan oleh setiap pegawai dalam melakukan tugasnya.



Tabel 4. 23

Hasil Tanggapan Responden Tentang Hasil Pekerjaan Sesuai Dengan Harapan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	37	58,7%
2	Setuju	26	41,3%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang hasil pekerjaan sesuai harapan terdapat persentase 58,7% dengan frekuensi sebanyak 37 orang menyatakan sangat setuju dan persentase 41,3% dengan frekuensi sebanyak 26 orang menyatakan setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil pekerjaan yang sesuai dengan harapan dapat tercapai karena kerjasama tim yang baik dan hasil diskusi dari setiap masalah mendapatkan solusi sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan harapan.

4.5.3 Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Diberikan

Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan merupakan kewajiban bagi setiap pegawai ketika sedang melakukan tugasnya.

Tabel 4. 24

Hasil Tanggapan Responden Tentang Bertanggung Jawab Atas Pekerjaan Yang Diberikan

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	30	47,6%
2	Setuju	22	34,9%
3	Netral	11	17,5%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-

Total	63	100%
--------------	-----------	-------------

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang bertanggung jawab atas pekerjaan dan diberikan terdapat persentase 47,6% dengan frekuensi sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju sedangkan persentase 34,9% dengan frekuensi sebanyak 22 orang menyatakan setuju dan persentase 17,5% dengan frekuensi sebanyak 11 orang menyatakan jawaban netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa setiap orang mempunyai tanggung jawab untuk setiap pekerjaan yang dilakukan baik pekerjaan ringan maupun pekerjaan berat dengan begitu para pegawai tidak akan lalai dalam melaksanakan tugasnya.

4.5.4 Memastikan Pekerjaan Selesai Dengan Benar

Memastikan pekerjaan selesai dengan benar adalah keharusan yang dilakukan oleh setiap pegawai ketika melakukan pekerjaan.

Tabel 4. 25

Hasil Tanggapan Responden Tentang Memastikan Pekerjaan Selesai Dengan Benar

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	28	44,4%
2	Setuju	35	55,6%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang memastikan pekerjaan selesai dengan benar terdapat persentase 55,6% dengan frekuensi sebanyak 35 orang menyatakan setuju dan persentase 44,4% dengan frekuensi sebanyak 28

orang menyatakan sangat setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa memastikan pekerjaan sesuai dengan benar adalah keharusan yang dilakukan oleh setiap pegawai ketika kau saya melakukan kerjanya hal ini akan berdampak pada hasil pekerjaan.

4.5.5 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu merupakan sebuah tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh pegawai.

Tabel 4. 26

Hasil Tanggapan Responden Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	25	39,7%
2	Setuju	29	46%
3	Netral	9	14,3%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang mengerjakan pekerjaan cepat waktu terdapat persentase 46% dengan frekuensi sebanyak 29 orang menyatakan setuju, sedangkan 39,7% dengan frekuensi sebanyak 25 orang menyatakan sangat setuju dan persentase 14,3% dengan frekuensi sebanyak 9 orang menyatakan jawaban netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa pekerjaan yang selesai tepat waktu dapat memberikan hasil yang maksimal dan waktu yang tersisa bisa digunakan untuk melakukan pekerjaan yang lain

4.5.6 Hadir Tepat Waktu Dalam Bekerja

Hadir tepat waktu dalam bekerja adalah sebuah kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai untuk memenuhi standar operasional perusahaan.

Tabel 4. 27

Hasil Tanggapan Responden Tentang Hadir Tepat Waktu Dalam Bekerja

No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	29	46%
2	Setuju	34	54%
3	Netral	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel hasil tanggapan responden tentang hadir tepat waktu dalam bekerja terdapat presentase 54% dengan frekuensi sebanyak 34 orang menyatakan setuju, sedangkan persentase 46% dengan frekuensi 29 orang menyatakan sangat setuju.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada yang tepat waktu dalam bekerja dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang akan dilakukan karena jika tidak cepat waktu maka pekerjaan juga tidak sesuai dengan tepat waktu. Seperti ini bisa diatasi dengan memberikan *punishment* kepada pegawai yang datang terlambat.

4.5.7 Displin Waktu Terhadap Pekerjaan

Disiplin waktu adalah pekerjaan merupakan suatu tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai ketika sedang bekerja.

Tabel 4. 28

Hasil Tanggapan Responden Tentang Disiplin Waktu Terhadap Pekerjaan

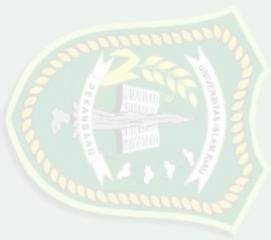
No.	Tanggapan	Frekuensi	Persentase %
1	Sangat Setuju	30	47,6%
2	Setuju	25	39,7%
3	Netral	8	12,7%
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
Total		63	100%

Sumber: Data olahan, 2022

Berdasarkan tabel aku tanggapan responden tentang disiplin waktu terhadap pekerjaan terdapat persentase 47,6% dengan frekuensi sebanyak 30 orang menyatakan sangat setuju, sedangkan 39,7 dengan frekuensi sebanyak 25 orang menyatakan setuju dan presentasi 12,7% dengan frekuensi sebanyak 8 orang menyatakan jawaban netral.

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin terhadap pekerjaan adalah suatu tanggung jawab yang harus dilakukan setiap pegawai untuk memenuhi standar operasional perusahaan, ini merupakan hal penting yang berpengaruh kepada hasil pekerjaan.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.5.8 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah hasil tanggapan responden tentang variabel kinerja pegawai.

Tabel 4. 29

Hasil Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Tanggapan Responden					Total Skor
		5	4	3	2	1	
1	Target pekerjaan terpenuhi	34	29	-	-	-	63
	Bobot skor	170	116	-	-	-	286
2	Hasil pekerjaan sesuai dengan harapan	37	26	-	-	-	63
	Bobot skor	185	104	-	-	-	289
3	Bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan	30	22	11	-	-	63
	Bobot skor	150	88	33	-	-	271
4	Memastikan pekerjaan selesai dengan benar	28	35	-	-	-	63
	Bobot skor	140	140	-	-	-	280
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	25	29	9	-	-	63
	Bobot skor	125	116	27	-	-	268
6	Hadir tepat waktu dalam bekerja	29	34	-	-	-	63
	Bobot skor	145	136	-	-	-	281
7	Disiplin waktu terhadap pekerjaan	30	25	8	-	-	63
	Bobot skor	150	100	24	-	-	274
Total skor						2390	
Skor tertinggi 7x5x63						2205	
Skor terendah 7x1x63						441	
Nilai interval						2116,8	
Kriteria penilaian						Sangat	

No	Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai (Y)	Tanggapan Responden	Total Skor
			Baik

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat skor perolehan dari jawaban responden mengenai kinerja pegawai diperoleh skor 2390, sehingga kriteria jawaban responden adalah **Sangat Baik** yaitu berada di interval 1853 - 2205.

Berikut kriteria penilaian dari rekapitulasi hasil penelitian:

$$\text{Nilai Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah kelas}} = \frac{2205 - 441}{5} = 352,8$$

$$\text{Jumlah kelas} = 5$$

Tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai:

$$\text{Sangat Baik} = 1853 - 2205$$

$$\text{Baik} = 1500 - 1852$$

$$\text{Cukup baik} = 1147 - 1499$$

$$\text{Tidak Baik} = 794 - 1146$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 441 - 793$$

Berdasarkan tingkat kategori mengenai variabel kinerja pegawai pada kategori **Sangat Baik** karena total skor 2390 berada di antara 1853- 2205. Untuk indikator yang mendapatkan skor tertinggi yaitu hasil pekerjaan sesuai dengan harapandengan skor **289** dan nilai skor terendah yaitu pada indikator bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan dengan skor **271**.



