

Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan

Mindrayani, Andi Irfan, Ihsan Guntur

Program Studi Manajemen, STIM LPI Makassar

minrayanimksr2024@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel 62 pegawai yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = -5,764$; sig. 0,000), stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = -6,926$; sig. 0,000), serta secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 40,618$; sig. <0,001). Nilai koefisien determinasi sebesar 57,9% menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Stres Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang semakin pesat, organisasi sektor publik dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang berperan dalam menjalankan berbagai aktivitas operasional maupun strategis. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa setiap pegawai mampu bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi, termasuk organisasi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas dan tanggung jawab dalam penyelenggaraan transportasi di wilayah Provinsi Sulawesi Selatan. Instansi ini berperan dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan pengawasan, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang transportasi darat, laut, dan perhubungan lainnya. Dalam menjalankan tugas tersebut, Dinas Perhubungan dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, aman, dan berkualitas. Tingginya tuntutan pelayanan publik menyebabkan pegawai harus bekerja secara profesional agar mampu memenuhi harapan masyarakat dan

pemerintah. Seiring dengan meningkatnya perkembangan transportasi dan mobilitas masyarakat, beban kerja yang dihadapi pegawai Dinas Perhubungan juga semakin kompleks. Pegawai tidak hanya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan administratif, tetapi juga harus mampu menangani berbagai permasalahan yang muncul di lapangan. Kondisi ini sering kali menimbulkan tekanan kerja yang cukup tinggi. Selain itu, adanya perbedaan karakteristik individu, tujuan, kepentingan, maupun persepsi antarpegawai dapat memicu terjadinya konflik kerja dalam organisasi. Konflik kerja merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindari dalam kehidupan organisasi karena setiap individu memiliki latar belakang dan cara pandang yang berbeda. Konflik kerja yang terjadi dalam organisasi dapat memberikan dampak positif maupun negatif. Konflik yang dikelola dengan baik dapat menjadi sarana untuk meningkatkan kreativitas, inovasi, serta penyelesaian masalah secara lebih efektif. Namun, konflik yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan menurunnya kerja sama antarpegawai, terganggunya komunikasi, munculnya ketegangan dalam lingkungan kerja, serta menurunkan produktivitas pegawai. Akibatnya, kinerja pegawai dapat mengalami penurunan yang pada akhirnya berdampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Selain konflik kerja, faktor lain yang sering memengaruhi kinerja pegawai adalah stres kerja. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang dialami seseorang akibat adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Dalam lingkungan kerja sektor publik, stres kerja dapat muncul karena tingginya beban kerja, target pekerjaan yang harus dicapai, keterbatasan waktu, tekanan dari atasan, maupun tuntutan masyarakat terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Apabila tingkat stres yang dialami pegawai terlalu tinggi dan berlangsung dalam waktu yang lama, maka kondisi tersebut dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental pegawai sehingga berdampak pada penurunan kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tingkat kinerja pegawai sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditentukan. Sebaliknya, pegawai yang mengalami konflik kerja dan stres kerja secara berlebihan cenderung mengalami penurunan motivasi, konsentrasi, serta produktivitas kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai agar dapat mengambil langkah yang tepat dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, konflik kerja dan stres kerja merupakan dua variabel yang memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat konflik dan stres yang dialami pegawai, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Namun demikian, hasil penelitian pada berbagai organisasi menunjukkan adanya perbedaan temuan yang dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, lingkungan kerja, serta kondisi pegawai. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai masih relevan untuk dilakukan, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai salah satu instansi pelayanan publik memiliki tantangan tersendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Adanya tuntutan pelayanan yang tinggi, kompleksitas pekerjaan, serta interaksi yang intensif antarpegawai berpotensi menimbulkan konflik kerja dan stres kerja. Jika kondisi tersebut tidak dikelola secara baik, maka dapat memengaruhi kinerja pegawai dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis

pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan pegawai dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019), MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena pegawai merupakan pelaksana utama seluruh aktivitas organisasi.

Konflik Kerja

Konflik kerja merupakan kondisi yang terjadi akibat adanya perbedaan kepentingan, tujuan, persepsi, maupun nilai antarindividu atau kelompok dalam organisasi. Menurut Handoko (2011), konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua pihak atau lebih yang muncul karena adanya perbedaan tujuan yang ingin dicapai. Konflik kerja dapat disebabkan oleh kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, ketergantungan aktivitas kerja, serta perbedaan penilaian atau persepsi antarpegawai. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menghambat kerja sama, menurunkan motivasi, dan berdampak negatif terhadap kinerja pegawai. Indikator konflik kerja dalam penelitian ini meliputi kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan penilaian, interdependensi aktivitas kerja, dan kesalahan dalam afeksi.

Stres Kerja

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang akibat tekanan yang muncul dalam lingkungan kerja. Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat muncul karena tingginya beban kerja, tuntutan tugas, tekanan dari atasan, hubungan kerja yang kurang harmonis, serta struktur organisasi yang kurang jelas. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas pegawai sehingga berdampak pada pencapaian kinerja organisasi. Indikator stres kerja meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Fahmi (2013), kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi melalui kontribusi sumber

daya manusia dalam periode tertentu. Kinerja pegawai dapat diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas biaya, dan kemampuan bekerja tanpa pengawasan yang ketat. Semakin baik kinerja pegawai, semakin besar pula peluang organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu, konflik kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Konflik kerja yang tinggi cenderung menurunkan efektivitas kerja karena menghambat komunikasi dan kerja sama antarpegawai. Demikian pula stres kerja yang berlebihan dapat mengurangi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan dengan asumsi bahwa kedua variabel tersebut memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Lokasi penelitian berada pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi penelitian berjumlah 164 pegawai, sedangkan sampel sebanyak 62 responden ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Variabel independen terdiri atas konflik kerja (X1) dan stres kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Uji asumsi klasik menunjukkan data berdistribusi normal serta bebas dari masalah multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat konflik kerja, maka semakin rendah kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena konflik yang tidak terkelola menyebabkan terganggunya komunikasi, menurunkan kerja sama tim, dan menghambat penyelesaian tugas. Stres kerja juga terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang mengalami tekanan kerja berlebihan cenderung mengalami penurunan konsentrasi, motivasi, dan kualitas hasil kerja. Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengurangi efektivitas individu dalam menjalankan tugasnya. Secara simultan, konflik kerja dan stres kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 57,9% menunjukkan bahwa lebih dari separuh variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut. Temuan ini mengindikasikan pentingnya upaya organisasi dalam mengelola konflik dan mengurangi stres kerja melalui peningkatan komunikasi, pembagian tugas yang jelas, penguatan koordinasi, serta dukungan kepemimpinan yang efektif. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menemukan bahwa konflik kerja dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan

strategi manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sehat.

KESIMPULAN

Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Sulawesi Selatan. Stres kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, konflik kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, pengelolaan konflik dan stres kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.