EXERO: Journal of Research in Business and Economics
Vol 7, No 2, November 2024, Hal. 115-130
ISSN (e): 2655-1519, ISSN (p): 2655-1527
Journal homepage: http://e-journal.usd.ac.id/index.php/exero

Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kristina Natalia[1], Theodorus Sutadi[2]
[1,2,3]Fakultas Ekonomi, Universitas Sanata Dharma
kristinanatalia541@gmail.com, thsutadi@gmail.com

DOI: https://doi.org/10.24071/exero.v7i2.9289

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, 2) pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan, 3) pengaruh konflik kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dan teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada 37 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 26. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, 2) beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, 3) konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas.

Kata kunci: konflik kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

Abstract

This study aims to determine 1) the effect of work conflict on employee performance, 2) the effect of workload effect on employee performance, 3) the effect work conflict and workload have simultaneously on employee performance at Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas. The population in this research were all employees of Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas. The technique used in this research is satured sampling method and data collection technique by distributing questionnaires to 37 respondens. Data analysis technique in this study is multiple linear regression using the IBM SPSS 26 program. The results in this study indicate that: 1) work conflict has negative effect to employee, 2) workload has no effect on employee performance, 3) work conflict and workload have a simultaneous effect on employee performance.

Keywords: work conflict, workload and employee performance.

Pendahuluan

Semua perusahaan pasti mengharapkan para karyawannya memiliki semangat kerja yang baik karena menurut perusahan, karyawan yang memiliki semangat kerja baik dapat memberikan usaha yang maksimal kepada perusahaan. Apabila individu didalam suatu perusahaan memiliki disiplin untuk mengerjakan tugas perusahaan seperti mengumpulkan tugas tepat waktu dan teliti, maka perusahaan tersebut dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, kinerja karyawan menjadi salah satu penentu keberhasilan suatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu tantangan bagi manajemen karena keberhasilan dari manajemen

dalam mengatur perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Naik turunnya kinerja karyawan juga menjadi suatu masalah yang terjadi pada karyawan. Masalah yang terjadi pada kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti konflik kerja karyawan dan beban kerja pada karyawan.

Hasibuan (2013: 199) mengatakan bahwa konflik adalah suatu persaingan yang kurang sehat yang berdasar pada ambisi didalam beberapa hal seperti ketidakcocokan antar karyawan, ketidaksetujuan pendapat atau ketegangan yang terjadi baik antar individu maupun antar sosial hingga kelompok. Konflik yang terjadi di suatu perusahaan umumnya terjadi karena pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan kepada karyawan sehingga membuat karyawan merasa stress berkepanjangan, dimana stress merupakan suatu kondisi atau keadaan tidak baik yang dihadapi oleh setiap orang secara fisik maupun mental. Konflik juga terjadi akibat kesalahan komunikasi antar individu dengan orang lain, ketidakjelasan struktur dan pekerjaan didalam perusahaan, hingga masalah yang berkaitan dengan kepribadian masing-masing individu. Konflik yang terjadi seperti menuduh satu dengan yang lain antar karyawan dapat mengakibatkan kesalahpahaman dan komunikasi yang terjalin menjadi kurang baik. Pada akhirnya, kinerja karyawan menurun dan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan menjadi tidak maksimal.

Menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan yang menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja karyawan sudah ditetapkan oleh perusahaan sesuai dengan standar menurut jenis pekerjaan yang dikuasai oleh karyawan tersebut. Efisiensi kinerja karyawan dapat berdampak dari beban kerja yang diberikan jika terlalu ringan atau berat. Perusahaan harus membagi pekerjaan yang sama rata kepada setiap karyawan agar tidak menyebabkan karyawan kelelahan baik secara fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat membuat karyawan menjadi tidak produktif karena terlalu lelah.