4.6 Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas yaitu Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Berikut ini hasil dari analisis regresi linear berganda yang didapatkan melalui pengolahan data SPSS Versi 22.

Tabel 4. 30
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,231	2,288		4,472	,000
	Stress Kerja (X1)	- ,292	,044	- ,565	- 6,704	,000
	Konflik Kerja (X2)	- ,328	,061	- ,451	- 5,348	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan 2022

Dari hasil SPSS Versi 22 di atas didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut ini :

$$Y = 10,231 - 0,292 (X1) - 0,328 (X2) - \epsilon$$

Adapun uraian tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 10,231 artinya bahwa jika tidak ada Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) maka nilai konsisten Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 10,231



2. Koefisien regresi Variabel Stress Kerja (X1) sebesar -0,292 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Stress Kerja (X1), maka Kinerja Pegawai (Y) akan berkurang sebesar -0,292 satuan. Maka dapat dikatakan bahwa Stress Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Koefisien regresi Variabel Konflik Kerja (X2) sebesar -0,328 artinya nilai ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% Konflik Kerja (X2), maka Kinerja Pegawai (Y) akan berkurang sebesar -0,328 satuan. Maka dapat dikatakan bahwa Konflik Kerja (X2) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. Dapat dilihat juga bahwa nilai t-hitung Stress Kerja (X1) sebesar -6,704, dan Konflik Kerja (X2) sebesar -5,348. Artinya nilai t-hitung Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) > t-tabel yaitu 2,001. Dengan nilai signifikansi Stress Kerja (X1) sebesar 0,000 dan Konflik Kerja (X2) sebesar 0,000. Artinya nilai signifikansi Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) < probabilitas 0,005. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti bahwa “Tidak Ada Pengaruh Signifikan Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru”.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

4.6.2 Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov Smirnov

Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Uji Normalitas pada penelitian ini menggunakan kolmogorov smirnov dari SPSS Versi 22.

Tabel 4. 31

Hasil Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51780577
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,072
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov pada tabel di atas diketahui nilai Asymp. Sig atau Nilai Signifikansi 0,079. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig $0,079 > 0,005$.

- Jika nilai signifikansi $> 0,005$ maka nilai residual berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $< 0,005$ maka nilai residual berdistribusi tidak normal

4.6.3 Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas Tolerance dan VIF

Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance value* dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Adapun syarat atau dasar pengambilan keputusan uji multikolinearitas adalah jika nilai *tolerance* lebih besar $> 0,10$ dan nilai *VIF* lebih kecil dari $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Adapun dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 32
Hasil Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas Tolerance dan VIF

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,231	2,288		4,472	,000		
	Stress Kerja (X1)	-,292	-,044	-,565	- 6,704	,000	,987	1,013
	Konflik Kerja (X2)	-,328	-,061	-,451	- 5,348	,000	,987	1,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai Tolerance Stress Kerja (X1) sebesar 0,987 dan Konflik Kerja (X2) sebesar 0,987. Artinya nilai tolerance Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) > 0.10 . Dan nilai VIF Stress Kerja (X1) sebesar 1,013 dan Konflik Kerja (X2) sebesar 1,013. Artinya nilai VIF Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) $< 10,00$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.



4.6.4 Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Scatterplots

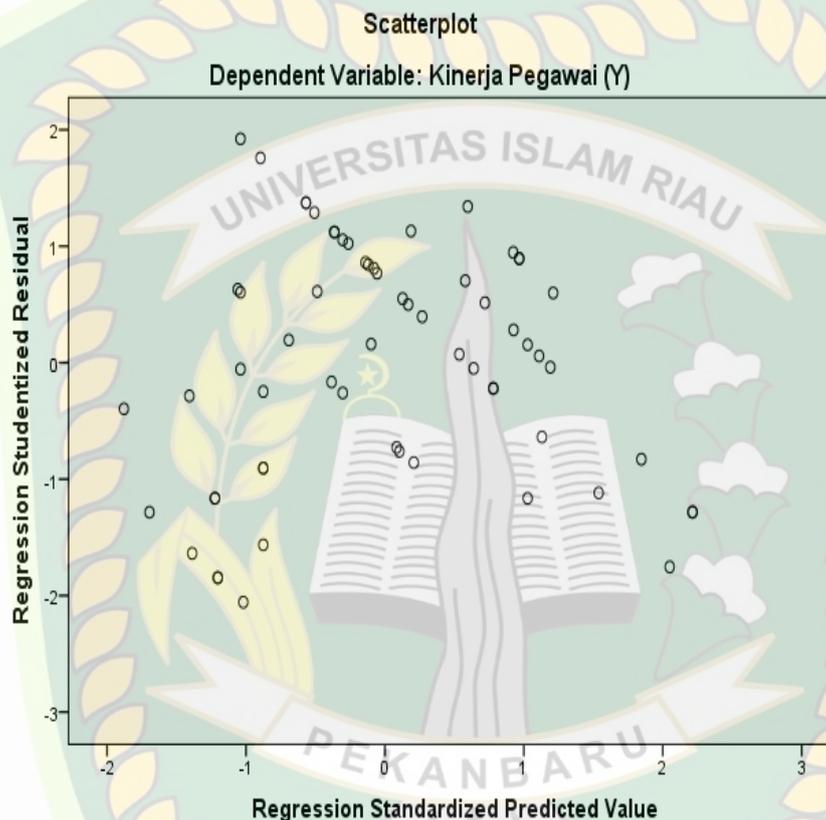
Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Jika pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Dan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Gambar 4. 2

Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Scatterplots



Sumber : Data Olahan 2022

Pada gambar Grafik *Scatterplot* terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar secara baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Tentu hal ini berarti bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan masukan variabel Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2).

Adapun ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0.

- Titik-titik tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.
- Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

4.6.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen yaitu Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) dalam mempengaruhi variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

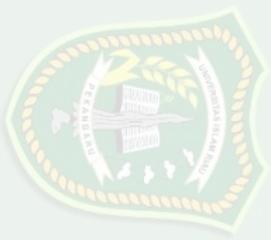
Tabel 4. 33
Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,580	,566	1,54290
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)				

Sumber: Data Olahan 2022

Berdasarkan dari lampiran hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui *R Square* sebesar 0,580 atau 58%. Variabel independen yaitu Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58%. Sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel independen lain selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Nilai adj. R^2 sebesar 0,566. Hal ini menunjukkan bahwa 56,6% perubahan pada Kinerja Pegawai (Y) ditentukan oleh variabel independen yakni Stress Kerja



(X1) dan Konflik Kerja (X2). Sedangkan sisanya 43,4% lagi ditentukan oleh faktor lain yang tidak diamati oleh peneliti dalam penelitian ini

4.6.6 Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk menguji secara parsial apakah masing-masing variabel independen yakni Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara parsial maupun masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Analisis dilakukan dengan memperhatikan nilai t-hitung yang kemudian dibandingkan dengan nilai t-tabel. Nilai t-tabel pada penelitian ini adalah sebesar 2,001. Berikut ini adalah hasil perhitungan t-hitung dari program SPSS Versi 22 :

