



PENGARUH STRES DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES BARITO KUALA

Anhar Yani
STIA Bina Banua Banjarmasin
anharyani@gmail.com

Dendy Hartony
Polres Barito Kuala
dendyhartony@gmail.com

Riky Welli Saputra
STIA Bina Banua Banjarmasin
rikywelly@stiabinabanuabjm.ac.id.

Abstract: *This study entitled The Effect of Work Stress and Work Conflict on the Performance of Police Personnel of Barito Kuala Police which aims to describe the description of work stress, work conflict performance and performance, as well as examine the effect of work stress and work conflict on personnel performance. This study uses quantitative research, the sample is set at 71 respondents. Collecting data using questionnaires and documentation. While the data analysis used path analysis assisted by SmartPLS 3 software. The results showed that the Job Stress Variable had a positive and significant effect on the performance of the Barito Kuala Polres personnel with a coefficient of 0.990 and $P = 0.000$. While the work conflict variable has a positive but not significant effect on the performance of the Barito Kuala Police personnel with a coefficient of 0.001 and $P = 0.791$. The findings in this study support previous research that work stress has a positive and significant effect on performance, while work conflict has a significant but not significant effect on performance.*

Keywords: *Job Stress, Work Conflict, Performance, Polres Personels*

Abstrak: Penelitian ini berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Barito Kuala yang bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja, Konflik kerja kinerja dan kinerja, serta menguji pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja personel. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif, sampel ditetapkan sebanyak 71 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Sedangkan analisa data menggunakan analisis jalur dibantu dengan software SmartPLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala dengan koefisien sebesar 0,990 dan $P = 0,000$. Sedangkan variabel Konflik kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala dengan koefisien sebesar 0,001 dan $P = 0,791$. Hasil temuan dalam penelitian ini mendukung penelitian terdahulu bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan konflik kerja berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Kinerja, Personel Polres

PENDAHULUAN

Polri merupakan salah satu Kepolisian Nasional terbesar di dunia, karena terdiri lebih dari 450 ribu personel yang tersebar diseluruh Indonesia. Sehingga Polri menjadi lembaga pemerintah di Indonesia yang vertikal yang dapat menjangkau masyarakat hingga ke desa-desa dan kampung-kampung. Polri diharapkan untuk lebih profesional, modern dan semakin dipercaya masyarakat serta semakin waspada dan meningkatkan antisipasi terhadap berbagai tantangan di masa mendatang. Tantangan tersebut berupa adanya harapan dan tuntutan dari masyarakat maupun pemerintah kepada Polri untuk dapat senantiasa terus – menerus secara berkelanjutan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan kepada masyarakat di bidang kepolisian. Melalui visi Terwujudnya Polri yang Profesional, Modern dan Terpercaya di Polres Barito Kuala, Polres Barito Kuala diharapkan dapat mewujudkan postur Polri Polres Barito Kuala yang ideal, efektif dan efisien.

Tercapainya kinerja personel sangatlah penting bagi sebuah organisasi sebesar Polri, Anwar Prabu (2001:67) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). 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.

Lebih tegas Armstrong dan Baron (Irham Fahmi, 176:2015) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan

tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Tamauka dkk (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Kinerja karyawan merupakan cara kerja karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang dimana memiliki karyawan yang kinerjanya baik maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, sehingga dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja individu atau kelompok dengan kinerja perusahaan.

Menurunnya kinerja tersebut dapat disebabkan karena adanya tekanan dari pimpinan kepada anggotanya dalam melaksanakan tugas, fenomena yang terjadi di Polres Barito Kuala adalah adanya tekanan dari Pimpinan dalam memberikan tugas kepada anggotanya, bahkan tugas yang diberikan juga melebihi dari beban kerja yang dimiliki oleh anggota tersebut. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian Operasional Polres Barito Kuala Komisaris Polisi Iwan Gazi, S.H., selain melaksanakan tugas rutin kepolisian, personel Polres Barito Kuala juga harus melaksanakan kebijakan Kapolres Barito Kuala untuk melaksanakan siaga Mako selama 1x24 Jam selama bergantian pada hari libur kerja di Mako Polres Barito Kuala. Banyak dari personel yang merasa keberatan dengan adanya kebijakan tersebut, yang mana seharusnya mereka bisa berlibur bersama keluarga tetapi mereka harus melaksanakan tugas.

Ketidakjelasan arahan pimpinan kepada anggota setiap akan melaksanakan tugas di lapangan juga dapat membuat anggota kebingungan dalam pelaksanaan tugasnya seperti ketika pelaksanaan kegiatan Operasi Kepolisian Pengamanan Pemungutan Suara Pilkada, pimpinan tidak menyediakan tempat menginap untuk

anggota yang melaksanakan pengamanan sehingga anggota merasa tertekan dan kebingungan akan menginap dimana pada saat kegiatan pengamanan berlangsung.

Kondisi personal para personel Polri juga dapat menurunkan kinerjanya seperti fenomena yang terjadi berdasarkan wawancara pra survey dengan Kepala Seksi Profesi dan Pengamanan (Kasipropam) Polres Barito Kuala Inspektur Polisi Dua H. Sukarjan, S.Pd. adalah adanya anggota Polri yang bermasalah dalam kondisi finansial, gaya hidup mewah membuat mereka terlilit hutang sehingga bukannya masuk kerja tetapi malah mencari usaha tambahan di luar untuk membayar hutang-hutangnya.

Berangkat dari fenomena itulah muncul adanya stres kerja yang terjadi kepada para personel Polri. Suwatno dan Priansa (2014:255) menyatakan bahwa Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Stres kerja merupakan kesenjangan antara kebutuhan individu dengan pemenuhannya dari lingkungan. Gabreila Wenur dkk (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Beban kerja yang tidak sesuai dengan kondisi karyawan, dapat menimbulkan hal-hal negatif yaitu stres kerja.

Ivancevich dan Matterson (Suwatno dan Priansa, 2014:225) menyatakan bahwa Stres merupakan suatu respon adaptif, ditengahi oleh perbedaan individu yang merupakan suatu konsekuensi dari tindakan, situasi atau kejadian eksternal (lingkungan) yang menempatkan tuntutan fisik dan psikologis yang berlebihan terhadap seseorang. Dini Kurniasari (2013) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial

Semarang II” menyebutkan bahwa Hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja yang lebih besar akan memberikan kinerja yang lebih rendah.

Menurunnya kinerja juga disebabkan karena adanya perbedaan pandangan atau kepribadian antar personel Polri, antara pimpinan dengan anggotanya maupun sebaliknya. Fenomena yang terjadi di Polres Barito Kuala berdasarkan dengan Kepala Bagian Sumber Daya (Kabag Sumda) Polres Barito Kuala Komisaris Polisi Taufik Saleh, ST. adalah sering terjadinya rasa menonjolkan diri antara personel yang satu dengan personel yang lain dengan tujuan ingin mendapatkan simpati dari pimpinan maupun untuk mendapatkan promosi jabatan yang diinginkannya. sehingga terjadilah perselisihan antara personel tersebut.

Perselisihan juga terjadi antara pimpinan dengan anggotanya disebabkan karena perbedaan pandangan, seperti berbeda pendapat dalam menyelesaikan satu tugas atau berbeda pandangan dalam memahami tugas tersebut. Seperti berselisih paham dalam penyelesaian kasus tindak pidana, pimpinan menginginkan kasus itu ditutup, tetapi penyidik menginginkan kasus tersebut dilanjutkan hingga ke persidangan. Perebutan kewenangan antara anggota dengan pimpinan yang mana tugas tersebut seharusnya dapat dilakukan pada level anggota, tetapi karena pemimpinnya ingin mengambil alih akhirnya terjadilah perebutan kewenangan.

Berangkat dari fenomena itulah terjadi yang dinamakan konflik kerja, Fahmi (2017:162) menjelaskan tentang pengertian konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dengan pihak-pihak tertentu. Stephen P. Robbins (Fahmi, 2017:163) mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan

usaha-usaha B dengan sebetulnya usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ferdian Fatikhin dkk (2017) menyebutkan bahwa Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi. Menurut Wenur dkk (2018) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang terjadi dan kajian-kajian terdahulu, maka perlu dilakukan kajian kembali tentang stres kerja dan konflik kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja pada objek penelitian yang lain karena situasi dan kondisi masing-masing objek penelitian tentu berbeda dan untuk mengkaji tentang teori-teori yang telah ada.

LITERATURE REVIEW

Faktor yang dapat mempengaruhi tercapainya suatu kinerja diantaranya adalah stres kerja. Mangkunegara (2011:157) mengemukakan bahwa "Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai".

Dalam kajian terdahulu, G. Wenur dkk (2018) menyimpulkan bahwa Stres secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Bank BNI 46 Cabang Manado. Ivancevich dan Matterson (Suwatno dan Donny, 2014:225) membagi indikator stres kerja dalam lingkungan kerja sebagai berikut: (1) Kondisi lingkungan pada tempat kerja; (2) Beban kerja yang berlebihan; (3) Kesempatan dalam pengembangan karier; (4) Pengaruh pimpinan. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah adanya konflik kerja. Stephen P. Robbins (Fahmi, 2017:163) mendefinisikan konflik sebagai suatu proses dimana A melakukan usaha yang sengaja dibuat untuk menghilangkan usaha-usaha B dengan sebarang usaha untuk menghalangi sehingga mengakibatkan frustrasi pada B dalam usaha untuk mencapai tujuannya atau dalam meneruskan kepentingannya. Ferdian Fatikhin dkk (2017) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua orang atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antar individu, kelompok, atau organisasi.

Menurut T. Hani Handoko (Fahmi, 2017:165) ada beberapa indikator konflik kerja: (1) konflik dari dalam diri individu; (2) konflik antar individu dalam organisasi yang sama; (3) Konflik antara individu dan kelompok; (4) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama. Dari penjelasan ini dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Wiratna (2014:39) menyebutkan penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang

menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia yang dinamakan sebagai variabel.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel X^1 (Stres Kerja) dan X^2 (Konflik Kerja) terhadap Y (Kinerja). Untuk melakukan analisis terhadap pengaruh masing-masing variabel menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Barito Kuala yang berjumlah 248 Personel. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus *Slovin* diperoleh sampel 71 Personel (responden), Sedangkan teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. Cara ini digunakan karena sampel yang dipilih menurut pertimbangan peneliti dapat didekati dan memudahkan peneliti dalam membagi kuesioner yang akan diberikan.

Data yang dikumpulkan dianalisis menggunakan teknik analisis PLS-SEM (*Partial Least Square-Structural Equation Modeling*). menurut Jogiyanti dan Abdillah (2009) *Partial Least Square* adalah analisis persamaan struktural (*structural equation modelling/SEM*) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Saputra, R. W., Asmawatiy, C., & Akos, M. (2018) Adapun software yang digunakan adalah SmartPLS. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan

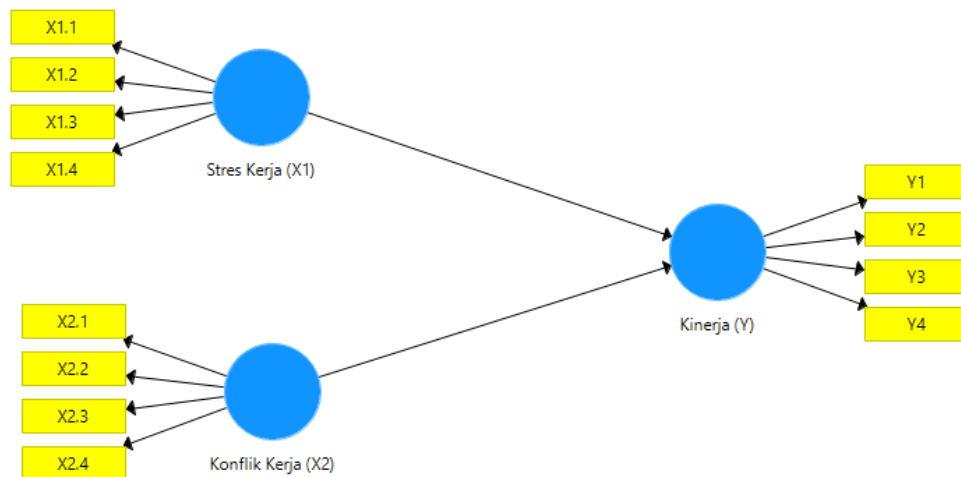
softwer SmartPLS (*Partial Least Square*) mulai dari pengukuran model (*outer model*), struktur model (*inner model*) dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Spesifikasi Model Struktur (*Inner Model*)

Perancangan model struktural hubungan antar variabel laten pada PLS didasarkan pada rumusan masalah atau hipotesis penelitian. Adapun inner model dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1 Model Struktur (Inner Model) Penelitian



Tabel 1 hasil pengukuran outer model konstruk Stres Kerja

Indikator	Koefisien	Koefisien Rerata Sampel	Standar error	T	Reliabilitas Komposit	Rata-rata varian diekstrak (AVE)
X 1.1	0.847	0.834	0.073	11.527	0.822	0.557
X 1.2	0.777	0.769	0.066	11.850		
X 1.3	0.884	0.874	0.049	18.193		
X 1.4	0.354	0.365	0.260	1.360		

Hasil analisis menunjukkan bahwa beberapa nilai faktor loading atau koefisien dari indikator pada variabel Stres Kerja bernilai diatas 0,70. Fornell dan Larcker (Ghozali, 2013: 76) menyebutkan bahwa *Rule of Thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading faktor antara 0,60 - 0,070 masih dapat diterima. Sehingga dapat diartikan bawa beberapa indikator memiliki validitas yang tinggi terhadap Stres kerja.

Nilai loading pada indkator X 1.1 dengan nilai 0,847 menjelaskan bahwa tersedianya tempat kerja yang nyaman, aman dan memadai berpengaruh terhadap stres kerja personel. Nilai loading pada indikator X.1.2 dengan nilai 0,777 menjelaskan bahwa ketika personel mendapatkan pekerjaan yang melebihi dari batas kemampuannya, maka personel tersebut akan merasakan stres. Nilai loading pada indikator X 1.3 dengan nilai 0,884 menjelaskan bahwa personel akan merasa emosi ketika ada rekan kerjanya maupun pimpinannya yang berusaha menghambat berkembangnya karir sehingga akan membuatnya merasa stres atau tertekan.

Nilai loading faktor pada X 1.4 dengan nilai 0.354 berada di bawah 0,70, ini menunjukkan bahwa indikator X 1.4 tidak valid. Nilai ini tidak berpengaruh karena nilai Reliabilitas komposit yang diperoleh adalah sebesar 0,822 sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa konstruk stres kerja ini reliabel karena berada di atas dari 0,70. Indikator X 1.4 yang tidak valid juga tidak memberi pengaruh karena nilai rata-rata varian diekstrak (AVE) adalah sebesar 0,557 dan berada di atas 0,50. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Konstruk Konflik Kerja

Konstruk konflik Kerja terdiri dari 4 indikator. Hasil pengukuran model untuk konstruk konflik Kerja terlihat pada tabel 4.12 berikut ini:

Tabel 2 hasil pengukuran outer model konstruk Konflik Kerja

Indikator	Koefisien	Koefisien Rerata Sampel	Standar error	T	Reliabilitas Komposit	Rata-rata varian diekstrak (AVE)
X 2.1	0.804	0.794	0.137	5.863	0.906	0.707
X 2.2	0.810	0.764	0.204	3.964		
X 2.3	0.854	0.820	0.157	5.458		
X 2.4	0.892	0.854	0.178	5.004		

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai faktor loading dari 4 indikator pada variabel Konflik Kerja bernilai diatas 0,70. Fornell dan Larcker (Ghozali, 2013: 76) menyebutkan bahwa *Rule of Thump* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas convergent yaitu nilai loading faktor antara 0,60 - 0,070 masih dapat diterima. Sehingga dapat diartikan bawa semua indikator memiliki validitas yang tinggi terhadap konflik kerja.

Nilai loading pada indkator X 2.1 dengan nilai 0,804 menjelaskan bahwa Ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai dengan keahliannya akan membuat personel merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan menimbulkan terjadinya konflik. Nilai loading pada indikator X.2.2 dengan nilai 0,810 menjelaskan bahwa Berbeda pandangan dengan Pimpinan dan rekan kerja akan menghambat pelaksanaan tugas sehingga akan menimbulkan terjadinya konflik.. Nilai loading pada indikator X 2.3 dengan nilai 0,854 menjelaskan bahwa Mendapatkan tekanan dalam bekerja karena berbeda pandangan dengan rekan kerja anda akan menimbulkan terjadinya konflik. Nilai loading pada indikator X 2.4 dengan nilai 0,892 menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan tugas sering

mendapatkan pertentangan karena adanya unsur kepentingan yang lain yang dimiliki oleh Pimpinan atau rekan kerja akan menimbulkan terjadinya konflik.

Sedangkan untuk reliabilitas konstruk Konflik Kerja nilai Reliabilitas komposit yang diperoleh sebesar 0,906 sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa konstruk konflik kerja ini reliabel karena berada di atas dari 0,70.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Konstruk Kinerja

Konstruk Kinerja terdiri dari 4 indikator. Hasil pengukuran model untuk konstruk Kinerja terlihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3 hasil pengukuran outer model konstruk Kinerja

Indikator	Koefisien	Koefisien Rerata Sampel	Standar error	T	Reliabilitas Komposit	Rata-rata varian diekstrak (AVE)
Y1	0.851	0.839	0.070	12.136	0.825	0.561
Y2	0.777	0.769	0.065	11.949		
Y3	0.887	0.878	0.046	19.393		
Y4	0.361	0.372	0.259	1.392		

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai faktor loading dari 4 indikator pada variabel Kinerja bernilai diatas 0,70. Fornell dan Larcker (Ghozali, 2013: 76) menyebutkan bahwa Rule of Thump yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai loading faktor antara 0,60 - 0,070 masih dapat

diterima. Sehingga dapat diartikan bawa beberapa dari indikator memiliki validitas yang tinggi terhadap Kinerja.

Nilai loading pada indkator Y1 dengan nilai 0,851 menjelaskan bahwa personel Polres Barito Kuala dapat saling bekerja sama dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja. Nilai loading pada indikator Y2 dengan nilai 0,777 menjelaskan bahwa personel dapat mengendalikan emosi ketika sedang tertekan atau mendapatkan tekanan dalam bekerja. Nilai loading pada indikator Y3 dengan nilai 0,887 menjelaskan bahwa personel dapat bersikap jujur dan konsisten dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Nilai loading faktor pada Y4 dengan nilai 0,361 dinyatakan tidak valid karena berada di bawah 0,60, namun nilai tersebut tidak berpengaruh karena nilai Reliabilitas komposit yang diperoleh sebesar 0,825 sehingga dari hasil perhitungan tersebut dapat dinyatakan bahwa konstruk kinerja ini reliabel karena berada di atas dari 0,70. Dan nilai dari rata-rata varian diekstrak adalah 0,561 berada di atas dari 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh stres dan konflik kerja.

Evaluasi Model Struktural

Pengujian hipotesis pada model struktural berhubungan dengan uji koefisien regresi pada setiap jalur atau disebut juga jalur koefisien dijelaska pada tabel4 berikut ini:

Tabel 4 hasil perhitungan Inner Model

Arah Jalur	Koefisien	Koefisien Rerata Sampel	Standart Error	T	P	Ket
Stres Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.990	0.989	0.011	88.585	0.000	Diterima

Konflik Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.001	0.002	0.004	0.266	0.791	Ditolak

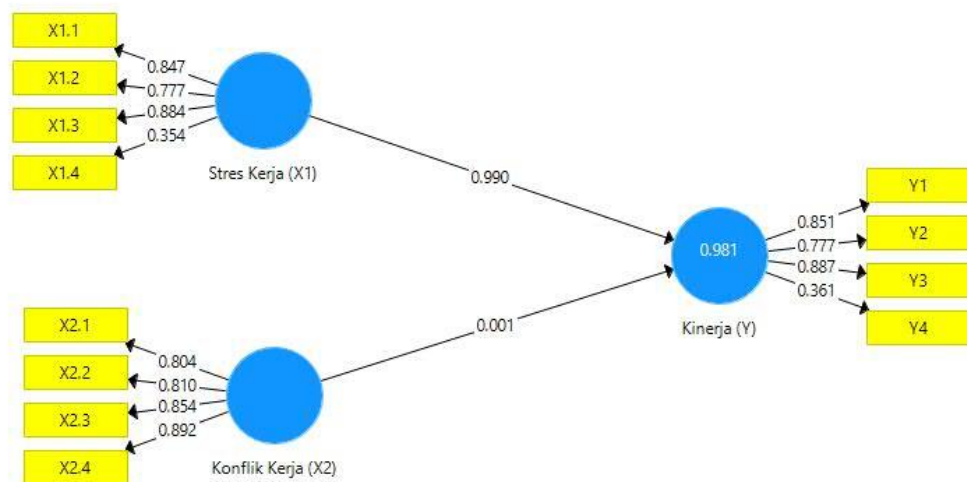
Pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa : pertama, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,990 dan $P = 0,000$ diterima karena nilai $P / Value < 0,05$. Artinya dengan terjadinya Stres Kerja maka kinerja akan meningkat sebesar 99%. Ini membuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja, beban kerja yang berlebihan, pengembangan karier dan pengaruh pimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala.

Kedua, hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien adalah sebesar 0,001 dan $P = 0,791$ ditolak karena nilai $P / Value > 0,05$. Artinya dengan terjadinya konflik maka kinerja hanya meningkat sebesar 1%. Hal ini menjelaskan bahwa konflik yang terjadi baik secara individu, konflik antar individu, konflik individu dengan kelompok dan konflik kelompok dengan kelompok tidak dapat meningkatkan kinerja personel Polres Barito Kuala.

Pengujian Hipotesis

Pada gambar berikut ditampilkan hasil model struktural variabel stres kerja, konflik kerja dan kinerja.

Gambar 2 PLS Algorithm



Stres kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja (H1)

Pada gambar 2 menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel stres kerja terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala sebesar 0,990 dengan $P = 0,000$. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh telah menunjukkan adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja pada Polres Barito Kuala (H1) diterima.

Konflik kerja berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja

Pada gambar 2 menunjukkan bahwa koefisien regresi dari variabel Konflik kerja terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala sebesar 0,001 dengan $P = 0,791$. Ini menunjukkan bahwa koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan bahwa adanya pengaruh konflik kerja namun tidak signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Konflik kerja berpengaruh kinerja personel Polres Barito Kuala (H2) ditolak.

Kelayakan Model

Kelayakan model ditunjukkan dari *R-Square*, reliabilitas komposit, dan rata-rata varian diektrak (AVE), seperti dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 6 Kelayakan model

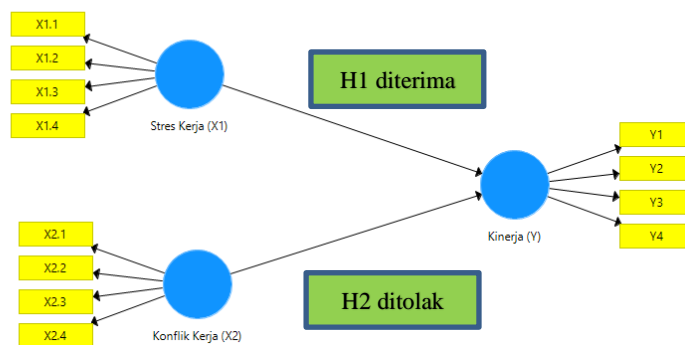
Variabel	R-Square	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varian diektrak (AVE)
Stres Kerja	0	0.706	0.822	0.557
Konflik Kerja	0	0.861	0.906	0.707
Kinerja	0.981	0.713	0.825	0.561

Kelayakan model dalam penelitian ini adalah 98,1%, reliabilitas komposit dari masing-masing variabel berkisar antara 0,822 - 0,906, *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel berkisar antara 0,706 - 0,861 sedangkan nilai rata-rata varian diektrak adalah antara 0,557 - 0,707.

Pembahasan hubungan variabel

Pembahasan hubungan variabel adalah tahapan setelah dilakukannya kajian secara teoritis dan empiris serta dilengkapi dengan data analisis statistik. Pada gambar 5.1 berikut memperlihatkan hasil penelitian yaitu terdapat 1 hipotesis yang diterima dan 1 hipotesis yang ditolak.

Gambar 3 Hasil Penelitian



Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja

Stres kerja yang sering dialami oleh personel Polres Barito Kuala adalah sebagian besar disebabkan karena sering adanya tekanan dari baik dari pimpinan, rekan kerja maupun suasana kerja kepada personel dalam melaksanakan tugas dan beban kerja yang berlebihan.

Hasil temuan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh koefisien 0,990 dengan nilai $P = 0,000$ yang berarti bahwa stres kerja yang terjadi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala. Semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan meningkatkan kinerja sebanyak 99%.

Temuan dalam penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tamauka Marsello Giovanni dkk (2015) yang menyebutkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja

Konflik kerja yang dialami oleh personel Polres Barito Kuala selama ini antara lain seperti adanya perbedaan pandangan dalam pelaksanaan tugas antara atasan dan bawahannya, ditempatkan oleh pimpinan pada tempat yang tidak sesuai dengan keahlian dan mendapatkan pertentangan baik oleh rekan kerja maupun pimpinan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala.

Hal ini berdasarkan hasil temuan yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala dengan nilai koefisien 0,001 dan nilai $P = 0,791$ yang berarti bahwa konflik kerja berpengaruh namun tidak

signifikan terhadap kinerja Personel Polres Barito Kuala. karena hanya meningkatkan kinerja personel sebesar 1%..

Temuan dalam penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Virona Endila dan Syamsir (2017) bahwa konflik kerja disfungsional memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dalam pengelolaan keuangan nagari.

PENUTUP

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa Variabel Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala dengan koefisien sebesar 0,990 dan $P = 0,000$. Variabel Konflik kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel Polres Barito Kuala dengan koefesien sebesar 0,001 dan $P = 0,791$. Untuk Polres Barito Kuala agar selalu memperhatikan kondisi personel yang akan melaksanakan tugas sehingga anggota merasa aman dan nyaman sehingga dapat melakukan tugasnya dengan baik. Mengajak anggotanya untuk selalu meningkatkan sinergitas antar sesama anggota sehingga dapat menekan terjadinya konflik dan selalu terjalin kebersamaan guna mewujudkan Polri yang Profesional, Modern dan Terpercaya. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan variabel-variabel lain seperti komunikasi dan motivasi sehingga dapat menemukan temuan baru dan memperluas ilmu pengetahuan khususnya dibidang Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Ferdian.2017. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang)*.
- Ghozali, Iman. 2013. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*.Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang.
- G.Wenur.2018. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA (Persero) TBK Cabang Manado*.
- Kurniasari,Dini.2013.*Pengaruh Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang II*.
- Mangkunegara, A.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.*, PT Remaja Rosdakarya : Bandung.
- Perkap nomor 16 tahun 2011 *tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja*.
- Saputra, R. W., Asmawatiy, C., & Akos, M. (2018). PENGARUH KEMAMPUAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI YANG DIMEDIASI DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANJARMASIN. *Administraus*, 2(2), 175–244. Retrieved from <https://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus/article/view/44>
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tamauka Marsello Giovanni.2015.*Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado*.
- Virona Endila,Syamsir.2017.*Pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja Perangkat Nagari dalam pengelolaan keuangan Nagari di Kabupaten 50 Kota*.