e – Jurnal Riset Manajemen**PRODI MANAJEMEN**
Fakultas Ekonomi Unisma
Website : www.fe.unisma.ac.id (email : e.jrm.feunisma@gmail.com)

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH DESA SANGIANG KABUPATEN BIMA

(Studi Pada Pemerintah Desa Sangiang Kecamatan Wera Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat)

Igon Nusuki *
Abd. Kodir Jaelani**
Budi Wahono***
Email: igonnusuki@gmail.com
Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine and analyze the effect of work conflict and work stress on the performance of Sangiang village government employees in Bima district. This type of research is qualitative using a descriptive approach that uses the researcher as a research instrument, the data used are primary and secondary data obtained from the study site by conducting observations, interviews and documentation. This study took the entire population due to a small population of less than 35 people who were in the Sangiang village office in Bima district. The results of this study indicate that (1) work conflicts negatively affect the performance of Sangiang village government employees in the Bima district. (2) work stress has a negative effect on the performance of Sangiang village government employees in the Bima district impacting on service, village development, community development and human resource empowerment. The most prominent is the development and progress of the village of Sangiang to be slow or experience prolonged stagnation.

Keywords: Work Conflict, Job Stress and Employee Performance.

PENDAHULUAN
LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia berperan begitu penting bagi organisasi dalam mencapai tujuan, mengelolah dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi adalah suatu keharusan yang perlu di lakukan oleh pimpinan yang telah di beri tanggungjawab, faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan oleh organisasi jika ingin mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Konflik kerja dan stress kerja akan mebahayakan keberlangsungan sebuah organisasi jika itu terjadi pada sumberdaya manusia sebuah organisasi, makan penting untuk diperhatikan dan dimanag secara optimal.

Untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian atau sumber daya manusia, organisasi perlu menempatkan tenaga ahli dalam bidangnya

masing-masing agar terbentuknya iklim kerja yang harmonis. konflik adalah ketidak sepahaman antara dua pihak yang tengah bertemu dan bersilang jalan pada suatu titik kejadian, yang berujung pada terjadinya benturan atau pertentangan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut penulis berminat untuk melakukan penelitian dengan judul : **"Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Sangiang Kabupaten Bima (Studi Pada Pemerintah Desa Sangiang Kecamatan Wera Kabupaten Bima Provinsi Nusa Tenggara Barat)"**

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah desa Sangiang?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintah desa Sangiang?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimanakah konflik kerja mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah desa Sangiang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa bagaimanakah stres kerja mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah desa Sangiang.

MANFAAT PENELITIAN

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau informasi dan referensi yang dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.
2. Sebagai acuan untuk mengawasi dan mengoreksi kinerja pegawai pemerintah desa Sangiang.
3. Sebagai bahan evaluasi dan proyeksi terhadap pelaksanaan kegiatan sumber daya manusia bagi instansi yang bersangkutan di masa yang akan datang.

TINJAUAN TEORI
KONFLIK KERJA

Robbins (1993) "konflik didefinisikan sebagai sebuah proses yang berawal ketika satu pihak mempersepsikan adanya pihak lain yang telah menyerang secara negatif atau akan menyerang secara negatif terhadap sesuatu yang menjadi urusan penting atau sangat dihargai oleh pihak pertama".

Konflik merupakan pertentangan individu dengan individu lain atau kelompok yang menyebabkan tindakan yang tidak di inginkan oleh masing-masing pihak karena akan menggangu dan menghambat kepentingan masing-masing dalam melakukan pekerjaannya serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien.

STRESS KERJA

Stres adalah gangguan internal meliputi spikologis yang terjadi pada seseorang dikarenakan oleh faktor eksternal atau faktor di luar dirinya yang mengakibatkan perubahan perilaku, energy, semangat dan kemampuan seseorang. Menurut Handoko (2001:200) "stres adalah sutu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang".