Tabel 4. 34

Hasil Uji T

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,231	2,288		4,472	,000
	Stress Kerja (X1)	- ,292	- ,044	- ,565	- 6,704	,000
	Konflik Kerja (X2)	- ,328	- ,061	- ,451	- 5,348	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa sebagai berikut :

1. Untuk variabel Stress Kerja (X1), t-hitung adalah sebesar $-6,704 > t$ -tabel 2,001 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka Hipotesis pertama (H_1) berpengaruh negatif signifikan. Dengan demikian dapat

disimpulkan bahwa variabel Stress Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Untuk variabel Konflik Kerja (X2), t-hitung adalah sebesar $-5,348 > t$ -tabel 2,001 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ maka Hipotesis kedua (H₂) berpengaruh negatif signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Adapun nilai T-tabel didapati dari rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned} T\text{-tabel} &= t (\alpha / 2 ; n - k - 1) \\ &= t (0,05 / 2 ; 63 - 3 - 1) \\ &= t (0,025 ; 59) \\ &= t 2,001 \end{aligned}$$

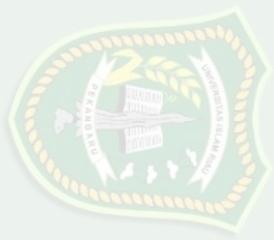
Keterangan: n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas (X1, X2 & Y)

$\alpha = 0,05$

4.6.7 Uji F (Simultan)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variabel bebas Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Adapun kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut :



Tabel 4. 35
Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,915	2	98,457	41,359	,000 ^b
	Residual	142,832	60	2,381		
	Total	339,746	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)						

Sumber : Data Olahan 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, maka diperoleh nilai F-hitung sebesar 41,359 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F-tabel = 3,15. Nilai F-hitung $41,359 > F\text{-tabel } 3,15$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

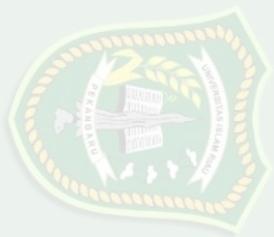
Adapun nilai F-tabel didapatkan sebagai berikut :

$$\begin{aligned} df(N1) &= k-1 \\ &= 3-1 \\ &= 2 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} df(N2) &= (k ; 63 - k) \\ &= (2 ; 63 - 3) \\ &= (2 ; 60) \\ &= 3,15 \end{aligned}$$

Keterangan : k = jumlah variabel bebas dan terikat (X1, X2, dan Y)

n = jumlah sampel



4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t didapatkan koefisien variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan t-hitung adalah sebesar $-6,704 > t\text{-tabel } 2,001$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ artinya variabel Stress Kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan tanggapan responden di atas frekuensi jawaban yang paling rendah dengan skor 193 yaitu pada indikator sulit tidur karena mengingat pekerjaan yang belum selesai. Pekerjaan yang belum selesai dapat menambah beban pikiran selama pekerjaan itu belum selesai. Hal ini dikarenakan adanya pekerjaan yang selalu ditumpuk yang seharusnya bisa selesai saat itu juga.

Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan adalah adanya stress dan konflik yang terjadi pada lingkungan kerja. Stres kerja merupakan sebuah tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi seseorang.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian milik Yohana Lasmaria Panggabean (2019) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

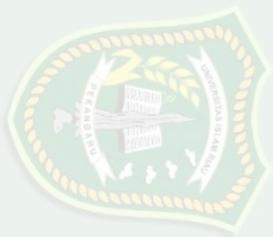


4.7.2 Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t didapatkan koefisien variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan t -hitung adalah sebesar $-5,348 > t$ -tabel 2,001 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$ artinya variabel Konflik Kerja (X_2) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru.

Berdasarkan tanggapan responden di atas frekuensi jawaban yang paling rendah dengan skor 235 yaitu pada indikator terjadi perdebatan antar individu. Perdebatan antar individu tidak dapat dihindari dalam urusan pekerjaan, hal ini sering terjadi karena beberapa hal seperti beban kerja yang menyebabkan tingkat emosional pegawai tidak menentu sehingga berdampak pada menurunnya kinerja yang dialami oleh pegawai, maka dalam menanggapi hal tersebut pegawai harus mampu menahan sikap emosional yang ada, dengan menciptakan kerja sama tim yang baik serta sikap saling terbuka untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Adanya perbedaan pandangan diantara setiap orang berpotensi menyebabkan terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain. Salah satu faktor yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan adalah adanya stress dan konflik yang terjadi pada lingkungan kerja. Yaitu ketidaksesuaian diantara dua orang atau lebih anggota atau kelompok yang harus menerima kenyataan bahwa

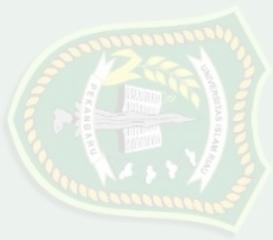


setiap orang mempunyai perbedaan status, nilai, tujuan.

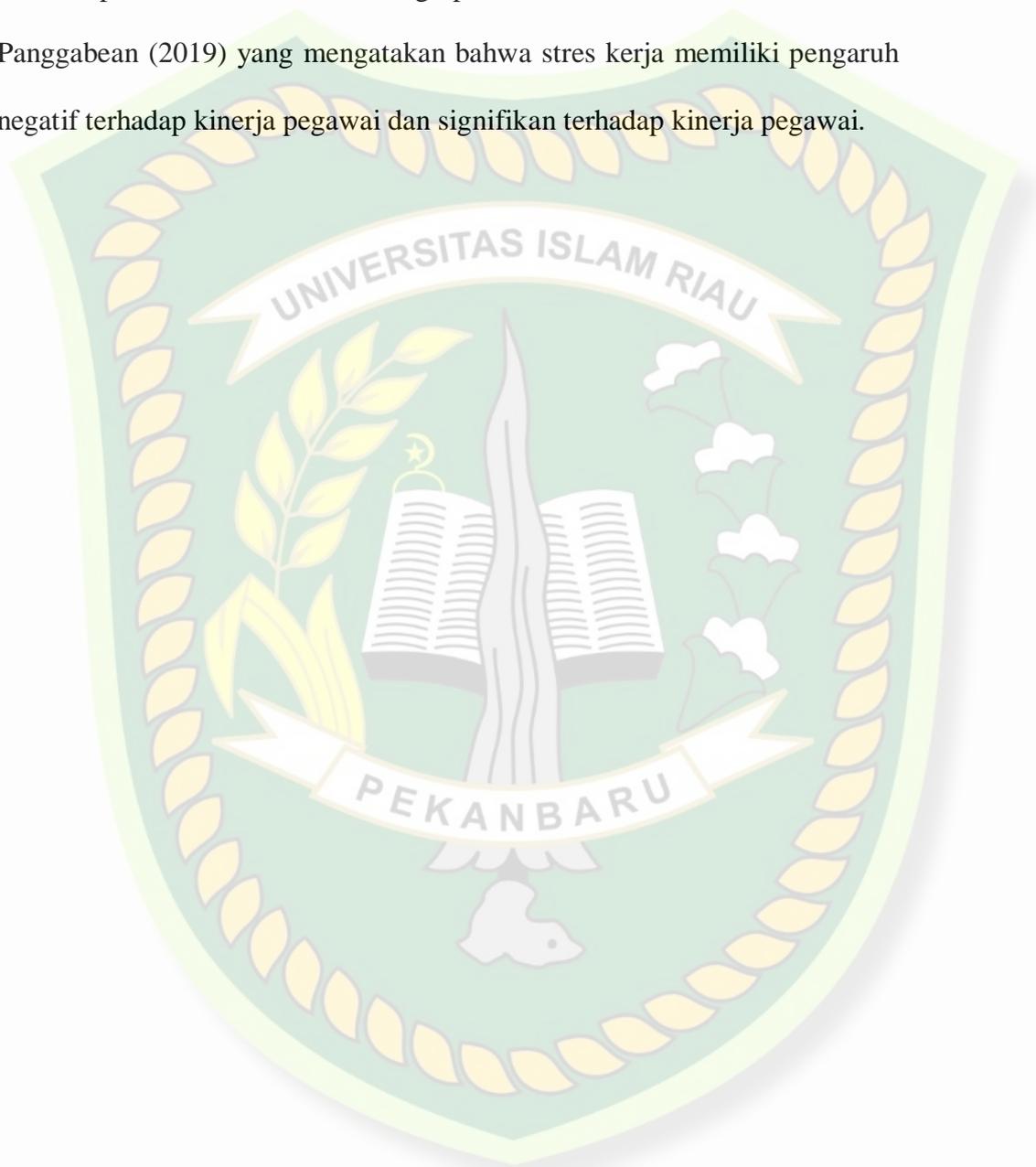
Hasil penelitian ini mendukung penelitian milik Yohana Lasmaria Pangabean (2019) yang mengatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.3 Stres Kerja Dan Konflik Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F. Dapat dilihat hasil Uji-F secara simultan, maka diperoleh nilai F-hitung sebesar 41,359 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F-tabel = 3,15. Nilai F-hitung $41,359 > F\text{-tabel } 3,15$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Maka dapat disimpulkan bahwa Stress Kerja (X1) dan Konflik Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dan kontribusi yang di berikan untuk kinerja pegawai sebesar 0,580 atau 58% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel yang di teliti dalam penelitian ini. Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai ada baiknya setiap atasan melakukan perubahan cara kerja atau mengevaluasi hasil kerja serta memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam pekerjaannya.



