

PENGARUH STRES KERJA KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GIANYAR

Ida Ayu Gede Lingga Yoni¹⁾

I Wayan Sukadana²⁾

I Wayan Suarjana³⁾

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

ABSTRAK

Stres kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial mempunyai peran penting untuk meningkatkan kinerja para karyawan untuk meningkatkan SDM yang lebih bermutu. Menyadari betapa pentingnya stres kerja, konflik kerja dan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, maka Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar dengan segala keterbatasan yang dimiliki mencoba untuk melaksanakan program tersebut. Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. 2) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. 3) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. 4) Stres kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang kabupaten Gianyar.

Kata kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Work stress, work conflict and financial compensation have an important role to improve the performance of employees to improve human resources with higher quality. Realizing how important work stress, work conflict and compensation are in an effort to improve employee performance, the Gianyar Regency Public Works and Spatial Planning Agency with all its limitations tries to implement the program. The sampling technique in this study used a proportional random sampling technique with a total sample of 50 employees. The results showed that 1) Job stress had a negative and significant effect on employee performance at the Gianyar Regency Public Works and Spatial Planning Service. 2) Work conflict has a negative and significant effect on employee performance at the Gianyar Regency Public Works and Spatial Planning Office. 3) Financial compensation has a positive and significant effect on employee performance at the Gianyar Regency Public Works and Spatial Planning Office. 4) Work stress, work conflict and financial compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at the Department of Public Works and Spatial Planning in Gianyar Regency.

Keywords: Job Stress, Work Conflict, Financial Compensation and Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

Setiap perusahaan sangat mengoptimalkan Sumber Daya Manusianya (SDM) dengan berbagai cara, sehingga perusahaan dapat menghadapi kompetitornya dan dapat mencapai tujuannya. Suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik (Triana, 2006).

Menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan (Pratiwi dan Ardana, 2015).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya stres kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial. Stres kerja yaitu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Selain itu, stres kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Kemudian definisi menurut Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Konflik kerja yang berkesinambungan akan berdampak buruk bagi perusahaan, karena dapat menumbuhkan kesenjangan sosial di antara sumber daya manusia (SDM) yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Konflik kerja juga akan berdampak buruk pada sumber daya manusia itu sendiri. Seperti akan timbulnya perasaan tidak nyaman, tertekan, malas yang nantinya akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Secara umum pemberian kompensasi adalah untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi dan menjamin terciptanya keadilan baik keadilan internal maupun keadilan eksternal. Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2017:181) mengemukakan, kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Suparyadi (2015:271) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang

diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Seperti halnya karyawan yang bekerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, berasal dari berbagai golongan PNS maupun non PNS dan terdiri dari berbagai sub bagian yang saling berkaitan maka dari itu akan banyak perbedaan seperti gaji, kompensasi, kondisi kerja sampai dengan pangkat dan kedudukan.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar merupakan perangkat Daerah ditetapkan dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Sesuai dengan Peraturan Bupati Gianyar Nomor 86 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, dinas dipimpin oleh Kepala Dinas berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Hasil pra survey ditemukan bahwa kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Serta masih rendahnya inisiatif karyawan, dimana karyawan tidak menggunakan seluruh waktu kerjanya dan lebih mementingkan hal lain diluar pekerjaan.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan, menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh keadaan stres kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Adapun permasalahan stres kerja yaitu terjadi stres kerja dari beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan karyawan seperti, banyaknya pekerjaan mendadak yang harus di kerjakan dengan jangka waktu yang sangat singkat dan kurangnya jumlah karyawan tidak sebanding dengan banyaknya pekerjaan, yang juga menjadi indikasi munculnya stres kerja.

Keadaan konflik kerja, akan menimbulkan kesalahpahaman, ketidak selarasan pikiran antar karyawan dengan tetap teguh pada pendirian masing-masing yang dapat menimbulkan konflik kerja, tekanan dari atasan yang meminta karyawannya untuk segera menyelesaikan tugasnya dan adanya rasa bersaing di antara karyawan menjadi penyebab utama konflik kerja.

Berdasarkan hasil wawancara fenomena-fenomena mengenai konflik kerja yang terjadi dilapangan antara lain adanya tekanan didalam bekerja, banyaknya tuntutan tugas yang harus diselesaikan, karyawan kurang merasakan waktu bersama keluarga karena sering lembur, pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuan serta tidak adanya kesamaan pendapat dengan rekan kerja.

Keadaan kompensasi finansial di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, yaitu pemberian balas jasa sesuai dengan beban kerja, sehingga produktifitas kinerjanya pun meningkat. Kompensasi finansial

juga digunakan untuk menjaga hubungan baik perusahaan dengan karyawan, dan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Sistem pembagian bonus atau tunjangan kinerja tidak sesuai dengan beban kerja serta dalam pemberian insentif tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Adanya berbagai bentuk stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan tersebut, mendorong penulis untuk melakukan penelitian skripsi dengan judul: “PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN GIANYAR”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009).

2.2 *Stres Kerja*

Menurut Ekawarna (2018), stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu menurut definisi WHO, stres kerja adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja

tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya.

2.3 *Konflik Kerja*

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:236) konflik adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam dalam Hamali (2018:235) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

2.4 *Kompensasi Finansial*

Menurut Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

2.5 *Kinerja Karyawan*

Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simanjutak dalam Widodo (2015:131) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan.

III. KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Pemikiran



3.2 Hipotesis

- H1 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- H2 : Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- H3 : Kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- H4 : Stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

4.2 Obyek Penelitian

Yang menjadi obyek penelitian ini adalah mengenai pengaruh stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

4.3 Definisi Operasional Variabel

1) Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Menurut Cristine Julvia (2016) indikator dari stres kerja adalah beban kerja, wewenang, kondisi fisik atau kesehatan, ketidaknyamanan dan tekanan kerja.

2) Konflik Kerja

Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Indikator konflik kerja menurut Boles, James Boles & Donofrio (dalam Roboth, 2015) terdiri dari lima indikator, diantaranya tekanan kerja, banyaknya tuntutan tugas, kurangnya kebersamaan keluarga, sibuk dengan pekerjaan, dan konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

3) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah apa yang diterima karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Menurut Rufaidah, *et. al.*, (2017) mendefinisikan ada lima indikator kompensasi finansial yaitu gaji, upah, tunjangan, insentif, dan komisi atau bonus.

4) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ibid dalam Hesti Yolanda (2018), adapun indikator-indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, yaitu kualitas,

kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan alat atau sarana.

4.4 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar yang berjumlah 101 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*.

4.5 Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Koefisien determinasi (R^2), Uji Statistik Parsial (t -test) dan Uji Statistik Simultan (F -test)

V. Hasil Analisis dan Pembahasan

Adapun rekapitan hasil analisisnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Rekapitulasi Hasil Analisis

	B	Beta	t	Sig.
Konstanta	-5,083		-0,837	0,407
Stres Kerja	-0,677	-0,189	-2,767	0,008
Konflik Kerja	-0,511	-0,139	-2,142	0,038
Kompensasi Finansial	1,696	0,977	17,065	0,000
R	0,949			
Adjusted R Square	0,894			
F	138,033			
Sig. F	0,000			

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 6

5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -5,083 - 0,677 X_1 - 0,511 X_2 + 1,696 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa: Nilai $a = -5,083$, artinya apabila tidak ada perhatian terhadap stres kerja, konflik kerja, dan

kompensasi finansial, atau nilainya konstan, maka tidak ada kinerja karyawan.

Nilai $b_1 = -0,677$, artinya apabila konflik kerja dan kompensasi finansial dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya stres kerja akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan.

Nilai $b_2 = -0,511$, artinya apabila stres kerja dan kompensasi finansial dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya konflik kerja akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan.

Nilai $b_3 = 1,696$, artinya apabila stres kerja dan konflik kerja dianggap konstan atau nilainya tetap, maka meningkatnya kompensasi finansial akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan.

Dari persamaan di atas maka dapat di jelaskan arah hubungan variabel stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan adalah negatif. Koefisien regresi yang

bertanda negatif menunjukkan adanya pengaruh yang berlawanan arah, dimana apabila stres kerja dan konflik kerja ditingkatkan, maka akan diikuti oleh menurunnya kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, begitu sebaliknya. Dari persamaan di atas juga dapat di jelaskan arah hubungan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana kompensasi finansial ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, begitu sebaliknya.

5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Dari hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS version 22 For Windows* diperoleh hasil Uji Normalitas pada Tabel 5.2 berikut ini :

Tabel 5.2
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.40413586
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.081
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti

dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas berikut: dapat dilihat pada Tabel 5.3 sebagai

Tabel 5.3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	Nilai VIF
Stres Kerja	0,464	2,156
Konflik Kerja	0,515	1,944
Kompensasi Finansial	0,663	1,509

Sumber: Pengolahan Data Penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.3 menunjukkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model

regresi tidak terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas
Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 5.4 sebagai berikut:

Tabel 5.4
Hasil Pengujian Gejala Heteroskedastisitas

Variabel	B	t-hitung	Sig.
Stres Kerja	0,068	0,435	0,665
Konflik Kerja	-0,063	-0,416	0,680
Kompensasi Finansial	0,037	0,590	0,558

Sumber : pengolahan data penelitian, Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 5.4 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya (ABS_RES) lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas pada model regresi.

5.3 Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,949. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2012) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,949 berada antara 0,800 sampai dengan 1,000 yang berarti korelasi adalah sangat kuat.

5.4 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1 diperoleh nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,894. Ini berarti besarnya kontribusi antara stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 89,4% sedangkan sisanya 10,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.5 Uji F

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 5.1, diperoleh nilai F_{hitung} 138,033 dan signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut juga berarti semua variabel independen yang dimasukkan dalam model

mempunyai pengaruh nyata secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

5.6 Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 25* pada Tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa besarnya Adjusted $R^2 = 0,675$. Jadi besarnya koefisien determinasi adalah sebesar $D = 67,50\%$. Hal ini berarti bahwa besarnya kontribusi/sumbangan gaya kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Nusamba Tegallalang di Kabupaten Gianyar adalah sebesar $67,50\%$ sedangkan sisanya sebesar $32,50\%$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak di bahas.

5.7 Uji t

Berdasarkan Tabel 5.11 di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk stres kerja adalah $-2,767$, dan signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Kabupaten Gianyar. dapat diterima.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk konflik kerja adalah $-2,142$, dan signifikansi sebesar $0,038 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. dapat diterima.
3. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} untuk kompensasi finansial adalah $1,696$, dan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Hal tersebut juga berarti bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar dapat diterima.

5.8 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Stres kerja dalam perusahaan dapat timbul akibat lingkungan fisik yang kurang nyaman atau dapat juga ditimbulkan akibat adanya intimidasi dan tekanan dari rekan kerja dan pimpinan. Selain itu beban pekerjaan yang tinggi juga menjadi salah satu penyebab stres kerja. Jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan. Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan pada jangka pendek dapat membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sari (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Konflik kerja yang terjadi di dalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka

mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja pada karyawan dapat menimbulkan hal yang positif, namun apabila tidak dapat dikelola dengan baik maka akan berdampak buruk. Konflik yang tidak dikelola dengan baik bisa menjadi serius dan mengakibatkan rusaknya hubungan kerja sama dalam perusahaan. Dampaknya, lingkungan kerja tidak lagi kondusif dan dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Maulana (2015) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar. Di era persaingan global, kesejahteraan karyawan merupakan hal mutlak yang menjadi tanggung jawab perusahaan. Pihak perusahaan dan karyawan harus menyetarakan masing-masing hak dan kewajibannya. Maka dari itu, karyawan yang sudah melaksanakan tugas ataupun kewajibannya harus mendapatkan imbalan berupa kompensasi finansial yang setimpal dari pihak perusahaan. Penentuan kompensasi karyawan mungkin terdengar sederhana, namun dalam pelaksanaannya sangatlah kompleks. Jika perusahaan memiliki sistem kompensasi yang bersifat tidak objektif terhadap karyawan maka akan menimbulkan ketidakpuasan,

tetapi jika pemberian kompensasi dilakukan secara adil dan tepat maka dapat memotivasi karyawan. Hal ini juga berdampak terhadap kinerja karyawan, karena pada dasarnya kompensasi merupakan kebutuhan utama dari karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Putra dan Mujiati (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, ini berarti bahwa semakin meningkat stres kerja maka kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar juga akan menurun.
- 2) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin meningkat konflik kerja maka kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar juga akan menurun.
- 3) Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan

Ruang Kabupaten Gianyar, ini berarti semakin baik kompensasi finansial yang diberikan maka kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar juga akan meningkat.

- 4) Kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- 5) Stres kerja, konflik kerja dan kompensasi finansial secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Gianyar.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- 1) Berdasarkan nilai koefisien determinasi, variabel stres kerja, konflik kerja, dan kompensasi finansial berkontribusi sebesar 89,4% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 10,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, sehingga dapat dikatakan variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini belum mencakup keseluruhan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar.
- 2) Serta penelitian hanya dilakukan disatu tempat penelitian saja. Sehingga kedepannya dapat dilakukan dari lingkup yang lebih luas lagi atau beberapa tempat penelitian.

6.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat maka saran-saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kepada pimpinan Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Gianyar, untuk mengurangi stres kerja karyawan agar mengevaluasi kembali beban kerja yang diberikan kepada bawahannya dengan melakukan pemberian beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan sehingga tidak membuat karyawan terbebani secara berlebihan sehingga mereka dapat menikmati pekerjaannya sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
- 2) Untuk mengurangi konflik kerja, sebaiknya instansi lebih memperhatikan komunikasi antara atasan dan sesama rekan kerja agar terjalin dengan baik, seperti dengan melakukan *morning briefing* untuk menciptakan komunikasi antar karyawan sehingga karyawan tidak merasakan adanya tekanan dalam bekerja.
- 3) Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Gianyar hendaknya memberikan perhatian dalam hal pemberian bonus kepada karyawannya, karena selama ini bonus yang diterima tidak sesuai dengan beban kerja dan pencapaian yang dilakukan.
- 4) Untuk meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan dapat melakukan pelatihan terhadap karyawan agar karyawan dalam bekerja dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan.

- 5) Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk memperdalam penelitian dan sebaiknya peneliti selanjutnya menambah penggunaan variabel lain yang datanya tersedia untuk setiap periode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arfani dan Bachruddin. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *Proceeding of Management*. Vol.5, No.2 Agustus 2018 ISSN : 2355-9357.
- Arsanti, Tutuk Ari. 2009. Hubungan antara Penetapan Tujuan, Self-Efficacy dan Kinerja. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*. Vol 16, No. 2,97-109.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Cahyono, A. S. D. and Koentjoro. 2015. Appreciative Inquiry Coaching untuk Menurunkan Stres Kerja. *Gadjah Mada Journal of Professional Psychology*. 1(2), pp. 89–107.
- Chadek Novi Charisma Dewi, I Wayan Bagia, Gede Putu Agus Jana Susila. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 4 No. 2.
- Cristine Julvia. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*. Vol. 16, No. 1
- Dhea Yasinta Yanda Putri. 2017. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pada Pramugari. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Dimas Bagaskara Cendhikia, Hamidah Nayati Utami, Arik Prasetya. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 35 No. 2 Juni 2016.
- Edrick Leonardo dan Fransisca Andrian. 2015. Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia, Agora. Vol. 3, No. 2, (2015).
- Ekawarna. 2018. *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: Bumi Aksara
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Program AMOS 24*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hesti Yolanda. 2018. Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Palembang: UNI Rade Fatah.
- Iresa, Amelia Rahma., Utami, Hamidah Nayati., Prasetya, Arik. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.23 No.1.
- Kusuma. 2013. Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di KantorBadan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *e-Journal Administrasi Negara*. Tahun 2013.
- Laode Asfahyadin A, Nofal Nur, H. Muh. Taufik, Gusli Topan Sabara, Rosmawaty, Kartini, Mirad. 2017. The Influence of Work Family Conflict and Work Stress on Employee Performance. *International Journal of Management and Applied Science (IJMAS)*. pp. 1-6, Volume 3, Issue 2.

- Luqman Ashidiq Wijaya. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung, Kompensasi Finansial Tidak Langsung, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengemudi Ojek Online Di Jakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Matana, Anastasia. 2017. Pengaruh Total Quality Management Terhadap Ekspektasi Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Makasar: Universitas Hasanuddin.
- Muhamad Heru Purnomo dan Bambang Dwiloka. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Jateng Cabang Temanggung. *Jurnal Visi Manajemen*. Vol 2 No 2.
- Muhamad Rosidhan Anwari Bambang Swasto Sunuharyo Ika Ruhana. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 41 No.1.
- Mutholib. 2019. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities Jurnal Pendidikan Akuntansi*. Volume 2. No.3 Desember 2019 (222-236) e-ISSN 2620-5866.
- Nawawi, Hadari. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurliani Kuraising. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk Unit Makassar. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Makasar: Universitas Muhammadiyah.
- Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.
- Purnama, I Putu. Mujiati, Ni Wayan. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen*. Vol. 5, No. 1, Januari 2016. ISSN 2302-8912.
- Ria Puspita Sari. 2015. Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rifandi. 2017. Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis. Sulawesi Tenggara: Universitas Halu Oleo.
- Robbins, P. Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. *Organizational Behaviour*. Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Roboth, J. Y. 2015. Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia.

- Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 ,No. 1, pp. 33-46
- Rufaidah, et al. 2017. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan tetap PG. Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*. Vol. 42 No.1.
- Sanjoko Deny Cahyadinanto. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan. *Skripsi*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang.
- Santoso, Slamet. 2016. *Statistika Ekonomi plus SPSS*. Ponorogo: UNMUH Ponorogo Press.
- Soeratno dan Arsyad Lincoln. 2000. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Jakarta: UPP, AMP UKPN.
- Srimindarti, Ceacilia. 2012. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Premature SignOff dengan Turnover Intention sebagai Variabel Intervening: Suatu Tinjauan dari Goal Setting Theory. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. Vol. 8, No. 2, Hal. 102-110.
- Subechi Maulana M. 2015. Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia-Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Edisi 1. Yogyakarta: Andi
- Sutrisno, Edy 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tamauka Marsello Giovanni, Christoffel Kojo, Victor. P.K Lengkong. 2015. Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.3 No.3. ISSN 2303-11.
- Tri Wartono. 2017. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Majalah Mother And Baby. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 4, No. 2.
- Umar. 2005. *Metode Penelitian Untuk Tesis Dan Bisnis*. Jakarta: Grafindo.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Depok: Raja Grafindo.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.