



**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA MASA PANDEMI COVID-19 DI RUMAH SAKIT
BHAKTI DHARMA HUSADA KOTA SURABAYA**

Lilik Firdaus
Universitas Wijaya Putra Surabaya

INFORMASI ARTIKEL

Dikirim : 16 November 2021
Revisi pertama : 19 November 2021
Diterima : 20 November 2021
Tersedia online : 25 November 2021

*Kata Kunci: Konflik Kerja, Stress Kerja,
Kinerja Perawat*

Email : lilikfirdaus12@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh konflik kerja, stres kerja terhadap kinerja. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan filsafat positivme digunakn untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Sampel pada penelitian ini adalah perawat di RS Bhakti Dharma Husada disurabaya sebanyak sebanyak 100 orang yang ditentukan melalui metode non probability sampling, dengan accidental sampling. Pernyataan diberikan dengan menggunakan kuisisioner. Tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan kemudian dianalisis kuantitatif. penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan secara parsial (uji-t) dan secara simultan (uji-f). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya. Secara parsial variabel konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat thitung > ttabel yaitu $2.957 > 1.984$. Sedangkan variabel kualitas produk berpengaruh positif terhadap keputusan pembelian dengan thitung < ttabel yaitu $3.452 < 1.984$.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Menurut Armstrong (dalam Hambali 2016:1) Sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan 4 prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi. Sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika perarturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018:83).

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya tersebut peran karyawan sangat penting, keberhasilan di dalam perusahaan atau suatu organisasi tidak lepas dari kinerja, kompetensi, dan peran karyawan. Dalam persaingan yang semakin ketat ini perusahaan mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik supaya dapat mendukung pencapaian sasaran perusahaan tersebut. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya dipengaruhi banyak faktor, salah satu diantaranya ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia menempati kedudukan yang sangat strategis karena ia merupakan faktor penggerak kegiatan organisasi.

Salah satu faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik kerja pada karyawan yang dapat terjadi yaitu adanya kesalah pahaman antar karyawan yang kadang terjadi dalam instansi tersebut karena perbedaan pola pikir atau pendapat para karyawan dan selalu menganggap bahwa dirinya paling benar, dan juga yang dapat memicu konflik kerja yaitu dengan adanya perbedaan kepribadian. Kepribadian seseorang itu ada yang dominan, kalem, atau tertib menjalankan aturan. Ketika bekerja dalam tim, perbedaan ini bisa memicu konflik, kalau masing-masing tidak mau memahami perbedaan dirinya dengan orang lain. Kemudian ada juga Kinerja yang buruk. Saat seseorang menunjukkan kinerja yang tidak optimal dari semestinya, sehingga mengganggu kerja rekan atau divisi yang lain, maka konflik kerja pun tak terhindarkan, kejadian itu akan berakibat menimbulkan stres kerja.

Selain faktor konflik, stres kerja merupakan aspek yang penting bagi rumah sakit terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Secara menyeluruh rumah sakit seharusnya memiliki kinerja yang baik, kinerja yang baik dapat membantu rumah sakit memperoleh keuntungan dan menjaga keberlanjutan bisnis, begitu juga sebaliknya bila kinerja menurun tentu dapat merugikan rumah sakit. Maka dari itu

kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan stres kerja.

Stres juga diindikasikan sebagai hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan dapat merasa stres dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi. Tuntutan pribadi adalah tekanan-tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain karena kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan pengaruh pribadi yang buruk yang dapat menimbulkan stres cukup besar diantara para karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi hal ini akan membuat penurunan konsentrasi dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun yang nantinya akan dapat merugikan perusahaan.

Stres kerja biasanya dilihat sebagai hasil dari konflik kerja, hubungan antara konstruksi ini kompleks, karena dengan adanya konflik kerja pada setiap karyawan, maka karyawan tersebut tidak dapat melaksanakan tugas dengan baik maka stres kerja tersebut akan muncul.

Pada RS Bhakti Dharma Husada merupakan rumah sakit yang didirikan untuk memenuhi sarana prasarana kesehatan yang memadai dan sesuai dengan standar pelayanan minimal dalam bidang kesehatan. Peneliti menemukan bahwa perawat sering merasa stres seiring dengan konflik kerja yang dirasa berat oleh para perawat, karena mereka secara teratur melihat pasien dengan berbagai penyakit saat melakukan tugas, terutama karena menghadapi pandemi virus COVID-19. Berdasarkan wawancara dengan salah satu perawat di RS Bhakti Dharma Husada Surabaya. Perawat sering stres yang diakibatkan karena kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional, yang akan menimbulkan stres kerja dan rasa ketidaknyamanan pada masing-masing pribadi karyawan, karena disebabkan oleh adanya konflik kerja atau gesekan baik dengan sesama karyawan. Bukan hanya itu pada sistem kerja juga berubah mulai dari jam pelayanan dan waktu bekerja karyawan. Tingkat stres kerja setiap karyawan di RS Bhakti Dharma Husada pasti juga akan berbeda terlebih lagi mereka harus menekan perasaannya sendiri ketika menghadapi pasien virus corona yang terus berdatangan. Sedangkan wabah ini telah menelan banyak korban jiwa didepan matanya sendiri, dan dari kondisi ini akan berdampak pada kualitas kinerja mereka. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik ingin mengetahui adanya pengaruh konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RS Bhakti Dharma Husada Surabaya.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2020) bahwasannya konflik kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Lalu Wenur (2017) mendapatkan hasil konflik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut peneliti sebelumnya Anwari (2016) konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan menurut Lengkong (2016) konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Muhammad (2020) mendapatkan hasil tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan berpengaruh dengan kinerja karyawan dengan arah positif. Sedangkan menurut Julia (2020) stres kerja memiliki

pengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian menurut Puspitasari (2017) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya. Dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya dalam bidang kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat, dengan mengimplementasikan cara kerja yang cepat, efisien, transparan, dan responsif dan yang paling terpenting juga mereka mampu bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal terhadap kebutuhan pelayanan masyarakat.

Berdasarkan latar belakang, penelitian ini berusaha menganalisis faktor faktor yang mempengaruhi konflik dan stres kerja. Sehingga peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Bhakti Dharma Husada Kota Surabaya”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di RS Bhakti Dharma Husada kota Surabaya?
2. Apakah ada pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di RS Bhakti Dharma Husada kota Surabaya?
3. Apakah ada pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di RS Bhakti Dharma Husada kota Surabaya?
4. Apakah ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di RS Bhakti Dharma Husada kota Surabaya?

Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Untuk mengetahui bagaiman kondisi konflik dan stres terhadap kinerja karyawan pada masa pendemi covid-19 di RS Bhakti Dharma Husada kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di RS Bhakti Dharma Husada kota Surabaya?
3. Untuk mengetahui pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19 di RS Bhakti Dhama Husada kota Surabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan Rpada masa pandemi covid-19 di RS Bhakti Dharma Husada kota Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kinerja

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018:83).

Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkatan capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang melituputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi. Ricardianto (2018).

Suatu implementasi kinerja tersebut bisa dilakukan karyawan yang memiliki tingkat kompetensi yang baik, kinerja ini sendiri dipengaruhi oleh bagaimana perusahaan memperlakukan karyawannya. Berdasarkan konsep manajemen kinerja dapat dikatakan cara untuk mengatur individu dan unsur-unsur yang ada didalamnya bertujuan untuk mengimbuai pemahaman pada pimpinan dan karyawannya tentang apa yang harus dicapai dan juga bagaimana cara untuk mencapainya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Pengertian Konflik Kerja

Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan terlepas dengan yang namanya konflik. Konflik kerja biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi. Menurut Ekhsan (2020: 13) adalah perbedaan persepsi dari diri sendiri atau kelompok yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan, sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan ataupun kinerja dari individu dan kelompok di perusahaan.

Menurut Suhartini et al (2020: 98) konflik kerja merupakan salah satu ciri perkembangan dan kehidupan manusia. Manusia memiliki perbedaan gender, kelas sosial, ekonomi, sistem hukum, etnis, ras, agama, kepercayaan, afiliasi politik dan budaya serta tujuan hidup. Menurut Daus & Othman (2020: 104) konflik kerja adalah satu proses dimana satu pihak atau kelompok menjadi sasaran atau secara negatif dipengaruhi oleh pihak lain. Ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya- sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi.

Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan, tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya Menurut (Ekawarna 2018).

Menurut Siagian (Fatikhin 2017) menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stres kerja yang timbul tidak diatasi dengan

segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Hasibuan (2016) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasa kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya. Seseorang memberikan kontribusi pada peristiwa tersebut, konfrontasi ini akan memengaruhi badan seseorang karena adanya perubahan biokimia, hingga sejumlah organisme beradaptasi, oleh karena itu setiap orang berproses dalam menghadapi stres, hal ini tentunya dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan oleh seseorang. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi emosional seseorang terhadap berbagai penyebab timbulnya, ditandai dengan perubahan fisiologis dan perilaku seseorang dalam kehidupan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (dalam Edie 2016:38) menyatakan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka, atau data kualitatif yang diangkakan dimana data dikumpulkan, dicatat, disusun dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi yang selanjutnya dilakukan pengukuran nilai-nilai statistiknya untuk membuktikan kebenaran terhadap teori.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Dan penelitian ini digolongkan ke dalam penelitian kausal. Penelitian kausal merupakan penelitian yang akan mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Data yang diperoleh akan dianalisis menggunakan uji statistik agar ditemukan fakta dari masing-masing variabel yang diteliti.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti melakukan penelitian untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Bhakti Darma Husada Surabaya.

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Berikut ini penjelasan mengenai pengertian populasi serta ukuran sampel yang akan digunakan didalam penelitian ini. Dimana sampel tersebut yang kemudian akan menjadi responden atau sumber data bagi peneliti.

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Menurut Sugiyono (2016:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat RS Bhakti Dharma Husada Surabaya. Yang berjumlah 180 perawat.

2. Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan mampu mewakili populasi dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dilakukan karena peneliti memiliki keterbatasan dalam melakukan penelitian baik dari segi waktu, tenaga, dana dan jumlah populasi yang sangat banyak. Maka peneliti harus mengambil sampel yang benar-benar representatif (dapat mewakili).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non-probability sampling. Menurut Sugiyono dalam Sri Marini (2020:218) definisi nonprobability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang / kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus). Menurut Sugiyono dalam Sri Marini (2020:218) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan yaitu 180 responden karyawan (perawat), dikarenakan pada masa pandemi ini banyak perawat yang berada di ruang isolasi untuk menangani pasien covid, ada yang terpapar virus covid dan harus melakukan perawatan diri ada juga yang cuti dikarenakan ada yang melahirkan. Maka dari itu yang di uji dalam penelitian ini menjadi 100 responden. Untuk pengisian kuisioner variabel konflik kerja X_1 dan X_2 yaitu 100 perawat dan 1 pimpinan sebagai variabel kinerja karyawan.

Metode Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara yaitu sebagai berikut:

1. Survey

Metode pengumpulan data menggunakan metode survey yaitu dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan terstruktur yang diberikan kepada responden yang telah dirancang untuk mendapatkan informasi yang spesifik. Menurut Sugiyono (2017:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun responden adalah karyawan RS Bhaktu Dharma Husada Surabaya yang diminta untuk memberikan jawaban atas pertanyaan dalam kuisoner.

2. Studi Pustaka

Metode pengumpulan data dengan mengadakan tinjauan terhadap beberapa literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Maksud dari studi pustaka ini adalah agar peneliti mempunyai konsep yang jelas sebagai pegangan teori dalam pemecahan masalah dan mempelajari buku-buku yang berkaitan dengan lingkup masalah yang diteliti.

3. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil.

Teknik Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif merupakan hasil pengolahan data atas jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan dari setiap item kuesioner. Setelah data dari seluruh responden terkumpul, maka peneliti melakukan pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden menyajikan data tiap variabel yang diteliti dan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah. Analisis data digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan peneliti, karena analisis data yang dikumpulkan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen X_1 konflik kerja, X_2 stres kerja terhadap variabel dependent Y kinerja karyawan.

1. Uji Asumsi Klasik

Ada beberapa pengujian yang harus dijalankan terlebih dahulu sebelum dibuat analisis korelasi dan regresi, hal ini untuk menguji apakah model yang dipergunakan tersebut mewakili atau mendekati kenyataan yang ada. Untuk menguji kelayakan model regresi yang digunakan, maka dari itu harus terlebih dahulu memenuhi uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2016: 154). Untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak dengan grafik normal plot. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik atau melihat histogram dari residualnya Menurut Ghozali (2016:154).

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas (Ghozali, 2016:134)

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (dalam Jesse 2017) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Pengujian 51 multikolinieritas menurut Ghozali dapat diamati melalui Variabel Inflation Factor (VIF) dengan syarat $VIF < 10$, maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana keadaan atau naik turunnya variabel dependen (terikat) bila variabel independen (bebas) dinaik turunkan nilainya (Sugiyono, 2017: 275). Persamaan regresi untuk dua variabel independen adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

- Y = Variabel kinerja karyawan.
- a = Konstanta.
- b1.b2 = Koefisien regresi variabel bebas.
- X₁ = konflik kerja.
- X₂ = beban kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

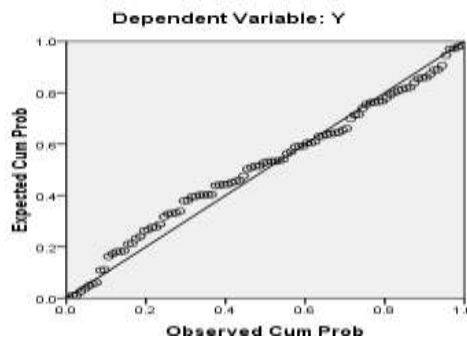
Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2016).

Uji normalitas merupakan uji untuk mengetahui normalitas (normal atau tidaknya) faktor pengganggu et (*error terms*). Sebagaimana telah diketahui bahwa faktor pengganggu tersebut diasumsikan memiliki distribusi normal, sehingga uji t (parsial) dapat dilakukan. Untuk dapat menguji normalitas model regresi, penelitian ini menggunakan metode *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Sebaliknya, jika data tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dari hasil statistic bahwa dapat dilihat pada gambar 1.

Gambar 1. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



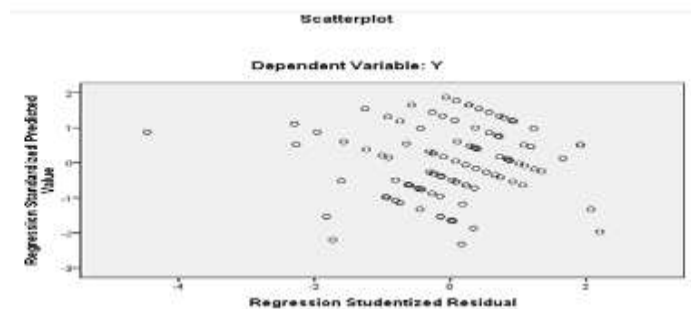
Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Pada gambar 1 Hasil uji normalitas pada gambar grafik terlihat bahwa penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik tidak menyebar jauh dari garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data ini terdistribusi normal sehingga uji regresi dapat dilakukan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi terjadinya nilai relevan yang berbeda dari setiap varian variabel bebas yaitu konflik kerja (X₁), stres kerja (X₂) dalam model regresi. Masalah heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan *scatterplot* yaitu dengan memplotkan *standardized predictors* dengan *standardized residual* model. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil *scatterplot* yang didapatkan dari output spss.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Pada gambar 2 Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa *scatterplot* tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel bebas yaitu konflik kerja (X₁), stres kerja (X₂). Multikolinieritas dapat diketahui dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* < 0.1 atau *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikolinieritas. Jika nilai *Tolerance* > 0.1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Konflik kerja X ₁	0,194	5,158
Stres Kerja X ₂	0,194	5,158

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Dapat dilihat dari table 4.11 diatas nilai *tolerance* 0,194 artinya nilai ini lebih besar dari 0.1 berdasarkan nilai *tolerance*, maka indikasi nya adalah tidak terjadi *multikolinieritas* atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas.

Dapat dilihat dari nilai VIF adalah sebesar 5,158 artinya nilai ini lebih kecil dari 10 sehingga dapat dikatakan tidak terjadi masalah atau gejala *multikolinieritas* atau korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan analisis regresi dengan menggunakan spss diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.574	1.905		.301	.764
X1	.180	.061	.389	2.957	.004
X2	.216	.063	.454	3.452	.001

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 2 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Dari analisis data tersebut dapat kita ketahui:

$a = 0.574$

$b_1 = 0.180$

$b_2 = 0.216$

Maka: $Y = 0.574a + 0.180X_1 + 0.216X_2$

Keterangan:

X_1 : Konflik kerja

β_1 : Koefisien arah regresi variabel X_1 X_2 : Stres kerja

β_2 : Koefisien arah regresi variabel X_2

Y : Kinerja karyawan

e : Residual Error dari masing-masing variabel

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta $a = 0.574$

Nilai konstanta kinerja karyawan terdapat tanda positif yaitu sebesar 0.574 artinya jika nilai variabel konflik kerja (X_1), stres kerja (X_2) nilainya 0, maka kinerja karyawan sebesar 0.574 satuan.

b. $B_1 = 0.180$

Nilai koefisien regresi konflik kerja (X_1) sebesar 0.180 menunjukkan bahwa jika nilai variabel konflik kerja (X_1) mengalami perubahan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0.180 di kali 1 (satu) dengan syarat nilai (X_1) dan (X_2) konstan. Artinya variabel konflik kerja berkontribusi dan memiliki hubungan yang positif dan searah dengan variabel kinerja karyawan, sehingga semakin baik konflik kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya.

c. $B_2 = 0.216$

Nilai koefisien regresi stres kerja (X_2) sebesar 0.216 menunjukkan bahwa jika nilai variabel stres kerja (X_2) mengalami perubahan satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami perubahan sebesar 0.180 di kali 1 (satu) dengan syarat nilai (X_1) dan (X_2) konstan. Artinya variabel stres kerja berkontribusi dan memiliki hubungan yang positif dan searah dengan variabel kinerja karyawan,

sehingga semakin baik stres kerja yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya.

Analisa Koefisien Determinasi Berganda

Pengukuran koefisien determinasi berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya korelasi dan pengaruh variabel dari model regresi pada penelitian ini serta mengukur seberapa dekat garis regresi yang diestimasi terhadap data yang sebenarnya. Hal ini dapat dilihat melalui koefisien R dan R². Hasil pengukuran koefisien korelasi berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Koefisiensi R dan R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.668	1.212

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Dari tabel 3 di atas, hasil menunjukkan R Square sebesar 0.821 menunjukkan bahwa hubungan korelasi antara kinerja karyawan dengan konflik kerja (X₁), stres kerja (X₂) adalah kuat, karena nilai R lebih dari 0.5 maka dapat dikatakan berkorelasi kuat.

Dari perhitungan koefisien determinasi berganda dengan bantuan spss, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi berganda Adjusted R Square adalah 0.668, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh konflik kerja (X₁) dan stres kerja (X₂) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yaitu sebesar 66.8%. sisanya (100% - 66.8% = 33.2%) sebesar 33.2% dipengaruhi oleh variabel lain atau yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis

1. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen dalam hal ini konflik kerja stres kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Langkah-langkah pengujian dengan menggunakan uji F adalah sebagai berikut:

- a. Ho : b₁ = b₂ = 0 □ Berarti bahwa tidak ada pengaruh yang nyata antara variabel Konflik Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Hi : b₁ □ b₂ □ 0 □ berarti bahwa ada pengaruh yang nyata antara variabel Konflik Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 4. Perhitungan Uji F Pada Taraf Signifikansi 0,05

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	295.563	2	147.781	100.562	.000 ^a
Residual	142.547	97	1.470		
Total	438.110	99			

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Dari hasil perhitungan tersebut didapatkan besarnya F_{hitung} sebesar 100.562 sedangkan nilai F_{table} dengan derajat kebebasan ($df = N-K-1 = 97$), yaitu 3.090 jadi $F_{hitung} > F_{table}$ atau $100.562 > 3.090$.

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variable diatas konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel y secara parsial digunakan uji T. Cara mengujinya adalah sebagai berikut:

a. Rumusan Hipotesisnya:

X_1 ; H_0 ; $b_1 = 0$, tidak ada pengaruh antara x terhadap y . X_2 ; H_0 ; $b_2 = 0$, ada pengaruh antara x terhadap y .

b. Menentukan taraf signifikan $\alpha = 0,05$, dan $n = 100$

c. Menentukan nilai tabel

Level of significance ($\alpha/2$) = $5\% = 0,05/2 = 0,025$ Degrees of freedom = $n - k = 100 - 2 = 98$ $T_{tabel} = 1.984$

d. Kriteria pengujian

$T_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima $T_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak.

e. Menentukan t hitung.

Tabel 5. Uji t Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.574	1.905		.301	.764
X1	.180	.061	.389	2.957	.004
X2	.216	.063	.454	3.452	.001

Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2021)

Dapat dilihat dari table diatas nilai t hitung dari model regresi variable X_1 adalah 2.987 dan nilai signifikan sebesar 0.004. yang membuktikan bahwa $t_{hitung} 2.987 > 0.0004$ dari t_{table} pada $\alpha = 0.025$ yaitu 1.984 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti variabel X_1 secara persial berpengaruh pada Y .

Dapat dilihat nilai t hitung dari model regresi Variabel X_2 adalah 3.452 dan lebih besar dari pada t_{table} pada $\alpha = 0.025$ yaitu 1.984 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel X_2 secara persial berpengaruh pada Y .

Jadi dapat dilihat nilai dilihat nilai signifikan pada variabel konflik kerja (X_1) sebesar $0,004 < 0,05$ maka dapat disimpulkan konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian pada variabel stres kerja diketahui nilai signifikan (X_2) $0.001 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hasil Analisis Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik berdasarkan usia dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan di RS Bhakti Dharma Husada sebagian besar yaitu berusia 21-30 tahun sebanyak 38 orang dengan jumlah persentase sebesar 38%, Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan RS Bhakti Dharma Husada lebih banyak yang berusia 21-30 tahun. Kemudian untuk karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagian besar yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 59 orang dengan jumlah persentase 59%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bhakti Dharma Husada karyawan perempuan lebih banyak daripada karyawan laki-laki.

Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Bhakti Dharma Husada

Berdasarkan hasil penelitian pada RS Bhakti Dharma Husada Surabaya terdapat pengaruh positif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan Nilai koefisien konflik kerja (X_1) sebesar 0.180 menunjukkan bahwa variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Yang artinya apabila konflik kerja tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat nilai t hitung dari model regresi variabel X_1 adalah 2.987 dan nilai signifikan sebesar 0.004. yang membuktikan bahwa t hitung $2.987 > 0.004$ dari t table pada $\alpha = 0.025$ yaitu 1.984 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. berarti variabel X_1 terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada indikator perbedaan pendapat pada item pertanyaan “perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menilai pekerjaan yang ada” merupakan indikator yang sangat dominan dengan nilai rata-rata (mean) yaitu 4.44. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kebanyakan responden RS Bhakti Dharma Husada Surabaya adalah seimbang dengan keinginan para karyawan. Jika karyawan diberikan konflik pada situasi tertentu, itu akan membuat karyawan lebih menambah wawasan dari cara berpikir orang lain. Pada keadaan konflik yang tinggi, maka pimpinan perlu memberikan gerakan pemecahan atau pendekatan konflik dengan tepat, konflik bisa dikelola untuk memunculkan performansi yang optimal bagi karyawan meskipun mereka mengalami konflik dengan peningkatan yang tinggi tetapi karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Hasil penelitian ini menunjukkan konflik yang terjadi pada RS Bhakti Dharma Husada Surabaya konflik yang terjadi masih berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ahiruddin (2020) dan Lestari (2017) adanya pengaruh positif dan hubungan yang signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan, Erwandi dan Sari (2018) yaitu pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000 berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Winardi (2018: 169), yaitu konflik kerja fungsional (*functional conflict*), yaitu konflik kerja yang mendukung pencapaian tujuan kelompok. Dan juga penelitian ini didukung oleh teori dari Rivai (2020:509)

hubungan antara konflik kerja dan kinerja karyawan yaitu Konflik kerja dapat mempunyai dampak positif atau negative terhadap kinerja perusahaan, tergantung pada sifat konflik kerja dan bagaimana konflik kerja itu dikelola. Untuk setiap perusahaan, tingkat optimal konflik konflik yang terjadi dapat dianggap sangat berguna, membantu kinerja keberhasilan yang positif.

Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Bhakti Dharma Husada

Berdasarkan hasil penelitian pada RS Bhakti Dharma Husada Surabaya terdapat pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Nilai koefisien stres nilai koefisien stres kerja (X_2) sebesar 0.216 menunjukkan bahwa variabel stres kerja (X_2) berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan begitu juga sebaliknya jika stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan menurun. Variabel stres kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat nilai t hitung dari model regresi variable X_1 adalah 2.987 dan nilai signifikan sebesar 0.004. yang membuktikan bahwa t hitung $3.452 > 1.984$ dari t table pada $\alpha = 0.025$ yaitu 1.984 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel X_1 terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Pada indikator tuntutan tugas pada item pertanyaan “saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan” merupakan indikator yang sangat dominan dengan nilai rata-rata (mean) 4.47. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kebanyakan responden RS Bhakti Dharma Husada Surabaya adalah seimbang dengan keinginan para karyawan. Dengan adanya pekerjaan yang tidak sesuai harapan yang artinya karyawan RS Bhakti Dharma Husada dapat membuka diri untuk meng-*upgrade* kemampuan dalam segala sesuatu sehingga mereka berkesempatan untuk memiliki banyak perspektif dalam melakukan suatu hal, dengan begitu karyawan RS Bhakti Dharma Husada akan lebih terbuka tentang banyak hal. Kondisi ini menggambarkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Ahmad (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja walau tidak besar dibandingkan dengan variabel lainnya yang ia teliti. Senada dengan Ahmad dan Onibala (2019) dari hasil penelitian yang dilakukannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada tempat yang ia teliti. Dan juga pada penelitian Yuliana, Supardi dan Wulandari (2019) yang berjudul analisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit Erlangga cabang Yogyakarta yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Konflik Kerja dan Stres Kerja secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka dapat diketahui nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel bebas memiliki tanda positif. Hal ini menunjukkan hubungan yang searah antara variabel konflik kerja (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai R square sebesar 0.668 atau sebesar 66.8% menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi dua variabel, yaitu konflik kerja dan stres

kerja, sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil pengujian hipotesis (uji f) yang menyatakan pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel bebas konflik kerja dan stres kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) dilakukan dengan uji f ternyata f hitung lebih besar dari pada f tabel. Maka hipotesis yang menyatakan tidak ada pengaruh ditolak dan yang menyatakan ada pengaruh diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik dan stres mempengaruhi kinerja perawat RS Bhakti Dharma Husada di Surabaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Setelah mengetahui permasalahan yang ada dan mengadakan analisa dengan membandingkan keadaan yang ada dengan landasan teori, secara kuantitatif maka akhirnya peneliti berkesimpulan bahwa:

1. Kondisi konflik dan stres kerja terhadap kinerja karyawan RS bhakti Dharma Husada di Surabaya dalam kondisi sangat tinggi.
2. Hasil pengujian secara persial konflik kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Bhakti Dharma Husada. Yang artinya semakin tinggi tingkat konflik maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
3. Hasil pengujian secara persial stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan RS Bhakti Dharma Husada. Yang artinya semakin tinggitingkat stres maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
4. Hasil pengujian secara bersama-sama (simultan) antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan RS Bhakti Dharma Husada. Hal ini terbukti bahwa hubungan yang searah antara konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dan Nilai R square sebesar 0.668 atau sebesar 66.8% menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi dua variabel, yaitu konflik kerja dan stres kerja, sisanya sebesar 33,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut antara lain:

1. RS Bhakti Dharma Husada harus memperhatikan faktor konflik dan stres kerja karena berdampak pada kinerja karyawan. Adanya konflik kerja akan membuat karyawan lebih menambah wawasan dari cara berpikir orang lain. Pada keadaan konflik yang di rasa tinggi, maka pimpinan perlu memberikan gerakan pemecahan atau pendekatan konflik dengan tepat, konflik bisa dikelola untuk memunculkan performasi yang optimal bagi karyawan meskipun mereka mengalami konflik dengan peningkatan yang sangat tinggi tetapi karyawan melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Dalam hal Stres kerja juga perlu dipertahankan Dengan adanya pekerjaan yang tidak sesuai harapan yang artinya karyawan RS Bhakti Dharma Husada dapat membuka diri untuk meng-*upgrade* kemampuan dalam segala sesuatu sehingga mereka berkesempatan untuk memiliki banyak perspektif dalam

melakukan suatu hal, dengan begitu karyawan RS Bhakti Dharma Husada akan lebih terbuka tentang banyak hal. Sehingga hal tersebut mampu menjadikan RS Bhakti Dharma Husada Surabaya menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembandingan, dan diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari Muhamad et al, Price, 2016, “*Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang*”, Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 41, No.1.
- Hasibuan, Malayu S.P., Price 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara*”.
- Muhammad Ekhsan; Burhan Septian, Price 2020, “*Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*” Jurnal Manajemen, Vol. 1 (1), 2020, p: 11-18
- Nana Serwaa Yeboah-Kordee, Kwesi Amponsah-Tawiah, Isaac Nyarko Adu, Augustina Adei Ashie. price, 2018, “*An Investigation of the Impact of Occupational Stress on Employee Performance Evidence from the Ghanaian Banking Sector*” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 8 , No. 9, Sept. <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v8-i9/4581>
- Nursalam, Price, 2016, “*Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional Jakarta*”. Salemba Medika.
- Sanusi, A., Price 2017, “*Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta*” Salemba nempat.
- Sugiyono, Price, 2017, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*”, Bandung: Alfabeta.
- Shafira Yuliana, Supardi, Mona Wulandari, Price, 2019 “*Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Penerbit Erlangga Cabang Yogyakarta*” jurnal ilmu manajemen, Vol.5 No.1 Maret.
- Tamauka Marsello Giovanni¹, Christoffel kojo², Victor. P.K Lengkong³. Price, 2016. “*Pengaruh Konflik Peran, Konflik kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manao*”, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. Hal. 90-98.
- Wirdah, H., & Yusuf, M., Price 2016, “*Penerapan Asuhan Keperawatan Oleh Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bandar Aceh, Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas*”.
- Widiawati, F., Amboningtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M., Price 2017. “*Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang*”. *Journal Of Managemen*
- Yohanes Herman Susilo, Wahyudin, Price, 2020, “*Pengaruh konflik kerja dan stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. (Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis), Vol. 1 No. Januari