Hasil penelitian ini mendukung penelitian milik Yohana Lasmaria Pangabean (2019) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

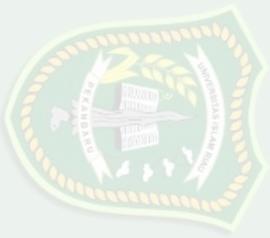


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



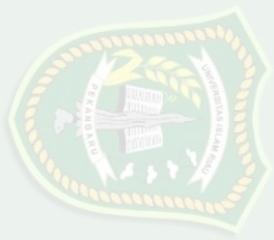
BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru, maka dapat di tarik kesimpulan seperti berikut ini:

1. Dari hasil penelitian yang dilakukan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Maka artinya perlu dilakukan evaluasi agar stres yang terjadi tidak banyak mempengaruhi hasil pekerjaan dan kinerja pegawai.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan konflik kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Maka evaluasi perlu dilakukan untuk meminimalisir konflik yang terjadi agar tidak mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Dari penelitian yang dilakukan stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru. Dengan besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel stres dan konflik kerja maka perlu dilakukan evaluasi serta pengawasan terhadap kesehatan pekerja agar hasil kinerja sesuai yang diharapkan.





5.2 Saran

Setelah penulis melakukan penelitian pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Pekanbaru diharapkan untuk tetap mempertahankan kualitas dan kuantitas kerja serta memperhatikan kesehatan para pekerjanya agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk mengatasi stres kerja sebaiknya pimpinan mengevaluasi pekerjaan bersama pegawainya agar tidak terjadi hambatan dalam penyelesaiannya.
3. Untuk mengatasi konflik kerja seharusnya pimpinan lebih mendekati diri kepada pegawai untuk menjadi penengah saat terjadi perdebatan antar individu saat bekerja.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya pimpinan membuat penetapan capaian target kerja agar para karyawan lebih termotivasi dalam mencapai tujuan instansi tersebut.
5. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian lain dan menyempurnakan penelitian ini dengan mengkaji beberapa dari variabel lain yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

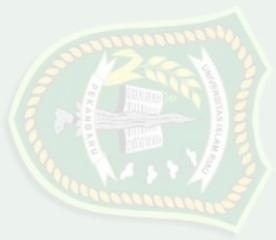
DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

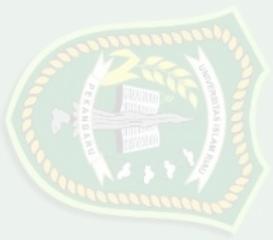
DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P., & M. A. (2015). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. 14-15.
- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PT Telkomsel Branch Malang). 2-8.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. 2771-2776.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir .
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Cherny, K. B., & Kartikasari, D. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Epson Batam. 80-89.
- Davidson. (2010). Sumber dan Penyebab Stres Kerja. 274.
- Dewi, C. I., & Wibawa, I. M. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud.
- Handoko. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Masram, & Mu'ah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Zifatama.
- Panggabea, Y. L. (2019). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Jurnal Manajemen*, 117-119.



- Priyono, & Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi. 172.
- Sinambela. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D*. Bnadung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umam. (2019). Pengaruh Konflik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada PD Pasar Jaya. 323-324.
- Waluyo. (2009). Gejala Gejala Stres Kerja. 164-165.
- Wibowo, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Media Bernas Jogja. 1-11.
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik kerja, Stres Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (PERSERO) Pekanbaru. *JOM Fkon*, 1015-1029.
- Yuliawan, E. (2017). Pengaruh Stres dan Konflik Terhadap Kinerja Pada PT. Pindad Bandung. 11-21.

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kuisisioner Penelitian

Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota

Pekanbaru

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kepada Responden yang terhormat,

Saya Mahasiswi Universitas Islam Riau

Nama : Rafita Suci

NIM : 185210252

Melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru**”. Kuisisioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk menyelesaikan studi program S1 Jurusan Ekonomi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

Untuk itu peneliti memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Atas kesediaannya, peneliti mengucapkan terima kasih.





Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia : a. 21-25
b. 26-30 c. 31-40 d. 41-55
4. Pendidikan Terakhir : a. SMA
b. D3
c. S1 d. S2 e.S3

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap butir pernyataan dengan seksama.
2. Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan tanggapan anda pada kolom yang disediakan.

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

A. Variabel Stres Kerja (X1)

NO	Pernyataan	S	SS	N	TS	STS
1	Saya sulit berkonsentrasi saat bekerja					
2	Ketegangan otot akibat beban kerja yang berlebih					
3	Saya mudah merasa lelah dan capek					
4	Saya cemas dengan pekerjaan yang tidak mengembangkan potensi diri					
5	Emosi tidak terkontrol saat bekerja					
6	Merasa putus asa saat hasil tidak mencapai target					
7	Ketidakpuasan kerja terhadap hasil kerja yang tidak sesuai dengan target					
8	Saya sulit tidur karena mengingat pekerjaan yang belum selesai					
9	Saya menunda pekerjaan karena merasa terbebani					

10	Hubungan interpersonal dengan rekan kerja menurun					
11	Produktivitas dalam bekerja menurun					

B. Variabel Konflik Kerja (X2)

NO	Pernyataan	S	SS	N	TS	STS
1	Saya bersaing untuk mendapatkan prestasi kerja					
2	Saya melakukan perubahan untuk bekerja lebih baik					
3	Saya berusaha untuk mencapai target perusahaan					
4	Saya suka melakukan pekerjaan secara individu					
5	Terjadi perdebatan antar individu saat bekerja dalam sebuah tim					
6	Terjadi ketegangan antar individu karena perbedaan pandangan					

C. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	S	SS	N	TS	STS
1	Saya mampu mencapai target kerja					
2	Hasil kerja saya sesuai dengan yang diharapkan					
3	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya memastikan pekerjaan selesai dengan benar					
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
6	Saya hadir tepat waktu dalam bekerja					
7	Saya disiplin waktu terhadap pekerjaan					

UNIVERSITAS
ISLAM RIAU

Lampiran 2 Hasil Nilai Angket Variabel Stres Kerja (X1)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL SKOR.X1
1	2	4	3	5	5	3	5	4	4	4	3	42
2	3	2	5	3	4	4	4	5	3	5	4	42
3	3	3	5	4	4	4	3	5	2	4	4	41
4	2	4	4	5	3	5	4	5	3	3	4	42
5	2	5	3	3	4	4	5	4	3	4	5	42
6	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	48
7	4	5	5	4	3	4	5	3	3	4	4	44
8	4	5	5	3	3	5	4	3	4	4	5	45
9	4	5	4	5	3	4	3	2	3	5	4	42
10	4	5	5	3	2	5	3	4	2	5	3	41
11	2	2	3	3	4	5	4	4	5	4	3	39
12	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	52
13	2	4	4	5	5	4	4	3	5	4	3	43
14	2	4	3	5	4	4	3	5	3	4	5	42
15	4	4	3	4	4	5	3	3	5	5	5	45
16	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	49
17	4	4	3	4	3	4	4	2	3	3	3	37
18	3	2	4	5	5	4	3	4	5	4	3	42
19	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	53
20	3	3	4	5	5	5	4	3	3	5	5	45
21	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	53
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	51

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL SKOR.X1
23	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	52
24	3	3	4	4	5	4	5	2	2	3	5	40
25	5	4	5	4	2	4	3	2	3	3	5	40
26	2	4	5	3	3	4	5	5	3	4	4	42
27	4	4	4	4	3	4	4	2	5	3	3	40
28	3	4	3	4	5	4	3	4	2	3	5	40
29	3	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	39
30	2	3	4	5	4	5	3	3	2	5	5	41
31	2	4	3	5	5	3	5	4	3	4	3	41
32	3	3	5	3	4	3	4	5	4	5	5	44
33	3	2	5	4	4	4	3	2	4	5	5	41
34	3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	5	44
35	4	5	4	4	2	3	3	5	3	4	5	42
36	4	4	5	4	4	5	3	3	3	4	5	44
37	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	49
38	5	5	5	3	4	5	4	3	4	5	5	48
39	4	5	4	5	3	4	3	3	4	5	5	45
40	5	5	5	4	4	5	3	3	2	5	4	45
41	4	2	3	3	2	5	4	4	5	3	4	39
42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	53
43	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	45
44	2	4	4	5	5	3	3	5	3	4	5	43
45	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	5	47
46	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	50

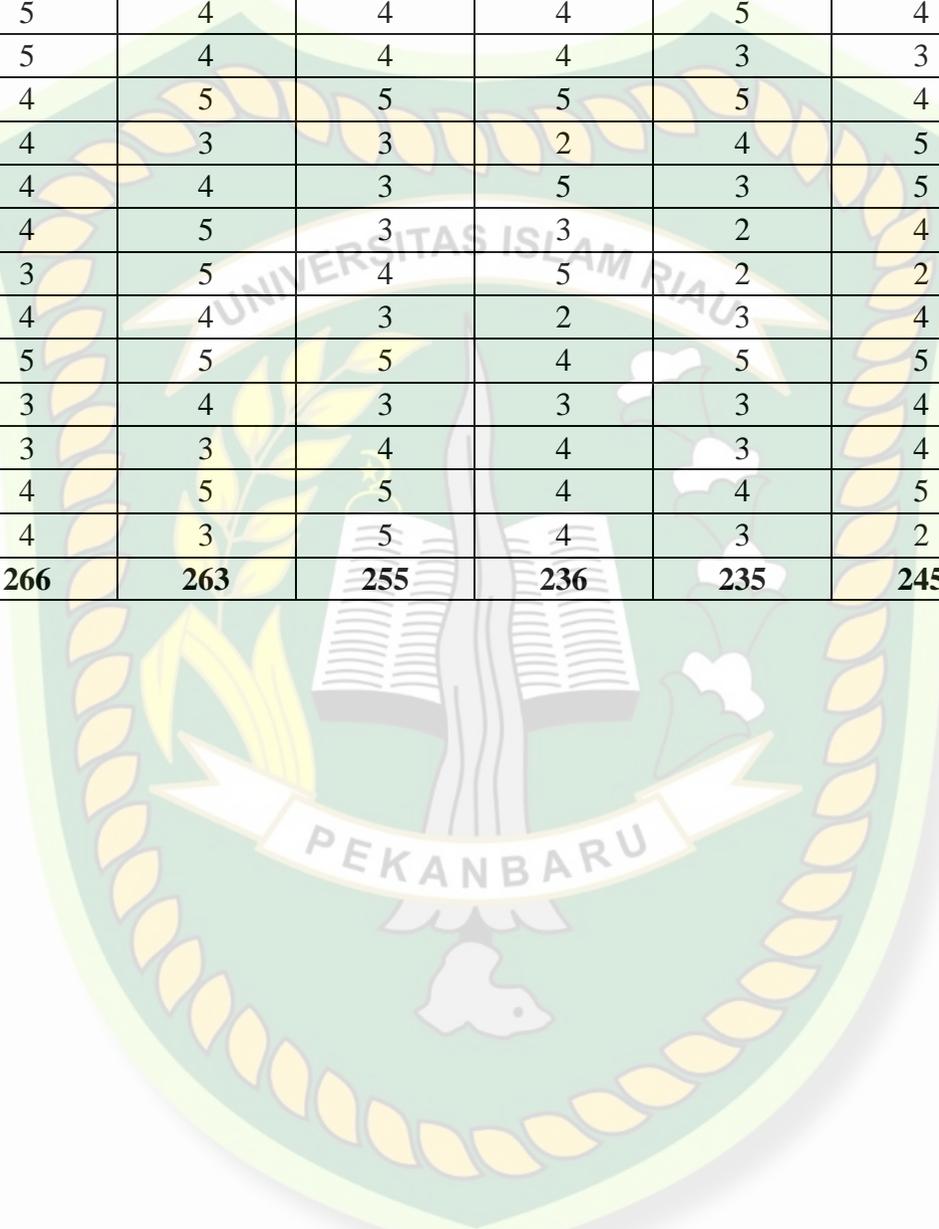
NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL SKOR.X1
47	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3	3	37
48	2	2	4	5	5	3	4	5	4	3	4	41
49	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	53
50	3	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	48
51	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	53
52	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	51
53	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	52
54	4	3	4	4	5	3	5	4	2	3	5	42
55	5	4	5	4	2	3	3	3	4	3	5	41
56	2	4	5	3	4	4	5	5	3	3	4	42
57	4	4	4	4	2	4	4	3	5	3	3	40
58	3	4	4	4	5	4	3	4	2	3	5	41
59	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	40
60	5	3	4	3	3	5	4	2	2	5	5	41
61	5	5	5	4	4	5	4	4	2	5	4	47
62	3	3	3	4	3	5	4	2	5	4	4	40
63	4	2	3	3	3	5	4	4	5	4	4	41
JML	231	249	264	263	249	271	257	240	236	257	267	2784

