



Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Wahyu Muji Lestari¹, Lie Liana², Ajeng Aquinia³

Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang
Jl. Kendeng V Bendan Ngisor Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima:

17 Maret 2020

Disetujui:

9 September 2020

Keywords:

Job Stress, Work Conflict,
Workload, Employee
Performance

Abstract

This study aims to analyze the effect of job stress, work conflict and workload on employee performance. This research used census research method. The population in this study were employees of PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Jepara, with a total of 120 people. The technique used in retrieving data in this study uses a survey method with questionnaire aids that contains four variables namely job stress (X1), work conflict (X2), workload (X3) and employee performance (Y). The test used was the instrument test, model test and multiple regression analysis test using SPSS 22. The results showed that job stress positively and significantly improved employee performance, work conflict did not improve employees, and workload significantly increased employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sensus. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara yang berjumlah 120 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner yang berisi empat variabel yaitu stres kerja (X1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Uji yang digunakan adalah uji instrumen, uji model dan uji analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

✉ *Corresponding Author:*

Lie Liana

ISSN (print): 1412-3126

ISSN (online): 2655-3066

E-mail:

lieliana@edu.unisbank.ac.id

PENDAHULUAN

Salah satu permasalahan yang sering dalam perusahaan adalah permasalahan pada sumber daya manusia. Masalah sumber daya manusia menjadi suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga sumber daya manusia menjadi hal utama yang harus diperhatikan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia yang ada di dalamnya, perusahaan harus mampu memberdayakan dengan baik semua komponen sumber daya manusia yang dimilikinya agar mampu meningkatkan daya saing. Perusahaan dituntut untuk mengembangkan cara baru agar mempertahankan karyawan pada kinerja yang tinggi serta mengembangkan potensi agar memberikan kontribusi maksimal pada perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Masalah persaingan dan tuntutan profesionalitas yang semakin tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi oleh karyawan. Tekanan yang dialami karyawan membuat rasa tidak nyaman pada saat bekerja dan dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017).

Hasil penelitian Giovanni, Kojo dan Lengkong (2015) menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya menurut hasil penelitian dari Sengkey *et al.*

(2018) dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari (2017) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja yang dialami karyawan, karyawan juga tidak lepas dari beban pekerjaan yang diterima saat bekerja. Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Hidayat *et al.*, 2017).

Moekijat (2004) menyatakan beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Rolos *et al.* (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya Hidayat *et al.* (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain stres kerja dan beban kerja, konflik kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Giovanni *et al.*, 2015). Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda (Rivai dan Sagala, 2010). Krisnawati dan Lestari (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Giovanni *et al.* (2015) menyatakan bahwa

konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Perumda Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara yang merupakan salah satu usaha milik daerah yang bergerak dalam distribusi air bersih bagi masyarakat Jepara yang diawasi dan dimonitoring oleh aparat-aparat eksekutif maupun legislatif daerah. Pelayanan air yang dilakukan oleh karyawan harus dilakukan secara merata dan menyeluruh ke seluruh penjuru Kota Jepara.

Karyawan dituntut untuk bekerja keras, cepat dan tanggap. Target perusahaan yang ingin dicapai adalah mampu menyediakan kebutuhan air bersih bagi seluruh masyarakat Kabupaten Jepara supaya masyarakat dapat memiliki air bersih yang layak minum untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Hal ini dilakukan melihat kebutuhan air yang selalu meningkat dari tahun ke tahun seperti pada tabel 1.

Sari (2017) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Giovanni *et al.* (2015) melalui hasil penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Erwandari dan Sari (2018), Krisnawati dan Lestari (2018) dan Sengkey *et al.* (2017) dalam penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1. Proyeksi Kebutuhan Air PDAM Kabupaten Jepara Tahun 2017 - 2021 (000m³)

Uraian	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
Kebutuhan Air (000 m ³)	12,698	13,96	16,415	18,768

Sumber: Analisis Tim Penyusun, 2017

Krisnawati dan Lestari (2018), hasil penelitiannya menjelaskan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Giovanni *et al.* (2015) dalam penelitiannya menyatakan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pangemanan *et al.* (2016) menyebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rolos *et al.* (2018) dalam penelitiannya mendapatkan hasil beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Antaka dan Jaidi (2018) serta Hidayat *et al.* (2017) hasil penelitiannya menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