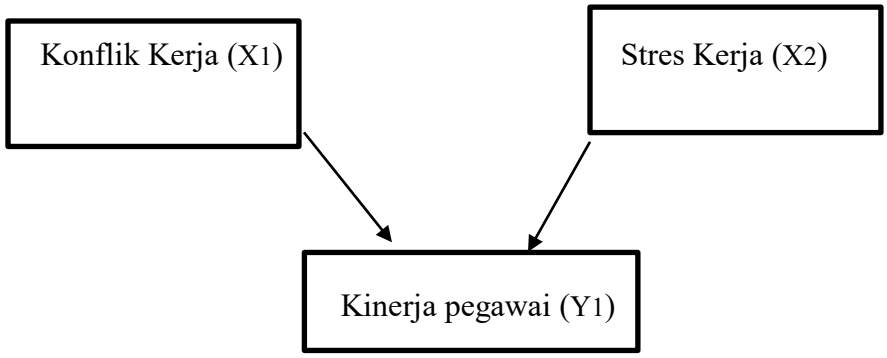
KINERJA

Kinerja merupakan hasil yang di capai saat proses bekerja oleh pekerja atau pegawai tersebut ketika menjalankankan tugas, fungsi serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Menurut Mangkunegara (2009:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Pegawai yang sedang emosi satu sama lain dan saling diam-diaman akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Hasibuan menyatakan bahwa penyebab terjadinya konflik yaitu: "tujuan, ego, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan perasaan sensitif". Tugas yang semestinya dapat dikerjakan dengan cara *koelktif* dan *kolegial* menjadi terhambat karena individu-individu pegawai hanya memusatkan kontribusinya sesuai pekerjaan yang harus diselesaikan tanpa menghiraukan pekerjaan karyawan lainnya atau hanya menggugurkan tanggungjawab sendiri.

Pada tingkat stres yang tidak normal atau rendah kinerja pegawai bisa menjadi rendah ataupun pasif, pada kondisi ini pegawai tidak memiliki tantangan, dorongan dan muncul kebosanan saat bekerja, seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal atau tingkat stress yang normal kemudian menghasilkan kinerja maksimalnya, keadaan ini dikatakan tingkat stres yang baik, pada tingkat stres yang terbaik ini akan melahirkan ide-ide dan gagasan-gagasan yang inovatif, antusias, dan hasilnya bagus, tapi pada tingkat stres yang begitu tinggi atau berlebihan pegawai kinerjanya jadi rendah.

KERANGKA KONSEPTUAL



METODOLOGI PENELITIAN

JENIS DAN PENDEKATAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif.

LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah kantor desa Sangiang, di jln. Lintas Sangiang, dusun Sangiang, desa Sangiang, kecamatan Wera, kabupaten Bima, provinsi Nusa Tenggara Barat. Dan waktu penelitian adalah bulan April 2019 sampai bulan Juli 2019.

VARIABEL PENELITIAN

1. Kinerja merupakan hasil yang di capai saat proses bekerja oleh pekerja atau pegawai tersebut ketika menjalankankan tugas, fungsi serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Stres kerja yang bersamaan dengan konflik kerja menciptakan keadaan yang tidak baik dan kinerja menjadi terkendala, hirarki struktural organisasi harus benar-benar berfungsi dengan baik juga seimbang ke atas dan kebawah, maksudnya adalah pihak pimpinan atau manajer harus membangun relasi yang baik terhadap atasan atau bawahan.
2. Konflik kerja, pegawai yang sedang emosi satu sama lain dan saling diam-diaman akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Hasibuan menyatakan bahwa penyebab terjadinya konflik yaitu: "tujuan, ego, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan perasaan sensitif".
3. Stres kerja, gangguan internal meliputi spikologis yang terjadi pada seseorang dikarenakan oleh faktor eksternal atau faktor di luar dirinya yang mengakibatkan perubahan perilaku, energy, semangat dan kemampuan seseorang. Pada tingkat stres yang tidak normal atau rendah kinerja pegawai bisa menjadi rendah ataupun pasif.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

1. Variabel kinerja pegawai

   Menurut Gomes kinerja pegawai dapat dilihat pada beberapa indikator, yaitu: Quantity of work, Job knowledge, Creativeness, Cooperation, Dependability, Initiative, Personal qualities.

2. Variabel konflik kerja

   Menurut Fitriana konflik kerja pegawai dapat dilihat pada beberapa indikator, yaitu: Kesalahan komunikasi, Perbedaan tujuan, Perbedaan presepsi, Independensi aktivitas kerja, Kesalahan dalam afeksi.

3. Variabel stres kerja

   Menurut Mulyadin dan Rivai stres kerja pegawai dapat dilihat pada beberapa indikator, yaitu: Kondisi pekerjaan, Stres karena peran, Factor interpersonal, Perkembangan karier, Struktur organisasi.

DATA DAN SUMBER DATA

Data dalam penelitian ini ada dua yaitu: data primer dan sekunder, data primer adalah data riil yang didapatkan dari observasi, wawancara dan dokumentasi dengan subyek atau informan di tempat penelitian secara langsung.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

1. Observasi adalah suatu tindakan yang mengamati suatu objek penelitian secara langsung ataupun secara tidak langsung.
2. Wawancara adalah suatu tindakan yang didasarkan dari kesengajaan dengan melakukan komunikasi secara langsung dengan narasumber atau informan yang bertujuan untuk mencari data yang berkaitan dengan penelitian.
3. Dokumentasi merupakan suatu tindakan pengumpulan data dengan menggunakan alat-alat tertentu yang mendukung pengumpulkan data, seperti alat tulis, rekaman, photo, video dan lain sebagainya.

TEKNIK ANALISIS DATA

Milles dan Huberman dalam Iskandar (2009:139), langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai berikut: (1) Pengumpulan data. (2) Reduksi data. (3) Penyajian data. (4) Verifikasi data. (5) Pesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pegawai pemerintah desa Sangiang berjumlah 16 orang termasuk tenaga pembantu, terdiri dari 3 pegawai perempuan 13 lainnya adalah pegawai laki-laki, dengan kisaran usia 25-75 tahun dengan masa jabatan berkisar 1-20 tahun, klasifikasi jenjang pendidikan sarjana 6 orang dari berbagai disiplin keilmuan berbeda dan sisanya 10 orang lulusan sekolah menengah atas (SMA).

1. *Quantity of work*, yaitu kuantitas pekerjaan yang dilakukankan oleh seorang individu ataupun pegawai, fakta lapangan jumlah kerja pegawai pemerintah desa Sangiang sedikit dan tumpang tindih jauh dari kata profesionalitas kerja.
2. *Job knowledge*, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, fakta lapangan pengetahuan pegawai pemerintah desa Sangiang cukup sempit dan hamper tidak mampum menjabarkan atau *menginterpretasikan* tugas dan fungsinya yang telah di tetapkan.
3. *Creativeness*, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul, fakta lapangan pada pegawai pemerintah desa Sangiang *creativeness* itu tidak ada dan cenderung cara berfikirnya stagnan di situ-situ saja.

4. *Cooperation*, yaitu kesiapan dan kesediaan untuk bekerjasama dengan pihak lain atau sesama pegawai, fakta lapangan pegawai pemerintah desa Sangiang kurang *comperation*.
5. *Dependability*, yaitu tingkat kesadaran seseorang untuk dapat dipercaya adalah penting apalagi dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan, fakta lapangan pegawai pemerintah desa Sangiang punya kesadaran dalam hal kehadiran tetapi dalam hal penyelesain kerja cukup kurang.
6. *Initiative*, yaitu dorongan dan inisiatif dalam menjalankan pekerjaan baru dan dalam hal memperbesar tanggungjawabnya sebagai pegawai, fakta lapangan pegawai pemerintah desa Sangiang kurang semangat, inisiatif dalam melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
7. *Personal qualities*, yaitu sesuatu yang berkaitan dengan keperibadian, kepemimpinan, dan integritas pribadi, fakta lapangan pegawai pemerintah desa Sangiang dalam kepribadian, kepemimpinan cenderung masih tradisional baik itu cara berpikir dan bertindak dalam proses kerja, kemudian sebagian besar memiliki integritas yang pasif.

