

PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA LUBUKLINGGAU

YULI EFRIANTI

Dosen Tetap STIE MURA Lubuklinggau
yulparabeta@yahoo.com

Abstract: *This research was conducted at the Office of Industry and Trade in the City of Lubuklinggau. From the results of the recapitulation of the results of simple linear regression $Y = 39,831 + 0,372 X_1$. From the estimation equation the regression function above shows that the constant value obtained is equal to $a = 39,831$. This shows that without being influenced by the Conflict free variable (X_1), Motivation (Y) is equal to 39,831 units. The regression coefficient represents the Conflict variable obtained at $b_1 = 0.372$, indicating that each change of one in Conflict, then the Motivation will change directly, that is equal to 0.372 units. To see the partial effect of each independent variable on the dependent variable can be explained by use the t test. Based on the results of t-test calculations can be explained, that the Conflict Variable (X_1) on Motivation (Y) shows the value of $t_{count} = 4.123$ greater than the value of t table (1.998) with a significance level $sig. = 0.05$ with $t_{table} = n - 1 - 1 = 65 - 1 - 1 = 63$. This means that partially the Conflict variable (X_1) has an influence on the Motivation (Y) of the Department of Industry and Trade of Lubuklinggau City.*

Keywords: *conflict, work stress and motivation*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perindustrian dan perdagangan Kota Lubuklinggau. Dari hasil rekapitulasi hasil regresi linear sederhana $Y = 39,831 + 0,372 X_1$. Dari persamaan nilai estimasi fungsi regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta yang diperoleh adalah sebesar $a = 39,831$. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi oleh variabel bebas Konflik (X_1), maka Motivasi (Y) adalah sebesar 39,831 satuan. Nilai koefisien regresi mewakili variabel Konflik yang diperoleh sebesar $b_1 = 0,372$, menunjukkan bahwa setiap perubahan satu satu pada Konflik, maka Motivasi akan berubah berbanding lurus, yakni sebesar 0,372 satuan. Untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan uji t. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dapat dijelaskan, bahwa Variabel Konflik (X_1) terhadap Motivasi (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} = 4,123$ lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,998) dengan tingkat signifikansi $sig. = 0,05$ dengan $t_{tabel} = n - 1 - 1 = 65 - 1 - 1 = 63$. Hal ini berarti secara parsial variabel Konflik (X_1) memiliki pengaruh terhadap Motivasi (Y) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

Kata Kunci :konflik ,stress kerja dan motivasi

A. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Tenaga kerja atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang sangat penting dalam organisasi, karena tanpa pegawai, organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Pegawai adalah sebagai modal utama bagi organisasi. Sebagai, modal pegawai perlu dikelola agat tetap

menjadi produktif. Akan tetapi dalam pengelolaannya bukanlah hal yang mudah, karena pegawai mempunyai pikiran, status, serta latar belakang heterogen. Oleh sebab itu organisasi harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan semangat kerja pegawainya. Sehingga organisasi mendapatkan dan mempertahankan loyalitas pegawai guna untuk mencapai tujuan organisasi itu sendiri

Salah satu pengelolaan usaha yang paling penting yaitu pengelolaan terhadap Sumber Daya Manusia (SDM). Hal ini disebabkan karena sumber daya manusia merupakan tulang punggung dalam menjalankan roda kegiatan operasional suatu perusahaan. Untuk itu, penyediaan sumber daya manusia sebagai motor penggerak organisasi haruslah disiapkan secara maksimal. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan haruslah memiliki kemampuan dalam menjalankan usaha, mengingat faktor pelayanan yang diberikan oleh para pegawai ini sangat menentukan sukses atau tidaknya organisasi kedepan. Motivasi pegawai yang telah dimiliki harus terus diasah secara terus-menerus baik melalui pengalaman kerja, pelatihan, kompetensi, kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

Motivasi merupakan salah satu alat atasan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para pimpinan memahami sikap kerja para pegawai masing-masing. Pemimpin dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai dengan pola masing-masing yang menonjol dalam arti pimpinan memberi motivasi atau dorongan kepada pegawainya dimana motivasi itu menyangkut pada kebutuhan pegawai. Faktor yang memengaruhi motivasi adalah konflik kerja dan stress kerja. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar agar tidak terjadi konflik kerja dalam bekerja. Konflik kerja adalah suatu masalah sosial yang timbul karena adanya perbedaan pandangan yang terjadi di suatu komunitas. Kondisi yang dipersepsikan ada di antara pihak-pihak atau lebih merasakan adanya ketidaksesuaian antara tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain.

Konflik kerja dilatar belakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut di antaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawa ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik kerja merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat. Konflik kerja bertentangan dengan integrasi. Konflik kerja dan integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat. Konflik kerja yang terkontrol akan menghasilkan integrasi. Sebaliknya, integrasi yang tidak sempurna dapat menciptakan konflik kerja.

Selain konflik kerja, stress kerja juga memengaruhi kinerja pegawai. Ribai (2015: 308) menjelaskan stress kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak mendukung. Jika di biarkan terus menerus akan terjadi kesenjangan ataupun penurunan kinerja pegawai dalam bekerja.

Stress kerja memberikan pengaruh yang sangat besar pada kondisi psikologis maupun fungsi fisiologisnya, tetapi stress pada taraf tertentu dapat menjadi motivasi

yang mendorong seseorang untuk maju dan berkembang. Luthans (dalam Rivai, 2015:307), mengemukakan bahwa stress sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologi, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi dan fisik seseorang. Semua orang tidak akan bereaksi sama terhadap suatu stressor karena respon seseorang terhadap stressor sangat dipengaruhi oleh ambang stres yang dimilikinya dan beberapa faktor lainnya, lagi pula stres kerja sangat memengaruhi daya tahan tubuh karena ditentukan oleh jenis, lamanya dan frekuensi stres yang dialami seseorang. Pada umumnya stress ini akan memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan.

Sedangkan untuk stres kerja yang tampak di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau adalah adanya indikasi penurunan kualitas hubungan interpersonal pegawai dengan teman sekatorkan. Selain itu tertekannya pegawai dalam mengejar target kerja yang ditetapkan namun tidak diimbangi dengan penghargaan dinas terhadap pegawai yang berprestasi. Adapun reaksi pegawai yang stres didalam pekerjaan yaitu, cepat tersinggung, tidak komunikatif, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, mudah lelah secara fisik, pusing kepala, merokok berlebihan, menunda atau menghindari pekerjaan.

Efek adanya konflik kerja dan stres kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau berimplikasi pada motivasi pegawai seperti beberapa program kerja yang belum terlaksana dalam waktu yang ditetapkan. Rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan wewenang masih sangat rendah. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai belum sepenuhnya dimanfaatkan oleh dinas sehingga kinerja yang dihasilkan belum optimal. Untuk itu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau berusaha untuk mengatasi tingkat stres kerja pegawai serta meminimalisir konflik kerja-konflik kerja yang dianggap merugikan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Sesuai dengan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Manfaat penelitian dari hasil penelitian ini adalah sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang mempelajari pihak manajemen sumber daya manusia khususnya tentang masalah pengaruh Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau

B. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel, Dalam penelitian ini populasi dan sampel adalah seluruh PNS Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau adalah berjumlah 65 orang.

Teknik Pengumpulan Data, Teknik pengumpulan data menggunakan yaitu : Observasi dan penyebaran Kuisisioner di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

Teknik Analisis Data, Penelitian ini dalam menganalisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS. Di mana hasil yang ingin diperoleh diuji dengan uji regresi linear berganda, uji koefisien determinasi dan uji F.

C. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Konflik Dan Stress Terhadap Motivasi Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau, Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh data primer yang diuji, yang berasal dari 2 variabel bebas yaitu pengaruh Konflik dan Stress terhadap Motivasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Dari hasil rekapitulasi hasil regresi linear berganda $Y = 26,710 + 0,311X_1 + 0,270X_2$. Hasil uji Regresi Linear berganda menunjukkan bahwa : 1) Nilai (constant) menunjukkan nilai sebesar 26,710 artinya jika nilai variabel *independent* (Konflik dan Stress) nol maka nilai variabel *dependen* (Motivasi) sebesar 26,710 satuan dalam hal ini bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel bebas akan naik atau terpenuhi. 2) Nilai koefisien regresi variabel Konflik (X_1) terhadap variabel Motivasi (Y) sebesar $b_1 = 0,311$ artinya jika Konflik (X_1) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan Motivasi sebesar 0,311 satuan. 3) Nilai koefisien regresi variabel Stress (X_2) terhadap Motivasi (Y) sebesar $b_2 = 0,270$ artinya jika Stress (X_2) mengalami kenaikan satu satuan, maka akan mengalami peningkatan Motivasi sebesar 0,270 satuan.

Nilai koefisien determinan (R^2) yang diperoleh, adalah sebesar 0,569, dapat diartikan bahwa variasi perubahan nilai variabel terikat (Motivasi) dapat dijelaskan oleh seluruh variabel bebas (Konflik dan Stress) secara bersama-sama (simultan) sebesar 56,90% dan sisanya sebesar 43,10% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.

Uji serentak/simultan (uji F) dilakukan untuk melihat pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama. Berdasarkan rekapitulasi hasil uji regresi linier berganda, didapat bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh adalah $14,836 > F_{tabel (n-2-1) (65-1-1) (63)} = 3,14$ dan tingkat kemaknaan secara serentak sig F adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas penelitian (Konflik dan Stress) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Motivasi). Hasil uji serentak/simultan (uji F) ini juga membuktikan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini yang berbunyi Konflik dan Stress berpengaruh terhadap Motivasi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau.

D. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya, maka dapat diambil simpulan bahwa: 1) Ada pengaruh konflik kerja dan stres kerja secara simultan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hal ini berdasarkan nilai $t_{hitung} = 4,123$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (1,998)}$; 2) Ada pengaruh konflik kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hal ini berdasarkan nilai $t_{hitung} = 3,747$ lebih besar dari nilai $t_{tabel (1,998)}$; dan 3) Ada pengaruh stres kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Lubuklinggau. Hal ini berdasarkan nilai $F_{hitung} = 14,836 > F_{tabel} = 3,14$ dengan $F_{tabel} = F_{(65-2-1)} = F_{(23)}$.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen SDM*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
Afzalur Rahim. 2013. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Eko Yuliawan. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
Miftah Thoha. 2014. *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Syari Andriyani. 2013. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan Untuk Kenaikan Pangsa Pasar*. Jakarta: Rineke Cipta
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, & Ella Jauvani Sagala. 2013. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan bisnis*. Bandung : Alfabeta CV.