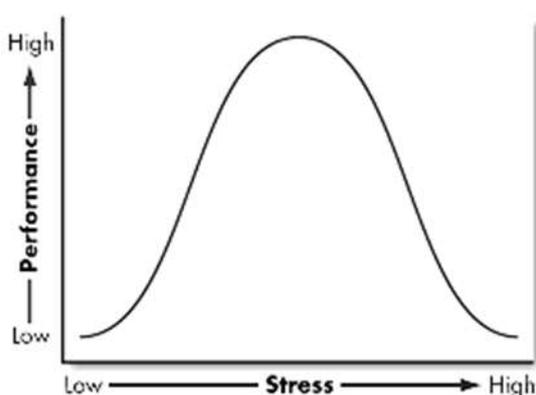
LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2003).

Selanjutnya stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).



Gambar 1. Hubungan U Terbalik antara Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Sumber : Robbins, 2003.

Septianto dan Lataruva (2011) menyebutkan indikator stres kerja terhadap kinerja karyawan yaitu tekanan, ketidakcocokan dengan pekerjaan, pekerjaan yang berbahaya, beban kerja, target dan harapan.

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda (Rivai dan Sagala, 2010). Konflik diartikan sebagai pertentangan atau perselisihan, seringkali konflik dinilai negatif dan merugikan, padahal konflik adalah bagian proses sosial yang wajar, dan tidak mungkin dihindari (Sedarmayanti, 2017).

Mangkunegara (2017) menyatakan konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu

pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi; Pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian atau peristiwa yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat bisa dan pula merugikan organisasi; Pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindarkan dan sangat diperlukan bagi pemimpin organisasi.

Flippo (2002) menyebutkan indikator-indikator konflik kerja berupa percekcoakan atau perdebatan, ketegangan masalah pribadi, visi yang berbeda dalam pekerjaan, perbedaan pendapat, perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan, perbedaan dalam menentukan solusi, perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik, konflik emosional, perselisihan pribadi, dan lelah secara mental dengan dengan pekerjaan.

Beban Kerja

Dalam Permendagri No. 12 Tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih.

Moekijat (2004) menjelaskan bahwa beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu

tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Moekijat (2004) menyebutkan dimensi beban kerja dari penelitian ini mengklasifikasikan beban kerja kedalam faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan sebagai berikut.

1. Tuntutan tugas dengan indikator; beban kerja melakukan tugas yang terlalu banyak, menyelesaikan tugas dalam desakan waktu, melakukan tugas tidak sesuai dengan kemampuan, mengerjakan lebih dari satu tugas dalam satu waktu, melakukan tugas tidak sesuai keterampilan, melakukantugas diluar potensi tenaga kerja, dan adanya gangguan selama mengerjakan tugas.
2. Tuntutan fisik dengan indikator; beban kerja tinggi mengakibatkan kesehatan fisik, menurunnya kondisi faal dan psikologi seseorang, menurunnya kesehatan yang prima dalam menjalankan pekerjaan, dan kurangnya dukungan sarana prasarana yang nyaman dan memadai, perasaan kelelahan secara mental.

Kinerja Karyawan

Secara umum kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam bekerja pada suatu perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Hasibuan (2013) menyatakan kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan) dengan standar yang telah ditetapkan.

Sari (2017) mengemukakan enam indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen kerja.

Pengembangan Hipotesis

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Stres yang dialami karyawan jika ditangani dengan baik akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Krisnawati dan Lestari (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti jika semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Penelitian Erwandari dan Sari (2018) serta penelitian dari Sengkey *et al.* (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut.

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Selanjutnya konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya daya yang terbatas karena mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda (Rivai dan Sagala, 2010). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Krisnawati dan Lestari (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan jika semakin tinggi konflik kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut.

H2: Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya beban kerja diartikan sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam bagian tertentu (Moekijat, 2004). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rolos *et al.* (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dalam penelitian ini adalah Perumda Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara yang beralamatkan di Jl. Shima No.12A Jepara. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara yang berjumlah 120 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari pengisian kuesioner secara individual terkait masalah penelitian berupa pernyataan mengenai stres kerja, konflik kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan metode survei dengan alat bantu kuesioner. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda menggunakan program komputer SPSS 22.

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Penelitian ini menggunakan populasi sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara yaitu sebanyak 135 orang. Dengan demikian Jumlah kuesioner yang disebar sebanyak 135 eksemplar dan jumlah kuesioner yang kembali dan diisi lengkap sebanyak 120.

Sebagian besar responden adalah laki-laki sebanyak 93 orang, dengan usia berkisar 21-40 tahun sebanyak 65 orang, pendidikan terakhir adalah SMA sebanyak 72 orang, jabatan pekerjaan adalah staf sebanyak 71 orang dan lama bekerja adalah 6-10 tahun dan di atas 50 tahun dengan jumlah yang sama sebanyak 37 orang.

Variabel stres kerja memiliki nilai *mean* sebesar 3,00 yang berarti stres kerja pada karyawan pada tingkat cukup rendah yang artinya stres kerja karyawan masih tergolong wajar. Variabel konflik kerja memiliki nilai *mean* sebesar 2,91 artinya konflik kerja pada tingkat cukup rendah hal ini berarti konflik yang terjadi pada karyawan masih wajar. Variabel beban kerja memiliki nilai *mean* 2,59 yang berarti beban kerja yang dialami karyawan pada tingkat cukup rendah artinya beban kerja yang dialami oleh karyawan masih tergolong wajar.

Hasil Uji Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji didapatkan variabel stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan kinerja karyawan, semuanya memiliki nilai KMO >0,5. Hal ini menunjukkan bahwa kecukupan sampel terpenuhi. Nilai *loading factor* padasemua indikator variabel stres kerja (X1), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) > 0,4. Dengan demikian maka semua indikator

tersebut valid. Sementara ada satu indikator pada variabel konflik kerja (X2) yaitu indikator X2.9 memiliki nilai *loading factor* sebesar $0,155 < 0,4$ sehingga indikator X2.9 tidak valid. Indikator tersebut di-drop dan kemudian dilakukan uji validitas tahap 2. Hasil uji validitas tahap 2 menunjukkan semua indikator pada variabel konflik kerja (X2) nilai *loading factor* > 0,4. Hal ini menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa variabel stres kerja (X1), konflik kerja (X2), beban kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel sehingga dapat dilakukan analisis selanjutnya.

2 Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Angka Standar Reliabel	Keterangan
Stres Kerja (X1)	0,836	0,7	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	0,873	0,7	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0,88	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,85	0,7	Reliabel

Sumber : Data yang Diolah, 2020.

Uji Model

1. Uji F

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3,4	3	1,133	4,97	,003 ^b
Residual	26,44	116	0,228		
Total	29,84	119			

Sumber : Data yang Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 3 model persamaan tersebut memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa

model dinyatakan layak (*fit*) untuk dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4 . Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,338 ^a	0,114	0,091	0,477

Sumber : Data yang Diolah, 2020.

Berdasarkan tabel 4, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,091. Artinya stres kerja, konflik kerja, dan beban kerja hanya mampu menjelaskan sebanyak 9,1% terhadap kinerja karyawan sedangkan sebanyak 90,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji t

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
Stress Kerja	0,344	2,417	0,02
Konflik Kerja	-0,068	-0,46	0,65
Beban Kerja	-0,441	-3,32	0

Sumber : Data yang Diolah, 2020.

Uji Hipotesis

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Berdasarkan tabel 5 dapat ditunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,02 < 0,05$ dan nilai beta sebesar 0,344 (positif), artinya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 ditolak.

Tabel 5 juga menunjukkan bahwa besar nilai signifikansi $0,645 > 0,05$, artinya konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 ditolak. Berdasarkan tabel 5 dapat ditunjukkan bahwa besar nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan nilai beta sebesar -0,441 (negatif), artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

Pembahasan

Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Faktor pendorong ada pada indikator target dan harapan, artinya target dan harapan yang ditetapkan perusahaan begitu tinggi. Hal ini terlihat pada fenomena yang terjadi dimana karyawan harus dituntut untuk mampu memenuhi kebutuhan air bagi masyarakat, dan indikator tekanan artinya sebagian besar karyawan cenderung mengalami stres kerja yang disebabkan oleh aturan perusahaan sehingga karyawan merasa tertekan.

Sebagian besar karyawan berusia 21-40 tahun yang merupakan manusia produktif dimana kecenderungan tekanan yang diterima dapat dijadikan tantangan sehingga stres yang dialami dapat meningkatkan kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Giovanni *et al.* (2015) dengan hasil yang

menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperlihatkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor pendorong pada indikator lelah secara mental dengan pekerjaan yang cukup rendah, artinya sebagian besar karyawan cenderung tidak merasa lelah dengan tugas yang diberikan sehingga hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Kemudian pada indikator ketegangan masalah pribadi yang juga cukup rendah, artinya sebagian besar karyawan cenderung menganggap masalah pribadi tidak membuat ketegangan saat bekerja sehingga konflik tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Pangemanan *et al.* (2016).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan dalam bekerja maka semakin rendah kinerja karyawan. Faktor pendorong pada indikator tugas di luar potensi cukup tinggi, artinya sebagian besar karyawan tidak selalu bekerja sesuai dengan potensi yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat dari fenomena bahwa karyawan memiliki tugas yang cukup banyak untuk melayani masyarakat serta dituntut bekerja cepat dan tanggap sehingga tak jarang karyawan mengerjakan tugas di luar potensinya.

Indikator gangguan saat bekerja cukup tinggi, artinya dalam bekerja karyawan seringkali mengalami gangguan seperti gangguan teknis maupun gangguan dari luar lingkungan pekerjaan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Rolos *et al.* (2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin

tinggi stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan dan sebaliknya. Sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin rendah kinerja karyawan dan sebaliknya.

Saran bagi Pihak Perumda Air Minum Tirta Jungporo Kabupaten Jepara, kebijakan perusahaan yang dapat diterapkan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Mempertahankan stres kerja yang dialami karyawan agar kinerja karyawan tetap baik.
- 2) Menjaga hubungan antar karyawan melalui penciptaan kerjasama yang baik agar konflik kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Memberikan kejelasan mengenai pembagian kerja masing-masing karyawan dan membagi tugas karyawan pada masing-masing pembagian kerjanya tersebut sehingga beban kerja yang dialami karyawan dapat berkurang dan kinerja karyawan diharapkan dapat meningkat.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian mengenai variabel stres kerja, konflik kerja, beban kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Antaka, P. F., dan Jaidi, N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Diplo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi 6 Yogyakarta.

Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI) , pp, 647-654.

Erwandari, E. P., dan Sari, A. P. (2018). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, pp. 39-49.

Flippo, E. B. (2002). *Personel Management (Manajemen Personalia)*. Edisi VII, Jilid II, Terjemahan Alponso, S. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Giovanni, T., Kojo, C., dan Lengkong V.P.K. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3(3)

Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.

Hidayat, S., Djumali, dan Maryam, S. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 17(1).

Krisnawati, S. & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 287-294.

Mahfudz, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, Vol. 14(1)

Mangkunegara, A.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Moekijat. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.

- Pangemanan, M., Lapian, J., dan Taroreh, R. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Study pada Kantor Wilayah PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Pramudia, A., Samdin, Yusuf, Budi, N., Mokodompit, E. A., dan Ramdhani, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari. *Jurnal Manajemen*, Vol. 11(2).
- Rivai, V., dan Sagala. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Penerbit Rajawali Pers.
- Robbins, S.P.(2003). *Organizational Behavior. Edisi Indonesia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Rolos, J., Sambul, S.A.P., dan Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sari, P.E. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 5.(1).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sengkey, W.S., Roring, F., dan Dotulong, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5(3), pp. 4565-4574.
- Septianto, D., dan Lataruva, E. (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Studi pada PT Pataya Raya Semarang*. Semarang : Disertasi Universitas Diponegoro tidak Dipublikasikan.