Konflik kerja merupakan pertentangan individu dengan individu lain atau kelompok yang menyebabkan tindakan yang tidak di inginkan oleh masing-masing pihak karena akan menggangu dan menghambat kepentingan masing-masing dalam melakukan pekerjaannya serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Konflik bisa diibaratkan seperti lilin jika mampu dirawat dan dijaga dengan baik maka lilin tersebut akan menerangi, namun jika tidak dijaga dan di rawat dengan baik maka akan membakar, pola-pola ini tergantu pimpinan organisasi apakah punya kemampuan atau tidak dalam mengelolah konflik tersebut. Namun Konflik kerja yang terjadi pada pegawai kantor pemerintah desa Sangiang lebih banyak dihindari karena, tabuh untuk dibicarakan, dan ditutup-tutupi oleh para pegawai sampai kepala desa, kebanyakan pegawai menggunakan cara pandangan yang klasik atau tradisional ini, didalam pandangan ini konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan mengancam bagi keberlanjutan organisasi. namun pada era sekarang cukup mudah untuk mengetahui apasaja yang terjadi diinternal kantor desa Sangiang rerlebih desa Sangiang yang sudah mulai di sentuh oleh teknologi informasi seperti facebook, instagram, whatsapp dan lain sebagainya.

Stres adalah gangguan internal meliputi spikologis yang terjadi pada seseorang dikarenakan oleh faktor eksternal atau faktor di luar dirinya yang mengakibatkan perubahan perilaku, energy, semangat dan kemampuan seseorang. Pada tingkat stres yang tidak normal atau rendah kinerja pegawai bisa menjadi rendah ataupun pasif, pada kondisi ini pegawai tidak memiliki tantangan, dorongan dan muncul kebosanan saat bekerja, seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal atau tingkat stress yang normal kemudian menghasilkan kinerja maksimalnya, keadaan ini dikatakan tingkat stres yang baik, pada tingkat stres yang terbaik ini akan melahirkan ide-ide dan gagasan-gagasan yang inovatif, antusias, dan hasilnya bagus, tapi pada tingkat stres yang begitu tinggi atau berlebihan pegawai kinerjanya jadi rendah, pada keadaan ini terjadi

kejatuhan terhadap kinerja, tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan pegawai dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu banyak dan berat, jadi pimpinan suatu organisasi harus pandai dalam menangani stres agar tetap pada porsi yang menguntungkan organisasi, jika antara pegawai tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka organisasi tidak akan mencapai visi, misi dan target yang diinginkan. Pegawai yang sedang emosi satu sama lain dan saling diam-diaman akan membuat keadaan lingkungan menjadi tidak nyaman. Hasibuan menyatakan bahwa penyebab terjadinya konflik yaitu: "tujuan, ego, kebutuhan, perbedaan pendapat, salah paham, perasaan dirugikan perasaan sensitif". Tugas yang semestinya dapat dikerjakan dengan cara koelktif dan kolegial menjadi terhambat karena individu-individu pegawai hanya memusatkan kontribusinya sesuai pekerjaan yang harus diselesaikan tanpa menghiraukan pekerjaan karyawan lainnya atau hanya menggugurkan tanggungjawab sendiri. Stress kerja yang terjadi pada pegawai pemerintah desa Sangiang kebanyakan bersumber dari permasalahan di luar rutinitas pekerjaan mereka selaku pegawai seperti masalah rumah tangga dan keuangan keluarga. Dalam hal rumah tangga dan keuanga seperti semisal dengan istri anak atau suaudara kemudian tuntutan hidup, stres pada pegawai dapat terlihat dari beberapa gejala, yang pertama adalah gejala fisiologi, secara gejala fisiologis dapat dilihat dari terjadinya sebuah perubahan pada metabolisme organ tubuh manusia (fisik) misalnya: tingginya tekanan darah, jantung berdenyut lebih kencang, keluarnya keringat yang berlebihan, otot tegang, nafas sangat pendek dan tersengal-sengal, sakit pada bagian perut, muntah tetapi tidak wajar, sering sakit kepala (pusing). Pada saat melaksanakan obsevasi, wawancara dan dokumentasi cukup sulit untuk membaca atau melihat gejala fisiologis ini karena bersifat medis dan terlalu privasi. Melalui gejala yang kedua adalah Gejala psikologis atau (non fisik) dapat dilihat dari beberapa perubahan sikap kejiwaan atau mentalitas yang terjadi, misal mereka sering gelisah, kekhawatiran berlebih, ketakutan yang tidak masuk akal, mengalami kebosanan, cepat marah, gampang tersinggung (sangat sensitif terhadap kritikan), tidak merasa tenang, merasa tidak berguna lagi, pesimistis dan sering mersa sedih.

Kinerja merupakan hasil yang di capai saat proses bekerja oleh pekerja atau pegawai tersebut ketika melakukan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya dalam waktu tertentu secara efektif dan efisien. Namun di lapangan ditemukan banyak pegawai yang kurang paham dan kompeten dibidangnya masing-masing ini menjadi masalah yang menghambat perkembangan dan kemajuan desa Sangiang secara umum yang disebabkan oleh kinerja pegawai pemerintah desa Sangiang itu sendiri. Stres kerja yang bersamaan dengan konflik kerja menciptakan keadaan yang tidak baik dan kinerja menjadi terkendala, hirarki struktural organisasi harus benar-benar berfungsi dengan baik juga seimbang ke atas dan kebawah, maksudnya adalah pihak pimpinan atau manajer harus membangun relasi yang baik terhadap atasan atau bawahan, hal ini di maksudkan agar pihak-pihak terkait mampu mengetahui problem yang ada sehingga mampu di atasi dengan cepat agar tidak merugikan organisasi, kepekaan terhadap kondisi karyawan sangatlah di butuhkan jika tidak ingin ada kendala terhadap perjalanan roda organisasi yang sedang di pimpin atau yang sedang dalam pengawasan dan tanggungjawab orang

yang di percaya sebagai leader, oleh karena itu perlu adanya keselarasan dukungan yang terjadi antar pegawai juga pimpinan, dalam melakukan aktivitas kerja di dalam organisasi agar tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat terjadi secara efektif dan efisien karena kinerja pegawai yang baik di dalam organisasi.

KESIMPULAN
SIMPULAN

1. Konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pemerintah desa Sangiang.
2. Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pemerintah desa Sangiang.

KETERBATASAN PENELITIAN

Keterbatasan pertama penelitian ini adalah tertutupnya para pegawai pemerintah desa Sangiang dalam artian takut akan pembaruan dan perubahan yang terjadi di lingkungan masyarakat desa Sangiang baik itu dari seg teknologi, politik, budaya agama ataupu sosial, kedua minimnya pemahaman pegawai pemerintah desa Sangiang yang tidak meningkatkan *kapasitas* kemampuan dan pemahaman tentang ruang lingkup pekerjaan yang sedang digeluti atau sedang mereka pegang tanggungjawabnya sehingga susah untuk menggali informasi yang lebih mendalam dengan jalan diskusi, ketiga pegawai yang tidak cukup *komperatif* dalam memberi informasi demi upaya *pemaksimalan evaluasi* dan *proyeksi* bagi kebaikan desa Sangiang ini disebabkan oleh paradigma yang berbeda tentang pemerintahan desa.

SARAN

1. Memperbaikin manajemen pemerintahan desa Sangiang secara menyeluruh.
2. Melakukan langkah-langkah sesui rulle of games yang telah ditentukan.

DAFTAR PUSTAKA

Dwipiana Henda. 2017. *Pengarun Konflik Terhadap Kinerja Karyawan.*
Fahmi Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi.* Bandung : Alfabeta.
Fitriana, YR. 2003, *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*.
Gomes, FC. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta. Andi Offset.
Hasibuan, S.P Melayu. 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
Lanny Sarah. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.

Lesimanuaya Yani. 2015. *Pengatuh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asuransi Jiwa.*

Robbins, Stephen. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Indeks.

Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajer Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Milles & Humberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta. UI-press.

Moelong. 2010. *Metodelogi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulyadin & Rivai. 2012. *Kepemimpinan Dan Organisasi*. Jakarta. Rajawali Pers.

Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Zuryah, Nurul. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial Dan Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

*Igon Nusuki, Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.

**Abd. Kodir Jaelani, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang.

***Budi Wahono, Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam alang.