Suatu perusahaan yang didirikan tentu memiliki tujuan tertentu sesuai dengan visi perusahaan dan keinginan untuk mencapai tujuan tersebut. Perilaku organisasi menjadi salah satu pengaruh untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Hal yang paling sering dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan evaluasi adalah dengan melihat

kinerja karyawan, bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan menjalani peranan dalam perusahaan tersebut. Moeheriono (2014: 95) menyatakan bahwa kinerja atau *performance* merupakan suatu gambaran untuk mengukur mengenai tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan melalui perencanaan strategi suatu perusahaan. Arti dari kata kinerja adalah *job performance* atau *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh karyawan (Moeheriono, 2012: 69).

BNPB (Badan Nasional Penanggulangan Bencana) Kabupaten Gunung Mas menjadi salah satu instansi atau Lembaga Pemerintah yang bertanggung jawab untuk membantu menanggulangi bencana yang terjadi di setiap daerah. Penting bagi para karyawan BNPB Kabupaten Gunung Mas untuk saling bekerja sama dan menjaga hubungan yang baik antar rekan sekerja agar tidak terjadi gesekan dan kesalahpahaman. Hubungan yang baik antar rekan sekerja juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas serta mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan pengertian diatas, saya ingin melakukan penelitian pada kantor BNPB Kabupaten Gunung Mas, Kalimantan Tengah dengan judul "Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan".

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan 1) untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan, 2) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dan 3) untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Kajian Literatur

Konflik Kerja

Menurut Husein (2010: 39), konflik adalah perselisihan yang terjadi antar dua belah pihak yang saling menunjukkan rasa permusuhan secara terbuka yang secara sengaja mengganggu pencapaian tujuan dari pihak yang menjadi lawannya. Konflik yang terjadi dalam perusahaan harus cepat ditangani dengan benar agar tidak terjadinya penurunan kerja karyawan hingga membuat karyawan berada pada kondisi yang tertekan.

Menurut Fitriana (2012), konflik kerja dapat diukur menggunakan indikator sebagai berikut: 1) kesalahan dalam komunikasi, 2) tujuan yang berbeda, 3) persepsi yang berbeda, 4) interdependensi aktivitas kerja serta 5) afeksi yang salah.

Beban Kerja

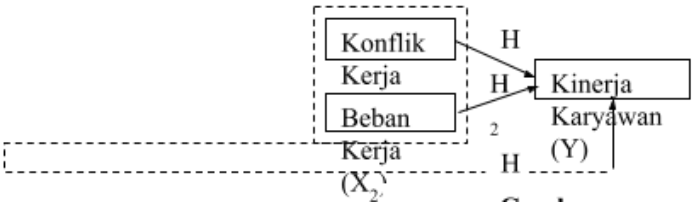
Munandar (2001: 385) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan untuk dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan menurut keterampilan dan potensi dari karyawan, yang dibedakan menjadi 2 kategori yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011), indikator beban kerja adalah sebagai berikut: 1) beban kerja fisik, 2) beban kerja mental, 3) penggunaan waktu.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005: 9), kinerja merupakan suatu ungkapan seperti *output* yang dihasilkan, produktivitas yang dilakukan secara efektif dan efisien. Robbins (2006: 260) menjelaskan bahwa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) efektivitas, 4) ketepatan waktu.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual bertujuan untuk mengetahui masalah yang akan dibahas dan menunjukkan arah penelitian yang ditetapkan oleh peneliti.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A. Pramudia, N. Budi, EA Mokodompit, F. Ramadhani (2019), dengan judul *"Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari"* diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada 9 Juli-19 Juli 2021 dan berlokasi di kantor BPBD Jl. Letjend Soeprapto, Tampang Tumbang Anjir, Kurun, Kabupaten Gunung Mas, Kalimantan Tengah. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode *survey*. Menurut Sugiyono (2016: 38), variabel penelitian merupakan suatu atribut, sifat, atau nilai orang, objek bahkan kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti dalam penelitiannya untuk dipelajari dan dapat ditarik kesimpulannya. Indikator-indikator yang terjadi di dalam konflik kerja: 1) percekcokan atau perdebatan (kontroversi), 2) ketegangan masalah pribadi, 3) perbedaan pendapat, 4) konflik emosional, dan 5) lelah secara mental dengan pekerjaan. Menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011) indikator beban kerja sebagai berikut: 1) beban kerja fisik, 2) beban kerja mental, dan 3) penggunaan waktu. Menurut Afandi (2018: 89) indikator-indikator kinerja yaitu: 1) kuantitas hasil kerja, 2) kualitas hasil kerja, 3) efisiensi dalam melaksanakan tugas, 4) disiplin kerja, 5) inisiatif, 6) ketelitian, 7) kepemimpinan, 8) kejujuran, dan 9) kreativitas.

Skala pengukuran variabel menggunakan skala *rating*, skala yang dipakai yaitu skala *likert* dengan empat pilihan jawaban. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BNPB Kabupaten Gunung Mas, Kalimantan Tengah yang berjumlah 37 orang. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan BNPB Kabupaten Gunung Mas, Kalimantan Tengah karena jumlah populasinya sedikit. Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda menggunakan IBM SPSS 26.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini digunakan dengan tujuan untuk menguji ketepatan dari suatu instrumen yang dapat dilihat dari fungsi ukurnya, sehingga data

yang akan diperoleh sesuai dengan tujuan pengukuran. Dalam pengujian ini menggunakan Pearson Product Moment, dengan kevalidan uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Penelitian ini memiliki responden dengan jumlah 37 orang, perhitungannya df = (N-2) serta nilai signifikan sebesar 0,05, maka dihasilkan df=35. Sehingga ditemukan r_{tabel} sebesar 0,3246. Berikut ini merupakan data yang diuji:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Konflik Kerja	1	0,825	0,3246	VALID
	2	0,798	0,3246	VALID
	3	0,900	0,3246	VALID
	4	0,852	0,3246	VALID
	5	0,852	0,3246	VALID
Beban Kerja	1	0,824	0,3246	VALID
	2	0,805	0,3246	VALID
	3	0,845	0,3246	VALID
	4	0,818	0,3246	VALID
	5	0,541	0,3246	VALID
Kinerja Karyawan	1	0,885	0,3246	VALID
	2	0,856	0,3246	VALID
	3	0,857	0,3246	VALID
	4	0,841	0,3246	VALID
	5	0,822	0,3246	VALID

(Sumber : Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan Tabel V.1 semua instrumen dari variabel konflik kerja (X1) yang terdiri dari X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, dan X1.5 semuanya menghasilkan nilai (r hitung > r tabel sebesar 0,3246). Semua instrumen dari variabel beban kerja (X2) yang terdiri dari X2.1, X2.2, X2.3, X2.4 dan X2.5 semuanya menghasilkan nilai (r hitung > r tabel sebesar 0,3246).

Selain itu, variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari Y1, Y2, Y3, Y4, Y5 semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel. Dari hasil tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang ada pada penelitian ini dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel atau r hitung > 0,3246.

Uji *Reliability*

Uji *reliability* atau reliabilitas adalah sebuah pengukuran dikatakan handal apabila hasil yang diberikan konsisten. Suatu alat pengukuran dapat dinyatakan reliabel jika hasil yang diperoleh relatif sama dalam melakukan pengukuran terhadap subjek yang sama secara berulang.

Uji Reliabilitas dihitung menggunakan rumus *Cronbach Alpha*, dengan kriteria *Cronbach Alpha* (α) > 0,60 maka item variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 2
Uji Reliabilitas

Variabel	No of Items	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Kerja	5	0,898	Reliabel
Beban Kerja	5	0,801	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,903	Reliabel

(Sumber : Data primer diolah, 2021)

Dari hasil uji reliabilitas, didapatkan bahwa nilai dari hasil variabel X1 menggunakan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,898 > 0,6, variabel X2 sebesar 0,801 > 0,6 dan Y menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* 0,903 > 0,6. Dapat dikatakan bahwa semua hasil nilai instrument X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel karena *Cronbach Alpha* (α) > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai apakah sebaran data terdistribusi secara normal atau tidak. Pada uji normalitas dihitung menggunakan bantuan SPSS versi 26 dengan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov* dan taraf signifikansi 0,05 sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85804771
Most Extreme Differences	Absolute	.145
	Positive	.145
	Negative	-.118
Test Statistic		.145
Asymp. Sig. (2-tailed)		.049[c]

(Sumber: Data primer diolah, 2021)

Dari hasil uji normalitas menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil signifikansi dari uji normalitas sebesar 0,049 dimana hasil tersebut tersebut hampir mendekati taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui bahwa adanya hubungan antar variabel bebas saling berkaitan atau tidak. Uji ini dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF).* Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan *VIF* < 10. Berikut analisis uji multikolinearitas.

Tabel 4
Uji Multikolinearitas

	Collinearity Statistics		
Variabel Bebas	**Tolerance**	**VIF**	**Keterangan**
Konflik Kerja	.511	1.956	Non Multikolinearitas
Beban Kerja	.511	1.956	Non Multikolinearitas

(Sumber : Data primer diolah, 2021)

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF = 1,9 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas jika taraf nilai signifikansi > 0,05. Hasil uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 5

Uji Heteroskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.119
	Konflik Kerja	.437
	Beban Kerja	.696

(Sumber: Data primer diolah, 2021)

Dari hasil uji heteroskedastisitas, hasil signifikansi dari variabel X1 sebesar 0,437 di atas nilai standar signifikansi 0,05, disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Hasil signifikansi dari variabel X2 sebesar 0,696 di atas dari nilai standar signifikansi 0,05, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pada variabel X1 dan X2 tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu konflik kerja dan beban kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan. Persamaannya Y = a + b1X1 + b2X2. Hasil analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

Uji t: t tabel = t (α/2 ; n-k-1) = t (0,025 ; 34) = 2,032
Uji F: f tabel = f (k ; n-k) = f (2 ; 35) = 3,27

Keterangan:

α: tingkat signifikansi 0,05

n: banyak sampel yang diteliti

k: variabel bebas (variabel X)

Tabel 6
Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error
1	(Constant)	23.071	1.879
	Konflik Kerja	-.306	.139
	Beban Kerja	-.297	.222

(Sumber: Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan hasil tabel V.12 uji analisis regresi linier berganda, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2
Y = 23,071 – 0,306 X1 - 0,297 X2

Dari hasil tabel, nilai konstanta sebesar 23,071 yang berarti memiliki pengaruh positif terhadap konflik kerja dan beban kerja. Nilai koefisien regresi untuk variabel konflik kerja sebesar -0,306 dan memiliki nilai negatif. Nilai koefisien regresi untuk variabel beban kerja sebesar -0,297 dan bernilai negatif.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu konflik kerja dan beban kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh hasil uji sebagai berikut:

Tabel 7
Uji F

ANOVA[a]

	Model	Df	F	Sig.
1	Regression	2	10.482	.000[b]
	Residual	34		
	Total	36		

(Sumber: Data primer diolah, 2021)

Diketahui bahwa nilai f_{hitung} 10,482 dan f_{tabel} sebesar 3,27 maka $f_{hitung} > f_{tabel.}$ Nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu konflik kerja dan beban kerja secara parsial terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Berikut hasil uji t:

Tabel 8
Uji t

	Model	T	Sig
1	(Constant)	12.281	.000
	Konflik Kerja	-2.197	.035
	Beban Kerja	-1.337	.190

Sumber: Data primer diolah, 2021)

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel konflik kerja sebesar -2,197 dan nilai t_{tabel} 2,032, sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel.}$ Nilai probabilitas sebesar 0,035 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar -1,337 dan nilai t_{tabel} 2,032, sehingga dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel.}$ Nilai probabilitas sebesar 0,190 lebih besar dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah pengaruh yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat seberapa

besar pengaruh yang diberikan variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Tabel 9
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Error of the Estimate**
1	.618[a]	.381	.345	1.912

(Sumber: Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel V.15, diketahui nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,345 atau 34,5%, yang berarti persentase variabel konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 34,5%. Sedangkan sisanya 65,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Hasil

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konflik kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan dan sikap serta ketergantungan aktivitas kerja.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik karyawan (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji tabel t (tabel V.17), didapatkan hasil bahwa konflik kerja (X1) memiliki probabilitas sebesar 0,035. Angka tersebut lebih kecil dari taraf nilai signifikansi sebesar 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima. Artinya konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel konflik kerja masuk kedalam kategori rendah yaitu sebesar 2,012. Hal ini dapat dapat disimpulkan bahwa konflik kerja jarang terjadi atau tidak berpengaruh tinggi terhadap karyawan. Pada variabel konflik kerja juga memperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,306 yang berarti semakin tinggi konflik kerja, semakin rendah kinerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah konflik kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pramudia, Budi, Mokodompit, Ramadhani pada tahun 2019. Hasil penelitian menyimpulkan jika konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kendari. Penelitian ini diperkuat oleh pernyataan menurut Timple dalam Mangkunegara (2011: 15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor

internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang dikaitkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari lingkungan sekitar. Misalnya, perilaku rekan kerja yang dapat memicu pertengkaran dapat menyebabkan lingkungan kerja karyawan menjadi tidak nyaman.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ambar (2006) dalam Nurdin (2011), beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man hours*). Tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kapasitas yang tidak berlebihan. Tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas yang sudah ditentukan, dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu karyawan untuk mengerjakan tugasnya dengan tidak maksimal dan dapat menyebabkan kelelahan secara fisik hingga mental karyawan.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X2) berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t (tabel V.17), menyatakan bahwa beban kerja (X1) memiliki probabilitas sebesar 0,190 yang mana angka tersebut lebih besar dari taraf nilai signifikansi 0,05. Dapat disimpulkan bahwa bahwa H_0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel, beban kerja masuk kedalam kategori rendah yaitu sebesar 2,28. Dapat diartikan bahwa beban karyawan yang diberikan oleh perusahaan tidak begitu tinggi sehingga karyawan dapat memaksimalkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kemudian berdasarkan variabel beban kerja juga memiliki nilai regresi sebesar -0,297 yang berarti semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja tinggi maka semakin rendah kinerja karyawan.

Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana penelitian sebelumnya terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja

karyawan karena nilai probabilitas lebih besar dibandingkan taraf signifikansi. Namun memiliki nilai regresi negatif.

Penyebab beban kerja tidak tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini karena karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas mereka merasa bahwa beban kerja yang diberikan perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan beranggapan jika pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan standar pekerjaan dan tidak berlebihan sehingga pekerjaan tidak membebankan karyawan dan kinerja karyawan dapat dikerjakan dengan maksimal. Hasil penelitian ini juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Paramitadewi (2017) yang menyimpulkan bahwa beban kerja karyawan harus seimbang agar karyawan dapat maksimal dalam meningkatkan kinerja.

Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal–hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik antara individu maupun antar sosial atau kelompok (Hasibuan, 2013: 199). Pribadi yang produktif akan lebih kreatif dalam berhubungan dengan dunia sekitarnya dengan cara menciptakan suatu hasil kerja melalui kemampuan dan menggunakan pikiran serta perasaannya.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari nilai f_{hitung} pada tabel V.18 sebesar 10.482 dan f_{tabel} yang terdapat pada tabel statistik sebesar 3,27, maka f_{hitung} dinyatakan lebih besar dari f_{tabel}. Nilai probabilitas sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka semakin tinggi konflik kerja dan beban kerja, semakin rendah kinerja karyawan. Sebaliknya, jika semakin rendah konflik kerja dan beban kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel V.19, nilai Adjusted R Square sebesar 0,345 atau 34,5%. Persentase pengaruh variabel konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,5%. Sedangkan variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, terdapat pengaruh sebesar 65,5%.

Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Pramudia, Budi, Mokodompit, Ramadhani pada tahun 2019. Dalam penelitian tersebut, diperoleh kesimpulan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kendari. Beban kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri Kendari diantaranya adalah tekanan, berkaitan dengan kualitas kerja yang berdampak pada kondisi psikis karyawan. Ketidakcocokan pekerjaan memberi dampak pada suasana kerja, jika karyawan tidak cocok dengan pekerjaannya maka suasana kerja tidak efektif. Apabila konflik terlalu tinggi, maka kinerja karyawan cenderung akan rendah karena karyawan merasa tidak akan berkonsentrasi pada pekerjaanya, apabila konflik mengalami penurunan maka akan berdampak pada hal yang positif, maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan.

Kesimpulan, Implikasi, Saran Dan Keterbatasan

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dari penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Gunung Mas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis data penelitian, peneliti memberikan beberapa saran bagi BPBD Kabupaten Gunung Mas: Terkait dengan hasil analisis variabel konflik kerja yang terjadi menunjukkan bahwa konflik kerja masuk kedalam kategori rendah. Artinya, tidak ada konflik yang begitu berarti terjadi pada karyawan. Namun, tetap ada pengaruh negatif yang terjadi jika konflik muncul terus-menerus. Angka tertinggi dalam variabel konflik kerja terdapat pada pernyataan karyawan mengenai konflik secara emosional sering terjadi di lingkungan pekerjaan, dengan nilai rata-rata sebesar 2,29. Dari hasil nilai rata-rata tersebut, dapat diberikan saran kepada pimpinan BPBD Kabupaten Gunung Mas untuk memberikan waktu luang kepada para karyawan agar dapat saling bekerjasama dan bertukar pikiran atau mengadakan kegiatan agar karyawan bisa saling peduli dan menerapkannya di dalam perusahaan.

Pemimpin perusahaan dapat menjadi penengah bagi para karyawan jika terjadi konflik, agar tidak terjadi kesalahpahaman dan permasalahan yang semakin besar.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja, kinerja karyawan masuk kedalam kategori sangat tinggi. Hal ini membuktikan bahwa kinerja karyawan sudah maksimal dalam mengerjakan tugas dari perusahaan. Perusahaan dapat terus memperhatikan karyawan agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal serta pimpinan dapat terus memberikan dukungan dan semangat kepada karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya: Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas konflik kerja dan beban kerja mempengaruhi variabel terikat kinerja karyawan sebesar 34,5%. Masih terdapat 65,5% dari variabel lain di luar variabel penelitian ini yang dapat ditambahkan untuk menjadi variabel pendukung dan indikator lain yang lebih relevan.

Keterbatasan Penelitian

Pada penelitian ini terbatas hanya menggunakan variabel konflik kerja dan beban kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kontribusi variabel menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat sebesar 34,5% dan sisanya terdapat 65,5% dapat dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Peneliti kesulitan dalam melakukan penelitian dikarenakan Covid-19 yang terjadi. Penelitian ini seharusnya dilakukan langsung di Kabupaten Gunung Mas agar memudahkan peneliti dalam berinteraksi dengan karyawan. Peneliti tidak dapat pergi untuk melihat langsung kondisi kantor BPBD dan penelitian ini hanya dilakukan secara daring. Meskipun kuesioner sudah dikirim kembali dalam bentuk fisik, namun masih terdapat banyak kekurangan dalam penyampaian informasi kepada karyawan.

Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan masih banyak keterbatasan dalam bahasa yang digunakan, sehingga hal ini membuat karyawan kebingungan dan menjawab kuesioner dengan tidak sungguh-sungguh.

Referensi

Fitriana, Yudha Rahayu. 2012. “Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek”. Skripsi. Malang: Universitas Muhammadiyah.

Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Husein, Umar. 2010. Riset Pemasaran Dan Bisnis. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Moeheriono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Nurdin, M. Ikhsan Zain. 2011. "*Pengaruh Beban Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung*". Diploma Thesis, Universitas Komputer Indonesia.

Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Depdagri dan Pemerintah daerah.

Pramudia, Alif, Samdin, Yusuf, Nuryamin Budi, Eliyanti Agus Mokodompit & Farhan Ramdhani I. 2019. "Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari", *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan,* 11(2), 1-11.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bndung: Alfabeta.