

Pengaruh *Work Conflict*, Beban Kerja, *Personality Type*, Stress Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi pada Karyawan CV. Bola Surya *Shuttlecock*)

Mega Putri Elissa*)

Rois Arifin**)

Afi Rachmat Slamet***)

Email : megaptr06@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study is to find out how employee performance at CV is affected by work conflict, workload, personality type, work stress, and rewards. Bola Surya Shuttlecock and to determine the effect of Work Conflict, Workload, Personality Type, Work Stress, and Reward on the Performance of Staff simultaneously or in part. This research employs quantitative techniques. Ex-planatory research is the term for this kind of study. This study's population consists of employees of CV. Bola Surya Shuttlecock using snowball sampling numerous as 95 respondents. Methods for gathering data using questionnaires and documents. Positive and significant work conflict has no effect on the performance of CV employees Shuttlecock Solar Ball. (2) Workload has a positive and significant impact on the performance of employees at CV. Shuttlecock Solar Ball. (3) Personality type has a positive and significant impact on employee performance at CV. Shuttlecock Solar Ball. (4) Workplace stress has a positive and significant impact on employee performance in CV. Shuttlecock Solar Ball. (5) Employee performance is not significantly impacted by compensation at CV. Shuttlecock Solar Ball

Keywords: *Work Conflict, Workload, Personality Type, Job Stress, Reward, Employee Performance*

Pendahuluan

Merebaknya Virus Corona yang pertama kali ditemukan di China telah menggemparkan dunia sejak awal tahun 2020. Pandemi Virus Corona yang juga dikenal dengan Covid-19 telah memicu kepanikan di China dan mengakibatkan kematian ratusan ribu orang. Dampaknya antara lain: (katadata, 7 Februari 2020) Banyak usaha, termasuk usaha kecil dan menengah terpaksa tutup. Sumber daya manusia yang berperan penting dalam semua kegiatan perusahaan terkena dampaknya. perusahaan memiliki banyak sumber daya dan sarana dan prasarana, kegiatannya tidak akan berjalan dengan baik jika tidak memiliki sumber daya manusia yang handal. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat penting untuk memenuhi semua kebutuhan mereka. Karena keberhasilan kegiatan perusahaan akan ditentukan oleh sumber daya manusianya. Faktor manusia atau karyawan akan menentukan keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya (Huzain, 2021).

Oleh karena itu, sumber daya manusia suatu organisasi merupakan komponen penting yang harus dijunjung tinggi guna memenuhi tuntutan yang selalu dihadapinya guna menjawab setiap tantangan yang mungkin timbul. Langkah utama organisasi

meliputi upaya pelestarian sumber daya manusia yang berkualitas (Susan, 2019). Kinerja karyawan sangat penting dan membuat perbedaan besar dalam mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan (Mardian et al., 2021). Konflik di tempat kerja, beban kerja, tipe kepribadian, pekerjaan stres, dan penghargaan hanyalah beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Konflik muncul ketika satu pihak (individu atau kelompok) percaya bahwa tujuannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh orang lain. Konflik didorong oleh perbedaan nilai, tujuan, status, dan sebagainya. Terlepas dari sumber konflik, gejalanya dalam suatu organisasi, seperti ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap bermusuhan satu sama lain yang berdampak pada kinerja dalam menjalankan kegiatan organisasi (Susan, 2019), adalah sama.

Di era modern ini, yang ditandai dengan tekanan sosial ekonomi yang berat dan kompleks serta tuntutan yang tinggi terhadap kebutuhan masyarakat (Wakhyuni dan Andika, 2019). Konflik kerja yang terjadi terus menerus dapat menjadi beban kerja bagi karyawan terutama yang bekerja di CV Bola Surya Shuttlecock. Menurut Indrawan (2022), Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi burnout karyawan tidak dipengaruhi oleh beban kerja. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan kompensasi dan bonus yang sesuai serta beban kerja yang berat. Burnout karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, peran yang tidak jelas dan tanggung jawab, atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan karyawan. Burnout juga bisa disebabkan oleh kurangnya harapan atau jenjang karir yang baik di perusahaan (Aldi dan Susanti, 2019). Hal ini perlu diperhatikan lebih dalam, kendati dengan kinerja yang menjadi ukuran keberhasilan akan terpengaruh oleh kendala yang dialami oleh para karyawan.

Peneliti tertarik mengambil lokasi penelitian di wilayah Lawang dikarenakan perusahaan yang berjalan pada produksi shuttlecock yang digunakan untuk kegiatan olahraga bulu tangkis (badminton) memiliki fenomena yang menunjukkan bahwa setiap bulan, terdapat beberapa karyawan yang mengajukan cuti kerja dikarenakan sakit. Menurut Yongki Luis, salah satu karyawan dari CV. Bola Surya Shuttlecock menjelaskan bahwa Sakit yang di-derita disebabkan oleh stress dalam bekerja disertai jam lembur yang di-akukan pekerja. Salah satu alasan karyawan disana mengalami stres kerja di CV. Bola Surya Shuttlecock dikarenakan beban kerja yang diampu. Fenomena ini didukung oleh data satu dari lima pekerja mengambil cuti karena stres, menurut sebuah studi kesehatan mental. Namun, mayoritas pekerja enggan mengakui bahwa mereka membutuhkan istirahat karena stres. Gangguan pencernaan, pusing, atau meminta cuti karena keluarga mereka sakit adalah alasan favorit mereka bahwa mereka memberitahu atasan dan rekan kerja mereka.. (www.suaramedia.com).

Menurunnya kinerja pegawai ini dilandasi oleh adanya kepribadian homogen yang kurang selaras diantara satu sama lain, yang pada akhirnya menimbulkan konflik diantara para pegawai. Hal ini mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Beberapa penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa faktor-faktor yang disebutkan sebelumnya mampu mempengaruhi kinerja karyawannya, seperti penelitian yang pernah dilakukan oleh Rialmi dan Morsen, (2020) bahwa hasil penelitiannya menunjukkan stress kerja dan konflik kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, Kristen (2019) melakukan penelitian yang sebanding dengan penelitiannya yang menemukan bahwa kinerja karyawan PT dipengaruhi oleh stres kerja dan penghargaan. Djogja Dagadu Aseli Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh *Work*

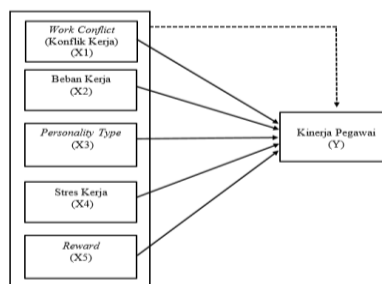
Conflict, *Beban Kerja*, *Personality Type*, *Stres Kerja*, Dan *Reward* terhadap Kinerja Pegawai CV. Bola Surya Shuttlecock”.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

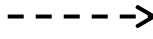
Kinerja pegawai adalah pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau sekelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing pegawai selama jangka waktu tertentu (Taylor dkk., 2019). Konflik terjadi ketika salah satu pihak percaya bahwa kepentingannya dilanggar ditantang atau dipengaruhi secara merugikan oleh pihak lainnya (Ratnasari dan Purba, 2019). Menurut Ali dkk., (2022) Beban kerja itu dapat digambarkan sebagai kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dan tuntutan pekerjaan. Kepribadian adalah metode yang konsisten untuk menentukan kepribadian seseorang dengan menganalisis faktor kata sifat dan lima faktor kepribadian (faktor "lima besar"), yang adalah sebagai berikut: Extraversion (Ekstraversi), Agreeability (Mudah bergaul atau setuju), Conscientiousness (Kehati-hatian), Neuroticism (Neurotism), dan Experience-Orientedness (Openness to New Things) adalah semua sub tipe dari extraversion. (Zatil Aqmar dan Sriyono, 2018).

Menurut Aldi dan Susanti, (2019) bahwa respons, proses internal atau eksternal, atau stres di tempat kerja adalah respons yang mendorong batas fisik dan mental seseorang atau melampaui apa yang dapat ditangani. Harahap dkk., (2020) Semua elemen, prosedur, aturan, dan proses pengambilan keputusan dari suatu organisasi yang memberikan kompensasi dan manfaat bagi karyawan atas kontribusi mereka kepada perusahaan disebut sebagai imbalan.

Kerangka konseptual dapat dibangun sebagai berikut, berdasarkan penelitian sebelumnya dan tinjauan teoritis::



1. Gambar Landasan Konseptual

Keterangan:  Parsial
 Simultan

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini dapat dibagi menjadi dua kategori: penelitian kualitatif dan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018:213) mengatakan bahwa Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. filosofis digunakan untuk melihat kondisi ilmiah (eksperimen) dimana instrumen tersebut digunakan oleh peneliti, metode pengumpulan data dan analisis kualitatif untuk membuat temuan mereka lebih bermakna. Partisipan dalam penelitian ini populasi adalah karyawan divisi produksi CV. Bola Surya Shuttlecock. Jumlah seluruh karyawannya adalah 125. Sampel dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan CV. Bola Surya Shuttlecock yang berjumlah 95 orang. Dalam penelitian ini, menggunakan sumber data primer dan sekunder.