Lampiran 3 Hasil Nilai Angket Variabel Konflik Kerja (X2)

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL SKOR.X2
1	4	3	4	5	2	2	20
2	5	5	5	4	5	5	29
3	4	5	5	5	3	4	26
4	4	4	5	4	3	3	23
5	5	5	5	5	5	5	30
6	5	4	5	4	4	5	27
7	4	5	4	3	3	3	22
8	4	5	4	4	5	5	27
9	4	4	4	5	3	5	25
10	4	3	4	3	2	5	21
11	5	4	4	5	4	5	27
12	5	4	3	2	4	2	20
13	4	3	4	3	2	4	20
14	3	3	3	4	5	4	22
15	4	3	5	4	2	2	20
16	3	5	5	3	4	3	23
17	4	3	3	2	5	4	21
18	5	3	4	3	4	2	21
19	5	4	3	2	5	3	22
20	3	4	3	5	4	2	21
21	5	4	3	4	4	3	21
22	5	4	3	3	3	5	23
23	3	4	3	5	5	3	23

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL SKOR.X2
24	4	3	3	2	4	5	21
25	4	5	4	5	5	5	28
26	4	5	3	3	2	4	21
27	3	5	4	5	2	3	22
28	4	4	3	3	2	4	20
29	5	5	5	4	5	5	29
30	3	4	3	3	2	4	19
31	4	3	4	5	5	4	25
32	5	5	5	4	5	5	29
33	5	5	4	4	3	4	25
34	5	4	5	4	4	3	25
35	5	5	5	5	5	5	30
36	5	4	4	3	3	3	22
37	4	5	4	4	5	4	26
38	4	5	4	4	5	4	26
39	5	4	4	5	4	4	26
40	5	4	4	3	3	5	24
41	5	5	4	5	4	5	28
42	5	5	4	5	4	5	28
43	4	3	4	3	2	4	20
44	4	5	5	2	5	5	26
45	4	4	5	3	3	3	22
46	4	5	5	5	4	4	27
47	3	3	4	2	5	3	20
48	5	3	4	3	4	2	21

NO.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TOTAL SKOR.X2
49	5	5	5	4	5	4	28
50	4	5	5	4	4	4	26
51	5	4	4	4	5	4	26
52	5	4	4	4	3	3	23
53	4	5	5	5	5	4	28
54	4	3	3	2	4	5	21
55	4	4	3	5	3	5	24
56	4	5	3	3	2	4	21
57	3	5	4	5	2	2	21
58	4	4	3	2	3	4	20
59	5	5	5	4	5	5	29
60	3	4	3	3	3	4	20
61	3	3	4	4	3	4	21
62	4	5	5	4	4	5	27
63	4	3	5	4	3	2	21
JML	266	263	255	236	235	245	1500

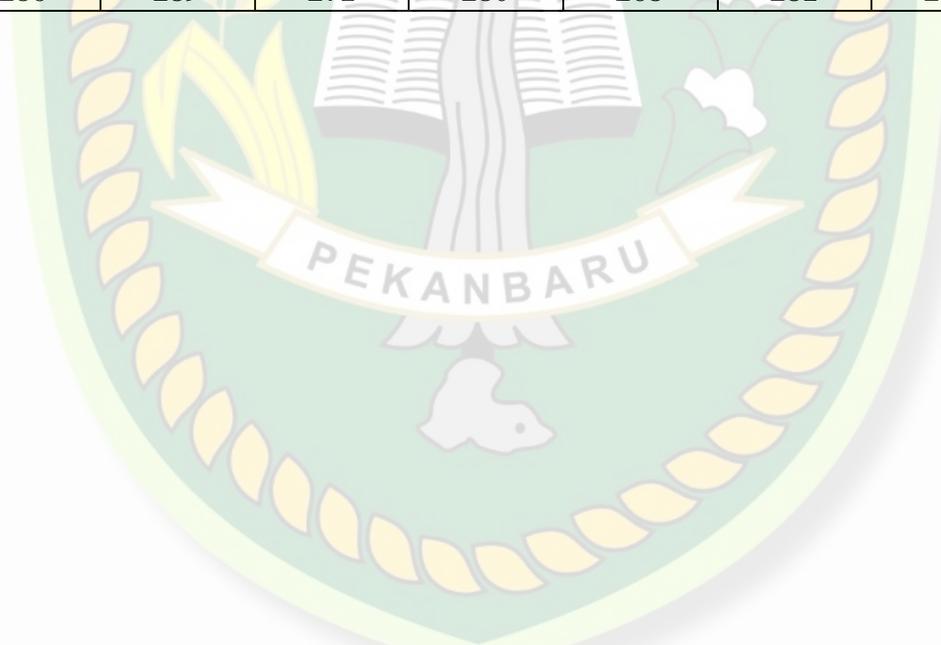


Lampiran 4 Hasil Nilai Angket Variabel Kinerja Pegawai (Y)

NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL SKOR.Y
1	4	5	3	5	4	4	5	30
2	5	5	4	5	5	5	5	34
3	5	5	4	4	5	5	4	32
4	5	4	5	5	5	4	4	32
5	5	4	5	5	4	5	4	32
6	5	5	4	5	5	5	5	34
7	4	5	5	5	4	5	4	32
8	5	4	5	5	5	4	5	33
9	5	5	4	5	4	5	4	32
10	4	4	4	4	5	4	5	30
11	5	5	4	5	4	4	5	32
12	5	5	5	5	4	5	4	33
13	4	4	5	5	5	4	5	32
14	5	4	3	4	5	4	5	30
15	5	5	5	4	4	4	5	32
16	5	4	5	5	4	4	5	32
17	4	4	4	4	3	4	3	26
18	4	4	3	4	5	5	4	29
19	5	5	5	5	4	5	4	33
20	5	4	5	4	3	4	5	30
21	4	5	5	4	5	5	5	33
22	5	5	5	4	5	5	5	34
23	5	5	5	4	4	4	5	32

NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL SKOR.Y
24	4	4	4	4	3	4	3	26
25	4	5	4	4	4	5	4	30
26	4	5	4	4	3	4	3	27
27	4	4	3	4	4	4	3	26
28	4	4	3	4	4	4	3	26
29	4	5	5	4	4	4	4	30
30	4	5	4	5	3	4	3	28
31	4	5	4	4	4	4	5	30
32	5	5	4	5	5	5	5	34
33	5	5	4	4	5	5	4	32
34	5	5	5	5	5	4	4	33
35	5	4	5	5	4	5	4	32
36	5	5	3	5	5	4	5	32
37	5	5	5	5	4	5	4	33
38	5	4	5	5	5	4	5	33
39	5	5	4	5	4	5	4	32
40	4	5	4	4	5	5	5	32
41	5	5	4	5	4	4	5	32
42	5	5	5	5	4	5	4	33
43	4	4	5	5	5	4	5	32
44	5	4	3	4	5	4	5	30
45	5	5	5	4	4	4	5	32
46	5	4	5	5	4	4	5	32
47	4	4	4	4	3	4	4	27
48	4	4	3	4	5	5	4	29

NO.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	TOTAL SKOR.Y
49	5	5	5	5	4	5	4	33
50	5	4	5	4	4	5	4	31
51	4	5	5	4	5	5	5	33
52	5	5	5	4	5	5	5	34
53	5	5	5	4	4	4	5	32
54	4	4	4	4	3	5	4	28
55	4	5	3	4	5	5	5	31
56	4	5	4	4	3	4	4	28
57	4	4	3	4	4	4	3	26
58	4	4	3	4	4	4	4	27
59	4	5	5	4	5	4	5	32
60	4	4	4	5	3	4	3	27
61	4	5	5	5	4	5	4	32
62	5	4	5	4	4	5	4	31
63	4	5	4	4	5	5	5	32
JML	286	289	271	280	268	281	274	1949



Lampiran 5 Hasil Output SPSS Uji Validitas Stres Kerja (X1)

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total.Skor_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	,430**	,393**	,033	-,151	,312*	,105	-,085	,273*	,145	,135	,532**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,796	,237	,013	,414	,509	,030	,255	,292	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.2	Pearson Correlation	,430**	1	,301*	,276*	-,019	,070	,209	,147	,019	,131	,058	,532**
	Sig. (2-tailed)	,000		,016	,029	,882	,586	,099	,250	,882	,307	,653	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.3	Pearson Correlation	,393**	,301*	1	,024	,052	,099	,200	,252*	-,055	,308*	,263*	,546**
	Sig. (2-tailed)	,001	,016		,850	,684	,439	,115	,046	,667	,014	,037	,000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.4	Pearson Correlation	,033	,276*	,024	1	,444**	-,135	,136	,184	,195	,085	-,017	,440**
	Sig. (2-tailed)	,796	,029	,850		,000	,292	,288	,149	,126	,508	,894	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.5	Pearson Correlation	-,151	-,019	,052	,444**	1	-,050	,367**	,344**	,125	,170	,099	,477**
	Sig. (2-tailed)	,237	,882	,684	,000		,699	,003	,006	,331	,183	,441	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.6	Pearson Correlation	,312*	,070	,099	-,135	-,050	1	,072	-,053	,171	,282*	,105	,334**
	Sig. (2-tailed)	,013	,586	,439	,292	,699		,573	,682	,181	,025	,413	,008
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.7	Pearson Correlation	,105	,209	,200	,136	,367**	,072	1	,337**	,301*	-,035	-,133	,519**
	Sig. (2-tailed)	,414	,099	,115	,288	,003	,573		,007	,017	,784	,298	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.8	Pearson Correlation	-,085	,147	,252*	,184	,344**	-,053	,337**	1	,141	-,001	,134	,505**
	Sig. (2-tailed)	,509	,250	,046	,149	,006	,682	,007		,272	,994	,294	,000

	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.9	Pearson Correlation	,273*	,019	-,055	,195	,125	,171	,301*	,141	1	,024	-,235	,433**
	Sig. (2-tailed)	,030	,882	,667	,126	,331	,181	,017	,272		,851	,064	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.10	Pearson Correlation	,145	,131	,308*	,085	,170	,282*	-,035	-,001	,024	1	,179	,415**
	Sig. (2-tailed)	,255	,307	,014	,508	,183	,025	,784	,994	,851		,160	,001
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
X1.11	Pearson Correlation	,135	,058	,263*	-,017	,099	,105	-,133	,134	-,235	,179	1	,280*
	Sig. (2-tailed)	,292	,653	,037	,894	,441	,413	,298	,294	,064	,160		,026
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
Total.Skor_X1	Pearson Correlation	,532**	,532**	,546**	,440**	,477**	,334**	,519**	,505**	,433**	,415**	,280*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,000	,000	,000	,001	,026	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63	63
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

Lampiran 6 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Stres Kerja (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,621	11

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

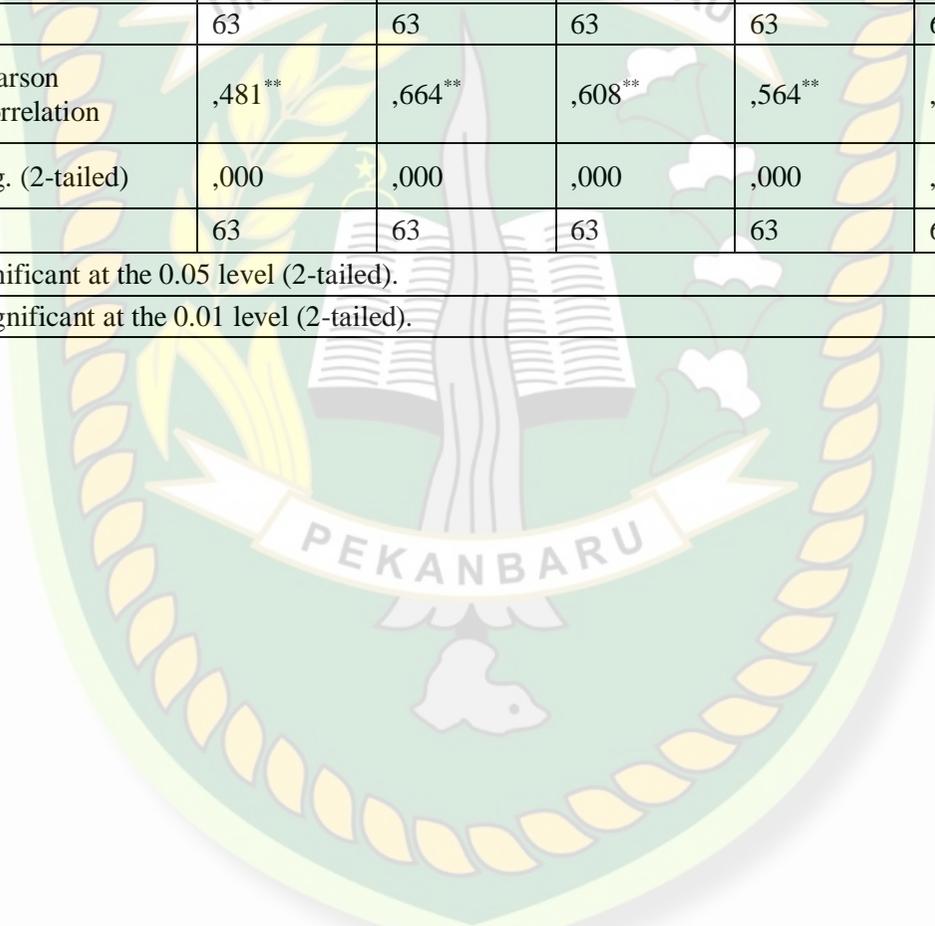


DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 7 Hasil Output SPSS Uji Validitas Konflik Kerja (X2)

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total.Skor_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,160	,247	-,010	,267*	,237	,481**
	Sig. (2-tailed)		,211	,051	,939	,035	,061	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.2	Pearson Correlation	,160	1	,355**	,351**	,240	,324**	,664**
	Sig. (2-tailed)	,211		,004	,005	,058	,010	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.3	Pearson Correlation	,247	,355**	1	,381**	,226	,089	,608**
	Sig. (2-tailed)	,051	,004		,002	,076	,488	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.4	Pearson Correlation	-,010	,351**	,381**	1	,095	,111	,564**
	Sig. (2-tailed)	,939	,005	,002		,457	,387	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63

X2.5	Pearson Correlation	,267*	,240	,226	,095	1	,276*	,630**
	Sig. (2-tailed)	,035	,058	,076	,457		,028	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
X2.6	Pearson Correlation	,237	,324**	,089	,111	,276*	1	,599**
	Sig. (2-tailed)	,061	,010	,488	,387	,028		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Total. Skor_X2	Pearson Correlation	,481**	,664**	,608**	,564**	,630**	,599**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								



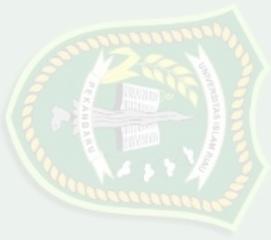
Lampiran 8 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Konflik Kerja (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	63	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,618	6

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
 PERPUSTAKAAN SOEMAN HS
 UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Lampiran 9 Hasil Output SPSS Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations							
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Total .Skor_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,131	,372**	,377**	,202	,150	,327**	,633**
	Sig. (2-tailed)		,305	,003	,002	,113	,240	,009	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.2	Pearson Correlation	,131	1	,166	,101	,122	,321*	,236	,491**
	Sig. (2-tailed)	,305		,195	,431	,342	,010	,063	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.3	Pearson Correlation	,372**	,166	1	,280*	-,025	,138	,225	,587**
	Sig. (2-tailed)	,003	,195		,026	,843	,279	,076	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.4	Pearson Correlation	,377**	,101	,280*	1	,041	,071	,056	,451**
	Sig. (2-tailed)	,002	,431	,026		,749	,579	,661	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63

Y.5	Pearson Correlation	,202	,122	-,025	,041	1	,260*	,578**	,595**
	Sig. (2-tailed)	,113	,342	,843	,749		,039	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.6	Pearson Correlation	,150	,321*	,138	,071	,260*	1	-,006	,450**
	Sig. (2-tailed)	,240	,010	,279	,579	,039		,964	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Y.7	Pearson Correlation	,327**	,236	,225	,056	,578**	-,006	1	,674**
	Sig. (2-tailed)	,009	,063	,076	,661	,000	,964		,000
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
Total. Skor_Y	Pearson Correlation	,633**	,491**	,587**	,451**	,595**	,450**	,674**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	63	63	63	63	63	63	63	63
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).									

Lampiran 10 Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	63	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	63	100,0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,625	7

**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

Lampiran 11 Hasil Output SPSS Uji Regresi Linear Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji T dan Uji F

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1) ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,580	,566	1,54290
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,915	2	98,457	41,359	,000 ^b
	Residual	142,832	60	2,381		
	Total	339,746	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,231	2,288		4,472	,000
	Stress Kerja (X1)	-,292	-,044	-,565	- 6,704	,000
	Konflik Kerja (X2)	-,328	-,061	-,451	- 5,348	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						



Lampiran 12 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik Normalitas Kolmogorov Smirnov

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1) ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,580	,566	1,54290
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,915	2	98,457	41,359	,000 ^b
	Residual	142,832	60	2,381		
	Total	339,746	62			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)						

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,231	2,288		4,472	,000
	Stress Kerja (X1)	-,292	-,044	-,565	- 6,704	,000
	Konflik Kerja (X2)	-,328	-,061	-,451	- 5,348	,000
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)						



Residuals Statistics ^a					
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	27,5886	34,8819	30,9365	1,78214	63
Residual	-3,12002	2,91590	,00000	1,51781	63
Std. Predicted Value	-1,879	2,214	,000	1,000	63
Std. Residual	-2,022	1,890	,000	,984	63

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,51780577
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,072
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Lampiran 13 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik Multikolinearitas Tolerance dan VIF

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1) ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,580	,566	1,54290

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	196,915	2	98,457	41,359	,000 ^b
	Residual	142,832	60	2,381		
	Total	339,746	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
b. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	10,231	2,288		4,472	,000		
	Stress Kerja (X1)	-,292	-,044	-,565	-6,704	,000	,987	1,013
	Konflik Kerja (X2)	-,328	-,061	-,451	-5,348	,000	,987	1,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Collinearity Diagnostics ^a						
Model		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Stress Kerja (X1)	Konflik Kerja (X2)
1	1	2,982	1,000	,00	,00	,00
	2	,013	15,136	,03	,25	,84
	3	,005	25,486	,97	,74	,16

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)



Lampiran 14 Hasil Output SPSS Uji Asumsi Klasik Heteroskedastisitas Scatterplots

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1) ^b		Enter
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)			
b. All requested variables entered.			

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,761 ^a	,580	,566	1,54290
a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja (X2), Stress Kerja (X1)				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)				

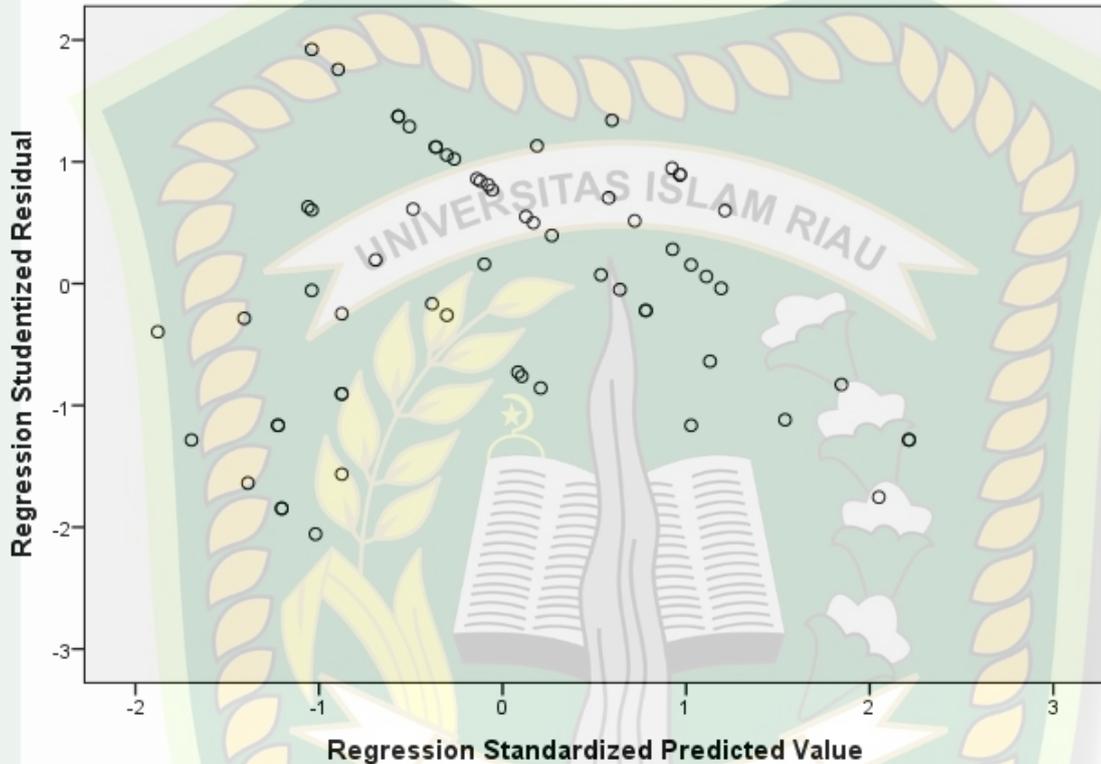
**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**





Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

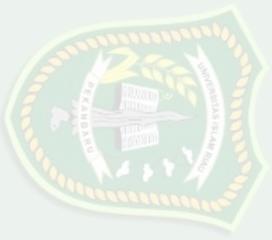


**UNIVERSITAS
ISLAM RIAU**

DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU



Lampiran 15 Dokumentasi Penelitian



DOKUMEN INI ADALAH ARSIP MILIK :

PERPUSTAKAAN SOEMAN HS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin