

PENGARUH STRES KERJA, KONFLIK KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PUSKESMAS SUKAWATI II KABUPATEN GIANYAR

Iluh Devi Puspa Wati¹, I Gede Rihayana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: iluhdevi89@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the result of work performance in the form of both quality and quantity achieved by human resources per unit time in carrying out their work duties in accordance with the responsibilities given to them. factors that can affect employee performance include work stress, work conflict, and work discipline. This study aims to determine the effect of work stress, work conflict, and work discipline on employee performance at UPTD Puskesmas II Gianyar Regency. The location of this research is UPTD Puskesmas Sukawati II Gianyar Regency which is located at Jl.Kesawa No.1, Singapadu Kaler, Kec. Sukawati, Gianyar Regency. The objects examined in this study are work stress, work conflict, work discipline, and employee performance. The population in this study was all employees of the Sukawati II Health Center, Gianyar Regency, totaling 72, determining the number of samples used by the authors in this study using the census method based on the provisions put forward by Sugiyono (2017), who said that "saturation sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. Another term for saturated sample is census. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that work stress, work conflict, and work discipline had a negative and significant effect on employee performance at the UPTD Puskesmas Sukawati II, Gianyar Regency.

Keywords: work stress, work conflict, work discipline, and employee performance

PENDAHULUAN

Pada era global yang terjadi saat ini, organisasi dihadapkan dengan dinamika dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kuat, sehingga menuntut upaya-upaya untuk menghasilkan capaian optimal agar Tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai (Luthan, 2018). Pencapaian tujuan merupakan jalur kesuksesan bagi sebuah perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya. Dalam jangka pencapaian tujuan tersebut, setiap perusahaan berupaya memberdayakan dan mengoptimalkan

sumber daya yang dimiliki, sehingga kelangsungan hidup perusahaan dapat terjaga. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tajam sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri serta secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insansinya berkembang maksimal (Sutrisno, 2019).

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu

organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktifitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan penggerak jalannya perusahaan dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan (Kapitan & Dewi, 2019). Oleh karena itu, memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia tersebut (Widyani, 2017). Pentingnya sumber daya manusia, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa kedalam suatu organisasi (Sudarmayanti, 2017).

Kinerja adalah hasil prestasi kerja baik berupa kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan priode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2013: 67). Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya Rahmawanti (2014:6). Kinerja pada dasarnya merupakan realisasi target oleh sebuah organisasi, yang mana pencapaiannya melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi tersebut, oleh karena itu setiap organisasi dalam memanfaatkan sumber dayanya terlebih dahulu menentukan beberapa persyaratan yang akan dicapai ketika mendapa tkan sumber dayanya. Seperti halnya kinerja menurut Helfert di dalam Gaol, (2014: 589) adalah sesuatu tampilan keadaan secara utuh atas

perusahaan selama satu periode waktu tertentu dan merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar adalah unit kesehatan yang letaknya di tengah-tengah masyarakat dengan akses mudah dijangkau. Puskesmas Sukawati II merupakan salah satu puskesmas dari 13 (tiga belas) puskesmas dikabupaten Gianyar yang terletak di Banjar Negari Desa Singapadu Tengah. Adapun jumlah pegawai di UPTD Puskesmas Sukawati II adalah sebanyak 72 orang pegawai 9 diantaranya adalah pegawai Kontrak. Pelayanan yang terdapat di UPTD Puskesmas Sukawati II meliputi pemeriksaan kehamilan, imunisasi, Manajemen Terpadu Bayi Muda (MTBM), Manajemen Terpadu Balita Sakit (MTBS), Keluarga Berencana (KB). Dan beberapa program lainnya.

UPTD Puskesmas Sukawati II dalam melakukan kegiatannya selalu menginginkan kinerja yang baik melkalui peningkatan mutu pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat. Salah satu cara untuk menjaga tingkat mutu pekerjaan yang baik adalah dengan menjaga tingkat stres kerja yang dimiliki oleh pegawai.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah stress kerja. Menurut Fahmi (2017:214) stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan

psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan Zainal (2014:724). Hubungan stress dengan kinerja tampak jelas bahwa stress kerja yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja yang rendah (tidak optimum). Stress kerja merupakan aspek yang penting bagi organisasi terutama berkaitan dengan kinerja. kinerja yang baik dapat membantu organisasi memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan organisasi. Stress kerja yang dikelola dengan baik stress kerja justru bisa meningkatkan produktifitas dan kematangan individu. Sebaliknya apabila individu tidak mampu mengelola stress yang dialaminya maka cenderung menjadi tidak produktif (Sekarwangi & Meiyanto, 2012:3).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai Puskesmas Sukawati II ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu adanya pemberian beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan serta terjadinya peran ganda dalam pelaksanaan pekerjaan hal ini dikarenakan struktur organisasi yang kurang jelas mengakibatkan kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab, sehingga seringkali karyawan mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan wewenang dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya memicu terjadinya stress yang dirasakan karyawan yang terkadang akhirnya menyebabkan terjadinya konflik antar pegawai. Beban kerja yang tinggi yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai serta rotasi kerja yang rendah menjadikan beban kerja yang semakin tinggi dan berdampak kepada

meningkatnya stress kerja yang dirasakan karyawan. Hal ini menyebabkan pegawai merasa kurang nyaman dan kurang semangat untuk bekerja terutama dalam pemberian layanan kepada masyarakat dan pasien yang berkunjung merasa kurang puas atas pelayanan yang diberikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mariyudi (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ekhsan, dkk (2021), Maharani (2021) juga menyatakan Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal berbeda di dapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Manalu dkk (2021) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Adapun faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah konflik kerja. Menurut Handoko (2017:344) konflik adalah “sebagai segala macam interksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak”. Selanjutnya menurut Handoko (2017:344) konflik organisasi adalah “ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota – anggota atau kelompok – kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya – sumber daya yang terbatas atau kegiatan – kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi”. Selanjutnya menurut Robbins dalam Arifin,(2017:110) konflik adalah “suatu kondisi dimana satu pihak merasakan pihak lain telah mempengaruhi secara negative atau akan segera mempengaruhi secara negative sesuatu

yang diperhatikan pihak pertama”. Perbedaan yang terdapat dalam organisasi sering kali menyebabkan terjadinya ketidakcocokan yang akhirnya menimbulkan konflik. Konflik di latar belakang oleh adanya ketidakcocokan atau perbedaan dalam hal nilai, tujuan, status, dan lain sebagainya. Terlepas dari faktor yang melatarbelakangi terjadinya suatu konflik, gejala yang mengemukakan dalam suatu organisasi saat terjadi konflik di mana saat individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan dengan individu atau kelompok lain yang berpengaruh terhadap kinerja dalam melakukan aktivitas organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai Puskesmas Sukawati II yaitu adanya konflik kerja akibat beban kerja yang tinggi yang mengakibatkan sering terjadinya kesalahan pemahaman dalam pembagian tugas, beberapa karyawan menerima tugas dan tanggung jawab diluar kapasitas. Serta kurang harmonisnya hubungan antar karyawan karena kedudukan atau jabatan, rekan kerja yang kurang mengerti beban kerja

dalam tim, perbedaan pendapat antar karyawan yang berakhir dengan emosi. Kondisi seperti ini, membuat karyawan merasa tidak semangat untuk bekerja, tidak melakukan banyak inovasi, bahkan menyumbangkan ide dan kreativitasnya bagi perusahaan. Kondisi ini menyebabkan karyawan mulai merasa jenuh, penyelesaian pekerjaan tidak sesuai prosedur, sehingga tingkat kesalahan dalam bekerja sangat tinggi, karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sedikit mungkin sehingga banyak waktu tersisa untuk bersantai dan tidak masuk tanpa keterangan, pulang kerja sebelum waktunya.

Waruwu (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu juga penelitian yang dilakukan Novia. dkk (2022), Kapitan, dkk (2019), Ekhsan, dkk (2021) dimana Konflik kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan Rahmawati (2018) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1
Tingkat Absensi Pegawai Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi			
			Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Total
1	Januari	72	1	0	1	1
2	Februari	72	0	3	3	6
3	Maret	72	2	1	1	2
4	April	72	1	0	2	3
5	Mei	72	1	3	1	5
6	Juni	72	0	0	2	2
7	Juli	72	0	0	0	0
8	Agustus	72	2	2	4	8
9	September	72	0	1	2	3
10	Oktober	72	1	0	3	4
11	November	72	0	1	1	2
12	Desember	72	0	3	1	4
Jumlah			8	14	21	40

Sumber: TU Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2018:193) disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Berdasarkan data absensi pegawai Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar tahun 2021, dapat dilihat dari tabel 1.2 yaitu terdapat banyaknya pegawai yang tidak disiplin yaitu dilihat dari keterangan alfa (tanpa keterangan) di setiap bulannya. Masih tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan yang terjadi akibat dari tidak hadir tanpa memberi keterangan sebelumnya, karyawan datang terlambat, serta masih adanya karyawan yang pulang kerja dengan alasan tertentu mempengaruhi jumlah produktifitas dan kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan.

Hal ini menyebabkan kinerja pegawai kurang efektif dalam meningkatkan pelayanan terhadap pasien dan menggambarkan bahwa karyawan kurang memahami tentang peraturan yang ada, kurang kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan yang berlaku serta kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Kondisi kerja yang tidak stabil ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja pegawai, selain itu hal ini berdampak kepada berkurangnya jam kerja yang dapat digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan kegiatan ada di Puskesmas.

Rahmadan (2020) berdasarkan penelitian bahwa pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Paruru, dkk (2017), Wiguna (2019), Ferawati (2017) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian Susanti (2019) hasil penelitian membuktikan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar”.

TINJAUAN PUSTAKA

1) Goal Setting-Theory

Goal-Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai

keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

2) Stres Kerja

Greenberg dan Baron (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi yang menghalangi tujuan individu dan tidak dapat mengatasinya, kemudian Aamodt (2018) memandang stres kerja sebagai respon adaptif yang termasuk karakteristik individual dan konsekuensi serta tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang terjadi, baik secara fisik maupun psikologis. Stres merupakan satu situasi yang mungkin dialami manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya didalam sebuah organisasi atau perusahaan. Stres menjadi masalah yang penting karena situasi itu dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja, sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. (Vanchapo, 2020:53). Dari pendapat ahli di atas dapat di simpulkan stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan pegawai/karyawan dalam menghadapi pekerjaan sehari-hari di organisasi/perusahaan. Menurut Robbins (2017:138) terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi stres kerja diantaranya:

- a. Faktor Lingkungan
 - 1) Ketidakpastian Ekonomi
 - 2) Ketidakpastian Politis
 - 3) Ketidakpastian Teknologi
- b. Faktor Organisasi

- 1) Tuntutan Tugas
 - 2) Tuntutan Peran
 - 3) Tuntutan Antar Pribadi
 - 4) Struktur Organisasi
 - 5) Kepemimpinan Organisasi
 - 6) Tahapan Hidup Organisasi
- c. Faktor Individual
 - 1) Masalah Keluarga
 - 2) Masalah Ekonomi
 - 3) Kepribadian

3) Konflik Kerja

- Mubarok (2017:127) menyebutkan bahwa, “Konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak mengganggu pihak lain secara negatif mempengaruhi, atau secara negatif mempengaruhi, sesuatu yang menjadi kepedulian pihak pertama.” Puspita (2018:5) menyebutkan bahwa, “Konflik adalah suatu keadaan terjadi perselisihan atau pertentangan antara dua orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang lebih baik dari orang lain, dan di antara keduanya tidak ada perasaan terganggu.” Handoko (2017:344) menyebutkan bahwa, Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Sule dan Priansa (2018:293-294) menyebutkan bahwa, Konflik dapat muncul disebabkan oleh berbagai faktor. Secara umum, tiga pemicu utama munculnya konflik yaitu.
- a. Komunikasi
 - b. Struktur Organisasi
 - c. Faktor Manusia

4) Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno, Edi dalam Supomo (2018:133) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingka laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sastrohadwiryono Siswanto (2018:133), disiplin kerja harus ada yang dapat didefinisikan sebagai adanya suatu sikap dan menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan – peraturan yang ada berlaku baik secara tertulis maupun tertulis dan ada yang tahap, tindak saksi apabila ada melanggar tugas dan yang di berikan maka ini wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah.

- Insentif
- Peraturan perusahaan
- Moral kerja pimpinan
- Relasi Interpersonal

5) Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2021). Rompis,et al.,(2017) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut

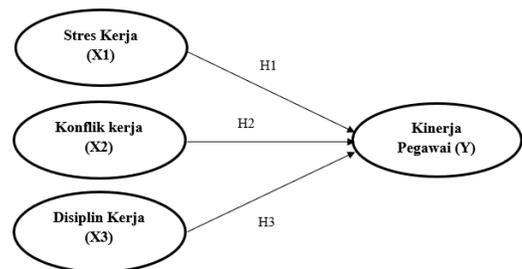
Mahmudi (2017:20) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah sebagai berikut.

- Faktor personal atau individual
- Faktor kepemimpinan
- Faktor tim
- Faktor sistem
- Faktor komitmen pada organisasi
- Faktor kontekstual (situasional)

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

1) Kerangka Konseptual

Gambar 1
Model Penelitian



2) Hipotesis

- H1: Stres Kerja Berpengaruh Negatif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar
- H2: Konflik kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar
- H3: Disiplin kerja berpengaruh positif Signifikan terhadap kinerja Pegawai Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah UPTD Puskesmas Sukawati II

Kabupaten Gianyar yang beralamat di Jl.Kesawa No.1, Singapadu Kaler, Kec. Sukawati, Kabupaten Gianyar. Obyek yang diteliti dalam penelitian ini adalah Stres kerja, Konflik kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar Sebanyak 72, penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan Sugiyono (2017), yang mengatakan bahwa "sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel Istilah lain dan sampel jenuh adalah sensus" Jadi dalam penelitian ini seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 72. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui berubahnya kinerja pegawai (Y) yang dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Stres kerja (X1), Konflik kerja (X2), Disiplin kerja (X3).

Tabel 3
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.848	0.550		5.177	0.000
	Stres Kerja	-0.245	0.054	-0.389	-4.558	0.000
	Konflik Kerja	-0.129	0.048	-0.206	-2.660	0.010
	Disiplin Kerja	0.516	0.111	0.402	4.629	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: *Lampiran 7*

Berdasarkan Tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

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

$$Y = 2.848 - 0.245X_1 - 0.129X_2 + 0.516X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dijelaskan.

a. Nilai konstanta sebesar 2.848 berarti apabila stres kerja, konflik kerja, disiplin kerja bernilai 0 atau tetap maka kinerja pegawai sebesar 2.848.

b. Beta stress kerja sebesar -0.245 artinya koefisien beta regresi stress kerja memiliki arah negatif hal ini berarti semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

c. Beta konflik kerja sebesar -0.129 artinya koefisien beta regresi konflik kerja memiliki arah negative hal ini berarti semakin tinggi konflik kerja maka akan menurunkan kinerja

pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

- d. Beta disiplin kerja sebesar 0.516 artinya koefisien beta regresi disiplin kerja memiliki arah positif hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap

2) Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	0.32893892
Most Extreme Differences	Absolute	0.091
	Positive	0.091
	Negative	-0.057
Test Statistic		0.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* 0.200 > 0,05. Hal ini berarti residual data model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.848	0.550		5.177	0.000		
	Stres Kerja	-0.245	0.054	-0.389	-4.558	0.000	0.536	1.864
	Konflik Kerja	-0.129	0.048	-0.206	-2.660	0.010	0.652	1.535
	Disiplin Kerja	0.516	0.111	0.402	4.629	0.000	0.520	1.924

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat semua variabel bebas mempunyai koefisien *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan *VIF* lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan semua variabel bebas dalam penelitian ini adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	0.092	0.318		.288	0.774
	Stres Kerja	0.009	0.031	0.048	.296	0.768
	Konflik Kerja	0.035	0.028	0.185	1.253	0.214
	Disiplin Kerja	0.018	0.064	0.047	.284	0.777

a. Dependent Variable: ABRES

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel di atas lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

Variabel	Beta	Signifikan
Stres Kerja	-0.245	0.000
Konflik Kerja	-0.129	0.010
Disiplin Kerja	0.516	0.000

3) Uji Koefisien Korelasi Berganda

Tabel 7

Hasil Uji Korelasi Berganda

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.857 ^a	0.734	0.722	0.33612	1.937
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: *Lampiran 7*

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai R sebesar 0.857 hal ini berarti stres kerja, konflik kerja, disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat kinerja pegawai.

4) Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 8

Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.857 ^a	0.734	0.722	0.33612	1.937
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: *Lampiran 7*

Berdasarkan Tabel 8 nilai *adjusted R Square* sebesar 0.722 dikali 100 memiliki arti 72.2 persen. Hal ini berarti stres kerja, konflik kerja, disiplin kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 72.2 persen, sedangkan sisanya sebesar 27.8 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti

5) Uji t Test

a. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel stress kerja memiliki nilai koefisien beta negatif sebesar

-0.245 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima.

b. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel konflik kerja memiliki nilai koefisien beta negatif sebesar -0.129 dengan nilai signifikansi $0.010 < 0.05$, artinya konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima.

c. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien beta positif sebesar 0.516 dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima.

6) Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh stress kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155). Stres merupakan reaksi negatif dari orang-orang yang

mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak, (Robbins dan Coulter, 2010:16). Zaenal dkk (2014: 724) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job stress) adalah pengalaman stress yang berhubungan dengan pekerjaan (King, 2010: 277). Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Mariyudi (2018), Maharani (2021). Ekshan, dkk (2021), dan Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti peningkatan stress kerja pada karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan

2. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Handoko (2017:344) menyebutkan bahwa, Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok

organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/ atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Rahmawati (2018), Novia, dkk (2022). Kapitan, dkk (2019), Waruwu, dkk (2019) menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja karyawan, maka kinerja akan semakin menurun.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan analisis disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin

kerja, adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi/perusahaan, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Rachmadan (2020), Paruru, dkk (2017). Wiguna (2019), Ferawati (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat

PENUTUP

1) Simpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi stress kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar.
2. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi konflik kerja maka akan menurunkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas

Sukawati II Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar.

2) Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

1. Penelitian ini hanya terbatas pada variabel stress kerja, konflik kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai, sedangkan masih banyak variabel yang diteliti.

3) Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut:

- 1) Untuk stress kerja, berdasarkan indikator dengan skor rata-rata terendah, saran yang diberikan pegawai agar berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh UPTD Puskesmas Sukawati II Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk konflik kerja berdasarkan indikator dengan skor rata-rata terendah, saran yang diberikan adalah kepada pegawai agar meminimalisir terjadinya perbedaan persepsi dengan pegawai lainnya.
- 3) Untuk disiplin kerja berdasarkan indikator dengan skor rata-rata terendah, saran yang diberikan adalah kepada pegawai agar bekerja sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

'Paruru, J. B., Lapijan, S. J., & Tawas, H. N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja

- Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(1).
- Adekunle, A. 2014. Impact of Employee Stress on Operational Risk Management. *Journal Of The Business School University of Gloucestershire*. 1(1), 6-15.
- Anuari, R., Hamidah, N. U., & Prasetya, A. 2017. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 42(1),102-109
- Arikunto. 2011. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta. Jakarta
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Ekhsan, M., & Septian, B. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Erna Mariyudi 2018. Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kabupaten Aceh Tengah dengan kepuasan sebagai variable intervening
- Evita Rahmawati, Y. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Bank BRI Cabang Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ferawati, Apfia. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Agora* 5.1
- Hasibuan, Z. H. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan).
- Helmi, Avin Fadilla. 1996. "Disiplin kerja." *Buletin Psikologi* 4.2. 32-42.
- Kapitan, A., & Dewi, A. A. S. K. 2019. Pengaruh Konflik Kerja Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Setres Kerja Pegawai PD Pasar Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen*. 8(5).
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. 2018. Stres kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287-294.
- Lestary, Lyta, and Harmon Chaniago. 2017: "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi* 3.2 : 94-103.
- Maharani, Y. R. 2021. Stres Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Bandung (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Muspawi, M. 2014. Manajemen konflik (upaya penyelesaian konflik dalam organisasi) (Vol. 16). Jambi University.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban

- kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Novia, J., Tarigan, I., & Syawaluddin, S. (2022). Pengaruh Konflik Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Turnover Karyawan PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Yos Sudarso Medan. *PURIBERSAMA: Jurnal Publikasi Riset Bersama Dosen dan Mahasiswa*, 1(2).
- Pancarani, Novita. 2018. "Pengaruh Kepribadian Tahan Banting (HARDINESS) Terhadap Stres Kerja Pada Pengajar Muda di Gerakan Indonesia Mengajar.
- Purnamasari, R. 2019. Determinan Goal-Setting terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Keuangan. *Relevance: Journal of Management and Business*, 2(1).
- Rachmadan, D. T., & Dudija, N. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (persero), Tbk. Kcu Bandung. *eProceedings of Management*, 7(3).
- Ridho, M., & Susanti, F. 2019. Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Syariah Cabang Padang.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen sumber daya manusia." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9.2 952-962.
- Susanti, G. 2022. Pengaruh Kesehatan Kerja, Keselamatan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Proyek Konstruksi (Studi Kasus Pada PT. BAYU BENING SEJAHTERA, JAKARTA PUSAT) (Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Ulfah.n.2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Jawa Barat (Doctoral dissertation, perpustakaan)
- Wakhyuni, E. 2019. Analisis kemampuan, komunikasi dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Mitha Sarana Niaga. *JUMANT*, 11(1), 271-278.
- Wardhana, E., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. 2019. Analisis Lingkungan Kerja, Konflik Kerja, Komunikasi Kinerja Karyawan Di TVRI Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Waruwu, A. A. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Wiguna, I Gede Hendra 2019. Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Semangat Kerja ,Disiplin Kerja,dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Banjarangkan II Klungkung
- Wirya, K. S., Andiani, N. D., & Telagawathi, N. L. W. S. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR SEDANA MURNI. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 50-60.