- a. Data Primer, atau informasi yang di kumpulkan langsung dari partisipan penelitian melalui kuisioner dilapangan. Menurut Sugiyono dalam Diah (2019: 137) “Data yang secara langsung mendukung pengumpulan data disebut sebagai sumber data primer. Sedangkan sumber data sekunder adalah informasi yang di peroleh dari kumpulan sumber-sumber yang sudah ada.
- b. Menurut Hasan dalam Huri (2019: 58) Data yang telah diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari sumber yang ada disebut sebagai data sekunder. Data ini digunakan untuk membackup informasi primer dari buku, literatur, penelitian sebelumnya, bahan pustaka, dan sumber lainnya..

Untuk pengambilan data yang akurat dan juga terperinci dengan tujuan untuk mendapatkan data yang sesungguhnya, tehnik yang di gunakan yaitu:

- a. Kuesioner (Angket)

Peneliti menggunakan kuesioner (metode pengumpulan data) untuk mengumpulkan informasi. Kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Sugiyono, 2016)

Menurut Sugiyono, “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial”. (2016). Instrumen yang dapat berupa pilihan ganda atau daftar periksa, adalah rinci sebagai berikut:

- b. Dokumentasi



Hasil Penelitian Dan Pembahasan

- a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dipengaruhi secara simultan oleh variabel bebas atau variabel bebas. Kriteria pengujian juga menyatakan bahwa nilai signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka di katakan berpengaruh secara simultan, pada penelitian ini diketahui F_{tabel} sebesar 2.32. Uji F menghasilkan hasil sebagai berikut:

Tabel Uji F

Model		Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	46.289	13.071	.000 ^b
	Residual	63.038		
	Total	109.326		
a. Variable Dependent				
b. Total. Y1 predictors: Invariant), TOTAL_X5, TOTAL_X2, TOTAL_X1, TOTAL_X4, TOTAL_X3.				

Sumber data : Data diolah 2022

Nilai F_{hitung} 13,071 > 2,32, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji F simultan. Konflik tempat kerja (X1), beban kerja (X2), tipe kepribadian (X3), stres kerja (X4), dan penghargaan (X5) semuanya memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa hal ini diterima yang menunjukkan bahwa variabel terikat dipengaruhi secara simultan atau simultan oleh Model regresi menggunakan variabel bebas.

b. Uji-t

Tujuan uji-t adalah untuk melihat apakah setiap variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Pembandingan dapat digunakan untuk pengujian. hasil perhitungan t dibandingkan dengan yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan < 0.05

Tabel 4.15 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
	(Constant)	7.505	1.268	5.921	.000
	TOTAL X1	-.151	.119	-1.265	.209
	TOTAL X2	.230	.108	2.136	.035
	TOTAL X3	.720	.117	6.139	.000
	TOTAL X4	-.637	.139	-4.577	.000
	TOTAL X5	-.179	.118	-1.523	.131

a. variable with influence : TOTAL Y1

Sumber data: data diproses 2022

Berikut kesimpulan yang dapat diambil dari table 4.15 :

1) *Work conflict* (X1)

Berdasarkan tabel 4.15 variabel *work conflict* memiliki nilai Sig (0.209) lebih besar dari (0.05). sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh variabel *work conflict*.

2) Beban Kerja (X2)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel Beban kerja memiliki Karena nilai sig (0,03) lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel Beban Kerja.

3) *Personality Type* (X3)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa variabel *personality type* karena Sig (0.00) lebih kecil dari (0.05) dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh variabel *personality type*.

4) Stress Kerja

Berdasarkan table 4.15 dapat diketahui bahwa variabel stress kerja karena nilai sig. (0.00) lebih kecil dari (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stress kerja.

5) *Reward*

Berdasarkan table 4.15 dapat diketahui bahwa variabel *reward* memiliki nilai sig (0.13) lebih besar dari (0.05), menunjukkan bahwa variabel tesebut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

- Konflik tempat kerja, beban kerja, tipe kepribadian, stres kerja, dan penghargaan semuanya memiliki dampak penting bagi kinerja karyawan CV. Bola Surya Shuttlecock
- Work conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap CV. Bola Surya Shuttlecock Kinerja Karyawan.
- Kinerja Karyawan CV. Bola Surya Shuttlecock meningkat secara signifikan dengan beban kerja.
- Personality type* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bola Surya Shuttlecock

- e. Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Bola Surya *Shuttlecock*
- f. *Reward* tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bola Surya *Shuttlecock*

Keterbatasan

Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian ini hanya dilakukan pada CV. Bola Surya *Shuttlecock* sehingga hasil yang disimpulkan bisa jadi berbeda dengan yang terjadi pada perusahaan yang lain
- 2) Penelitian ini hanya meneliti tentang pengaruh *work conflict*, beban kerja, *personality type*, stress kerja dan *reward* terhadap Kinerja Karyawan sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan selain lima variabel tersebut

Saran

a. Bagi Perusahaan

- 1) Variabel Kinerja karyawan, yaitu berkaitan dengan nilai rata-rata tanggapan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata terendah sebesar 4,28. Oleh karena itu, disarankan agar pelaku usaha memperhatikan tingkat kinerja karyawan dalam menerapkan disiplin kerja pada karyawan sesuai dengan peraturan perusahaan..
- 2) Variabel *Work conflict*, terkait dengan skor rata-rata terendah tanggapan variabel konflik kerja yaitu sebesar 4,29, disarankan agar pelaku usaha memperhatikan tingkat tanggung jawabnya yang sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan guna untuk perubahan kondisi didalam perusahaan.
- 3) Variabel *personality type*, berhubungan dengan nilai rata-rata respon variabel tipe kepribadian yang memiliki skor yaitu 4.28, oleh karena itu disarankan bisnis memerlukan mengupayakan sosialisasi maupun mengadakan seminar untuk menunjang karyawan untuk mendorong karyawan untuk dapat bersosialisasi dengan baik lagi.
- 4) Variabel stress kerja, terkait dengan nilai rata-rata respon untuk variabel stress kerja, yaitu hanya 4,25, jadi disarankan agar bisnis perlu memperhatikan kondisi didalam perusahaan untuk lebih menjaga kestabilan kondisi didalam perusahaan.
- 5) Variabel *Reward*, berkaitan skor rata-rata tanggapan dari *reward* dengan nilai skor terendah yaitu 4.41, oleh karena itu disarankan untuk pelaku usaha perlu memberikan hadiah atas pencapaian yang telah dilakukan karyawan yang mampu mencapai target perusahaan.

b. Untuk penelitian tambahan

- 1) Untuk peneliti tambahan, periksa referensi tambahan dengan mengidentifikasi dan memasukkan variabel dari studi yang sebanding.
- 2) Untuk mendapatkan hasil maksimal dari penelitian, diharapkan sampel yang lebih besar, seperti sampel dari kota atau kabupaten..

Referensi

- Budi Raharjo (2015: 16), MySQL merupakan Software RDBMS (atau server data-base) manajemen: informatika. Alfabeta: Bandung.
- S. Gilboa, A. Shirom, Y. Fried, dan C. Cooper. Stresor Tuntutan Kerja dan Prestasi Kerja: Analisis MetaEfek Utama dan Moderating Dipelajari. Psikologi Individu Summer. Vol.64 Issue 2.227-272.

- Imam Ghozali 2015. Pemanfaatan Program Regresi PLS IBM SPSS 21 Update untuk Analisis Multivariat. Semarang: University Publishing Agency Diponegoro
- Kristiani Vinelia Anggra. 2019. Dampak Penghargaan dan Stres di Tempat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aseli Dagadu Djogja. Yogyakarta.
- Laili Nur Chafidha. 2020., Kajian Perawat di RS Panti Wilasa Citarum Semarang: Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Pengganggu Semarang
- Lesmana Tambak Hendra. 2018., Konflik dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT. Zhafira belum meninggalkan Jaya Medan. Medan
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nugraheni. 2016. Kepemimpinan, Kerja Fisik Dalam Kinerja Karyawan. Cet.3. Bandung: Alfabeta.
- Nurlaela. 2019. Pengaruh Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cabang Haji Kalla Bulukumba: The Big Five Personality Model. Malang.
- Tika, Pabunda Moh. (2016). Edisi Keempat: Peningkatan Kinerja Perusahaan dan Budaya Organisasi Jakarta: Bumi Aksara PT.
- Tommy Suprpto, MS. 2016. Pengantar Teori Dan Manajemen Komunikasi. Yogyakarta: Medpress.
- Pusparisa Yosepha, Dampak Corona terhadap Ekonomi Indonesia, Dalam. Katadata.co.id, 12 Februari 2020, Jakarta.
- Priyono, T. & P. Chandra, (2015). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja—studi di Sekolah SMPN 10 Surabaya. Studi Pendidikan Internasional.
- A. Jam'an, A. Rahim, dan A. R. Rahim Kajian Pengaruh Komitmen dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kanatel Telkom Provinsi Gorontalo Masalah dan Perspektif Manajemen, 429-443.

Mega Putri Elissa*) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Rois Arifin**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Afi Rachmat Slamet***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma