

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Pengaruh Konflik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur

Arif Hartadi¹, Siti Mujanah² Achmad Yanu Alif Fianto³

Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

arifhartadimm60@gmail.com¹, sitimujanah@untag-sby.ac.id², achmadyanu@untag-sby.ac.id³

ABSTRACT

One thing that can affect employee performance is work stress, which is a condition of tension that affects the emotions, way of thinking and physical condition of employees. This research investigates the influence of job stress and organizational commitment on job conflict. Also investigate whether work conflict makes a good mediator. This study conducted a survey of employees at the PLN East Surabaya Distribution Network. Using the saturated sampling method, on 102 employees. The data was then analyzed using Structural Equation Modeling. The findings show that work stress and organizational commitment make a positive contribution to work conflict. Research also proves that work conflict mediates the relationship between work stress and organizational commitment on employee performance. This study contributes to understanding employee behavior by using a framework of job conflict and employee performance in state companies, which can also be applied to other public companies.

Keywords: Job stress; Organizational commitment; Job conflict; Employee performance

ABSTRAK

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja, yang merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik karyawan. Penelitian ini menyelidiki pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap konflik pekerjaan. Juga menyelidiki apakah konflik pekerjaan menjadi mediator yang baik. Studi ini melakukan survei pada pegawai di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur. Menggunakan metode sampling jenuh, pada 102 karyawan. Data kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling*. Temuan menunjukkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional memberikan kontribusi positif terhadap konflik pekerjaan. Penelitian juga membuktikan bahwa konflik pekerjaan memediasi hubungan stres kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. Studi ini berkontribusi dalam memahami perilaku pegawai dengan menggunakan kerangka konflik pekerjaan dan kinerja karyawan di perusahaan negara, yang hal ini dapat juga diterapkan pada perusahaan umum lainnya.

Kata kunci: Stres kerja; Komitmen organisasional; Konflik pekerjaan; Kinerja karyawan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis yang ketat saat ini menjadi pemicu bahwa perusahaan harus mampu bertahan dan bersaing diantara perusahaan besar lainnya. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan tentunya dengan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk terciptanya perusahaan yang sanggup bersaing maka perusahaan memerlukan kontribusi human resource yang baik pula. Sebab, *human resource* merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan perkembangan suatu perusahaan (Nurhasanah et al., 2022). Kinerja karyawan akan tinggi bila karyawan bekerja tanpa adanya konflik, dan didukung organisasi dengan komitmen organisasional.

Prasetyo et al. (2020), dan Silvia & Yuniawan (2017), menunjukkan bahwa konflik peran dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi. Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku. Stres kerja juga dapat mengakibatkan perubahan emosi, mempengaruhi ketidakseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, dan dapat memberikan pengaruh terhadap performa pegawai.

Banyak hal yang mendukung pegawai untuk dapat memiliki kualitas dan kinerja yang baik, salah satunya adalah komitmen dari karyawan yang bersangkutan terhadap perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat turnover terhadap perusahaan pun rendah. Akbar et al. (2017), membuktikan adanya pengaruh komitmen (afektif, kontinuitas dan normative) terhadap kinerja karyawan. Sutanto & Ratna (2015), juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasional adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2018). Dengan demikian komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses keberlanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

PT. PLN (persero) adalah salah satu perusahaan BUMN yang bergerak dibidang jasa kelistrikan. Wilayah usaha PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur dibagi menjadi beberapa daerah Pelayanan yang melayani wilayah administrasi propinsi Jawa Timur. Area Pelayanan & Jaringan Surabaya Selatan; Area Pelayanan & Jaringan Surabaya Utara; dan Area Pelayanan & Jaringan Surabaya Barat. Ketiga Area pelayanan tersebut di atas melayani Kota Surabaya. Penelitian ini dilakukan hanya pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan & Jaringan Surabaya Barat.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

Permasalahan yang masih muncul dalam perusahaan adalah tingkat konflik pekerjaan masih relatif tinggi, adanya stres kerja yang berlebih, dan komitmen organisasional pegawai yang belum maksimal. Penelitian ini dilakukan untuk mengisi kesenjangan ini, dan membuat satu model dengan konflik pekerjaan karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan komitmen organisasional terhadap konflik pekerjaan. juga untuk mengetahui apakah konflik pekerjaan menjadi mediator yang baik.

TINJAUAN LITERATUR

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dalam upaya mewujudkan tujuan tersebut, peran SDM akan terus dioptimalkan untuk bisa meningkatkan kinerjanya demi kelangsungan perusahaan. Kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2020). Edison et al. (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Indikator kinerja adalah: efektif, efisien, kualitas, ketepatan waktu, dan produktivitas (Moehariono, 2012).

Stres Kerja

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari pekerjaan dan dari luar pekerjaan seseorang (Siagian, 2019). Menurut Aamodt (Margiati, 1999) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu : (1) Beban Kerja; (2) Tuntutan atau tekanan dari atasan; (3) Ketegangan dan kesalahan; (4) Menurunnya tingkat interpersonal. Lestari et al. (2020), menunjukkan bahwa stres kerja meningkatkan kinerja karyawan, dan konflik kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan. Ekhsan & Septian (2021), membuktikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan. Terdapat pengaruh negatif konflik kerja dengan kinerja karyawan. Indikator Stres kerja adalah: Tuntutan tugas; Tuntutan peran; Tuntutan antar pribadi; Struktur organisasi; Kepemimpinan organisasi (Robbins, 2018). Berdasarkan pada literatur yang tersedia, hipotesis berikut dikembangkan:

H1: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan

H2: Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimediasi konflik pekerjaan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

Komitmen Organisasional

Komitmen Organisasional merupakan segala tatanan nilai organisasi yang diterima oleh anggotanya untuk menjalin hubungan yang erat hingga tercipta loyalitas dari mereka. Komitmen karyawan terhadap organisasi sebagai ikatan psikologis individu terhadap organisasi yang meliputi keterlibatan kerja, loyalitas, dan rasa percaya karyawan pada nilai-nilai organisasi (Schwepker & Dimitriou, 2021). Komitmen organisasi terbentuk ketika seorang karyawan merasakan hubungan yang erat dengan organisasinya untuk mempertahankan diri sebagai bentuk keinginan karyawan dalam berafiliasi dengan organisasi (Chang et al., 2019). Aboobaker et al., (2020) mengemukakan bahwa rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan strategi organisasi merupakan tahap awal dalam membangun komitmen dan loyalitas terhadap organisasi. Azzuhairi et al. (2022), membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to stay*. Indikator komitmen organisasional adalah: rasa bangga pada pekerjaan; rasa loyal pada perusahaan; perhatian pada keberlangsungan perusahaan; pekerjaan yang memberi inspirasi; kesesuaian nilai pribadi dan organisasi (Allen & Meyer, 1997). Berdasarkan pada literatur yang tersedia, hipotesis berikut dikembangkan:

H3: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan

H4: Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dimediasi Konflik pekerjaan

Konflik Pekerjaan

Konflik sebagai perjuangan antara gagasan, keinginan, kebutuhan, kepentingan maupun individu yang saling bertolak belakang, sebagai akibat melalui terdapatnya perbedaan sasaran; nilai; pikiran; perasaan; serta perilaku (Sedarmayanti, 2019). Konflik yang terjadi pada organisasi adalah suatu tahapan interaksi antaranggota yang terdapat pada organisasi yang lebih memiliki sifat pertentangan karena sebuah ketidaksepakatan ataupun perbedaan.

Timbulnya konflik pada organisasi disebabkan ketidaksesuaian antara dua maupun lebih anggota ataupun kelompok organisasi yang muncul karena terdapatnya kenyataan pertentangan/ ketidaksamaan keinginan, tuntutan, tujuan, ataupun kebutuhan diantara mereka. Pada suatu organisasi, konflik bisa ada karena adanya tujuan yang tidak selaras, gangguan dalam lingkungan kerja, ketidaksamaan anggapan serta perbedaan sudut pandang mengenai tujuan bersama. Iresa et al. (2015), menyebutkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Rosally & Christiawan (2016), menunjukkan bahwa terdapat pengaruh komitmen organisasi dengan kinerja auditor, sedangkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap kinerja. Indikator konflik kerja adalah: kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interpendensi aktivitas kerja, kesalahan dalam afeksi

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

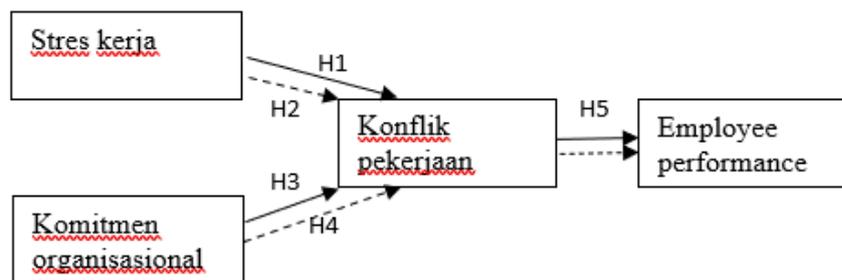
DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

(Fitriana, 2013). Berdasarkan pada literatur yang tersedia, hipotesis berikut dikembangkan:

H5: Konflik pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kerangka kerja penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian dapat dibangun berdasarkan permasalahan dan tinjauan literatur ditunjukkan pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kausal. Populasi penelitian adalah seluruh staf pegawai pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan & Jaringan Surabaya Barat, sejumlah 104 pegawai. Menggunakan metode sampling jenuh, yang termasuk dalam non probability sampling (Malhotra & Birks (2007). Teknik analisis menggunakan SEM dengan bantuan software Warp PLS.

Sumber data penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh dari tanggapan responden menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert 5 tingkat dengan interval skor dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju), dan masing-masing indikator menggunakan dua item pernyataan. kemudian dilakukan analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis (Kyriazos & Stalikas, 2018).

Setelah menguji instrumen, selanjutnya dilakukan uji measurement model, yaitu uji outer model dan inner model. Uji Goodnes of fit overall model dilakukan untuk melihat model struktural dan model pengukuran secara terintegrasi. Akhirnya, dilakukan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden meliputi jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan status perkawinan ditunjukkan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

Tabel 1. Karakteristik responden (N = 104)

| Karakteristik | | Frekuensi | Percentase (%) |
|--------------------|--------------------------|-----------|----------------|
| Gender | Laki-laki | 66 | 63,5 |
| | Wanita | 38 | 36,5 |
| Umur | < 30 tahun | 19 | 18,3 |
| | 31-40 tahun | 64 | 61,5 |
| | > 40 tahun | 21 | 20,2 |
| Tingkat pendidikan | Tingkat SMA | 29 | 27,9 |
| | Tingkat perguruan tinggi | 75 | 72,1 |
| Status | Kawin | 81 | 77,9 |
| | Belum kawin | 23 | 22,1 |

Analisis data deskriptif terhadap 104 responden menunjukkan bahwa: jenis kelamin responden didominasi laki-laki (34.5%). Karakteristik responden berdasarkan usia, didominasi pada rentang usia 31-40 tahun, yaitu 61.5%, di usia >40 tahun, sebanyak 20.2%, dan di usia <30 tahun, sebanyak 18.3% responden. Tingkat pendidikan mayoritas responden adalah Tingkat perguruan tinggi yang mencapai 72.1%, sedangkan sisanya berpendidikan tingkat SMA 27.9%. Status kawin 77.9%, dan Single 22.1%.

Goodness of fit model di analisis dari besaran nilai *Average Path Coefficient* (APC), *Average R Squared* (ARS), *Average adjusted R-squared* (AARS) dan nilai *Average Variance Inflation Factor* (AVIF). Tabel 2 menunjukkan hasil analisis. Dimana AVIF dan APC menunjukkan multikolinearitas variabel independen dan hubungannya. Data hasil evaluasi ini menginformasikan bahwa model dapat diterima.

Tabel 2. Goodness of fit model

| Hasil | P-Value | Kriteria | Kesimpulan |
|--------------------------|---------|----------|------------|
| Average path coefficient | 0.350 | < 0,001 | didukung |
| Average R-squared | 0.232 | < 0,001 | didukung |
| Average adjusted R- | 0.224 | < 0,001 | didukung |

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

| | | | |
|-------------------|-------|---------|----------|
| squared | | | |
| Average block VIF | 1.233 | < 5.000 | didukung |

Sumber: Keluaran WarpPLS

Uji Validitas Variable Penelitian

Berdasarkan Tabel 3, nilai loading factor masing-masing indikator lebih besar dari 0,5, dan nilai AVE (*average variances extracted*) lebih besar dari 0,5. Dengan demikian, semua semua indikator dan ukuran convergent validity variable penelitian memenuhi persyaratan.

Tabel 3. Nilai Loading Factor, dan AVE

| Variabel penelitian | Indikator | Nilai Loading Factor | AVE |
|---------------------------------------|--------------|----------------------|-------|
| Stres kerja (Stres -X1) | Stres -X1.1 | 0.944 | 0.713 |
| | Stres -X1.2 | 0.870 | |
| | Stres -X1.3 | 0.895 | |
| | Stres -X1.4 | 0.800 | |
| | Stres -X1.5 | 0.828 | |
| Komitmen organisasional (Komit-X2) | Komit -X2.1 | 0.820 | 0.659 |
| | Komit -X2.2 | 0.822 | |
| | Komit -X2.3 | 0.772 | |
| | Komit -X2.4 | 0.742 | |
| | Komit -X2.5 | 0.863 | |
| Konflik pekerjaan (Konflik -Z) | Konflik -Z.1 | 0.815 | 0.794 |
| | Konflik -Z.2 | 0.820 | |
| | Konflik -Z.3 | 0.810 | |
| | Konflik -Z.4 | 0.740 | |
| | Konflik -Z.5 | 0.787 | |
| Employee | Kinerja -Y.1 | 0.891 | 0.830 |

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

| | | | |
|----------------------------|--------------|-------|--|
| performance (Kinerja-Y) | Kinerja -Y.2 | 0.815 | |
| | Kinerja -Y.3 | 0.754 | |
| | Kinerja -Y.4 | 0.755 | |
| | Kinerja -Y.5 | 0.853 | |

Sumber: Keluaran WarpPLS

Discriminant validity ditunjukkan dengan nilai AVE,s (square roots of average variance extracted), dimana nilai AVE,s terdapat pada posisi diagonal pada correlations among latent variables output WarpPLS, dan nilai yang diharapkan adalah lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi pada blok yang sama. Berdasarkan Tabel 4, nilai pada blok diagonal lebih besar dibandingkan dengan nilai pada blok yang sama. Dengan demikian, seluruh variable memenuhi kriteria *discriminant validit*.

Tabel 4. Korelasi antar variabel laten

| Variable | Stres -X1 | Komit-X2 | Konflik -Z | Kinerja-Y |
|------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Stres -X1 | 0.643 | 0.444 | 0.416 | 0.113 |
| Komit-X2 | 0.444 | 0.748 | 0.464 | 0.090 |
| Konflik -Z | 0.416 | 0.464 | 0.703 | 0.404 |
| Kinerja-Y | 0.113 | 0.090 | 0.404 | 0.775 |

Sumber: Keluaran WarpPLS

Uji Reliabilitas Variable Penelitian

Uji reliabilitas variable penelitian diukur dengan dua kriteria yaitu composite reliability dan cronbach's alpha.

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

| Cut Off Value | | Stres -X1 | Komit-X2 | Konflik -Z | Kinerja-Y | Notes |
|-----------------------|-------|-----------|----------|------------|-----------|---------------------------------|
| Cronbach's Alpha | > 0.6 | 0.610 | 0.785 | 0.669 | 0.789 | Semua item memenuhi persyaratan |
| Composite Reliability | > 0.7 | 0.713 | 0.759 | 0.794 | 0.830 | |

Sumber: Keluaran WarpPLS

Transformasi Manageria

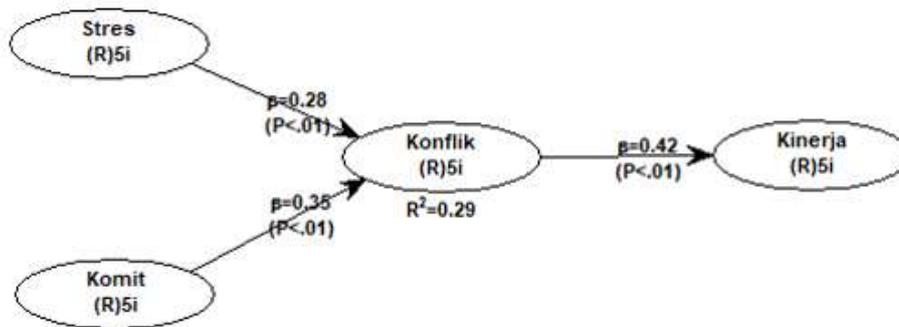
Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai cronbach alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,6. Juga, nilai reliabilitas komposit lebih besar dari 0,7. Oleh karena itu, semua konstruk telah memenuhi persyaratan.

Gambar 2. Koefisien jalur model penelitian (B= coefficient; p=probability; R²=determination)



Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan nilai estimasi signifikansi parameter model penelitian yang terlihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil uji hipotesis

| Hipotesis | Relationship | Standardized Coefficient | P | Decision |
|-----------|------------------------------------|--------------------------|-------|----------|
| H1 | Stres -X1 → Konflik -Z | 0.282 | 0.000 | accepted |
| H2 | Stres -X1 → Konflik -Z → Kinerja-Y | 0.117 | 0.019 | accepted |
| H3 | Komit-X2 → Konflik -Z | 0.353 | 0.000 | accepted |
| H4 | Komit-X2 → Konflik -Z → Kinerja-Y | 0.146 | 0.005 | accepted |
| H5 | Konflik -Z → Kinerja-Y | 0.415 | 0.000 | accepted |

Sumber: Keluaran WarpPLS

Terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Konflik pekerjaan sebesar 0,282, dengan nilai p= 0,000. Terdapat pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja karyawan, melalui Konflik pekerjaan sebesar 0,117. Hal Ini menunjukkan bahwa H1 dan H2 diterima. Terdapat pengaruh Komitmen organisasional terhadap Konflik pekerjaan sebesar 0,353, dengan nilai p= 0,000. Terdapat pengaruh Komitmen organisasional terhadap Kinerja karyawan, melalui Konflik pekerjaan sebesar 0,146. Hal Ini menunjukkan bahwa H3 dan H4 diterima. Terdapat pengaruh Konflik pekerjaan terhadap Kinerja karyawan sebesar 0,415, dengan nilai p= 0,000. Hal Ini menunjukkan bahwa H5 diterima.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa Kinerja karyawan di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur dapat dijelaskan secara signifikan oleh variabel stres kerja, komitmen organisasional dan konflik pekerjaan. Penelitian ini juga membuktikan bahwa konflik pekerjaan adalah variabel intervening positif pada hubungan stres kerja, komitmen organisasional dan Kinerja karyawan. Untuk jelasnya pembahasan dan diskusi hasil penelitian, dilakukan satu persatu sebagai berikut:

Pengaruh Stres Kerja terhadap Konflik Pekerjaan dan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Pekerjaan

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan. Dengan demikian bahwa stres kerja memberi penguatan terhadap konflik pekerjaan. Bukti ini menunjukkan bahwa stres kerja di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur menurut responden masih terjadi. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa tuntutan tugas yang tinggi membuat para pekerja mengalami stres, walaupun dalam skala kecil. Demikian juga tuntutan peran sebagai karyawan setidaknya juga menambah stress kerja, ditambah lagi dengan tuntutan antar pribadi karyawan yang juga sering menambah terjadinya stress. Kepemimpinan organisasi maupun struktur organisasi juga terkadang membuat stres para karyawan dimana tuntutan organisasi terkadang sulit untuk dilakukan, hal ini juga membuat stres saat bekerja. Hal ini tentu saja berdampak pada kinerja karyawan, walaupun selama ini masih dapat dikelola dengan baik, sehingga tidak sampai menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini, sesuai dengan hasil temuan Ekhsan & Septian (2021), membuktikan bahwa terdapat pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan.

Indikator tuntutan tugas berkontribusi dominan membentuk stres kerja, sementara indikator kepemimpinan tuntutan antar pribadi terkecil pembentuk variabel stres kerja. Oleh karena itu tuntutan antar pribadi dalam bekerja masih perlu dikelola dengan baik. Dalam bekerja sebaiknya masing-masing individu dalam tim kerja, memiliki tugas-tugas yang sudah ditentukan dengan baik, agar masing-masing individu dapat melakukan dan menyelesaikan tugasnya tanpa terganggu dan mengganggu tugas teman kerja.

Dalam penelitian ini juga ditemukan adanya pengaruh tidak langsung antara stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui konflik pekerjaan. Hal ini menginformasikan bahwa konflik pekerjaan adalah variabel intervening yang baik, pada hubungan stres kerja dengan kinerja karyawan. Dengan demikian untuk menaikkan nilai kinerja karyawan dapat juga dilakukan dengan mengevaluasi stres kerja dan mengelola maupun memperkecil konflik pekerjaan.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Konflik Pekerjaan dan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Konflik Pekerjaan

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan. Dengan demikian bahwa komitmen organisasional memberi penguatan terhadap konflik pekerjaan. Bukti ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur sudah berjalan dengan baik. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa adanya rasa bangga pada pekerjaan yang dilakukan saat ini, dan akan loyal pada perusahaan. Juga responden menyebutkan akan memperhatikan pada keberlangsungan perusahaan, karena bila perusahaan berjalan dengan baik dan memperoleh keuntungan maka karyawan akan mendapat bonus yang besar pada akhir tahun. Responden juga menyebutkan bahwa adanya kesesuaian nilai pribadi dan organisasi tempatnya saat ini bekerja. Penelitian ini, sesuai dengan hasil temuan Azzuhairi et al. (2022) yang membuktikan adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap *intention to stay*.

Indikator kesesuaian nilai pribadi dan organisasi berkontribusi dominan membentuk komitmen organisasional, sementara indikator rasa loyal pada perusahaan berkontribusi terkecil pembentuk variabel komitmen organisasional. Oleh karena itu rasa loyal pada perusahaan masih perlu diperhatikan. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada masing-masing karyawan bahwa keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada loyalitas para karyawan, dengan demikian karyawan seharusnya loyal pada perusahaan, karena hidup matinya perusahaan adalah hidup matinya karyawan dan keluarga.

Dalam penelitian ini ditemukan juga adanya pengaruh tidak langsung yang signifikan antara komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan melalui konflik pekerjaan. Hal ini menginformasikan bahwa konflik pekerjaan adalah variabel *intervening* yang baik, pada hubungan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan.

Pengaruh Konflik Pekerjaan terhadap Kinerja karyawan

Temuan penelitian ini menginformasikan bahwa konflik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur. Dengan demikian dapat dimaknai bahwa konflik pekerjaan memberi penguatan terhadap Kinerja karyawan. Bukti ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan di PLN Distribusi Jaringan Surabaya Timur masih ada dan perlu dikelola dengan baik, dimana hal ini berdampak pada kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari jawaban responden yang menyebutkan bahwa masih sering terjadi kesalahan komunikasi diantara karyawan, yang dapat menyebabkan masalah dalam pelaksanaan pekerjaan. Juga masih sering terjadi perbedaan dalam penilaian atau persepsi, termasuk masalah perbedaan tujuan dan kesalahan dalam afeksi. Oleh karena itu konflik pekerjaan ini perlu diminimalisasi agar kinerja karyawan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil temuan Iresa et al. (2015) yang menyebutkan

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan.

Indikator perbedaan tujuan berkontribusi dominan pembentuk Konflik pekerjaan, sementara indikator kesalahan komunikasi berkontribusi terkecil pembentuk variabel konflik pekerjaan. Dengan demikian kesalahan komunikasi antar karyawan perlu di minimalkan, bahkan dihilangkan agar suasana kerja menjadi baik dan hasil kerja sesuai dengan harapan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan, mempunyai kaitan yang positif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menginformasikan bahwa dengan mengelola dan memperkecil konflik pekerjaan, maka akan mendorong naiknya nilai kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap konflik pekerjaan. Konflik pekerjaan adalah variabel intervening yang baik dalam menghubungkan variabel stres kerja dan komitmen organisasional dengan kinerja karyawan. Hal ini mempertegas bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berusaha memperbesar nilai komitmen organisasional dan mengelola konflik pekerjaan. Dari kedua variabel yang dihipotesiskan, maka variabel komitmen organisasional dominan pengaruhnya terhadap konflik pekerjaan. Hal ini menginformasikan bahwa komitmen organisasional berperan penting dalam mengelola konflik pekerjaan di lingkungan kerja pada saat bekerja, sehingga kinerja karyawan menjadi baik sesuai harapan.

Untuk penelitian berikutnya perlu kiranya dilakukan penambahan ruang lingkup penelitian, juga disarankan untuk meneliti secara lebih jauh tentang pengaruh faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti konflik pribadi, kemampuan kerja dan variabel lainnya, yang belum menjadi bagian dari topik penelitian ini, dimana masih banyak variabel lain yang dapat berpengaruh pada Kinerja karyawan.

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2020). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay: An intrinsic motivational perspective among teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 787–801. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0160>
- Akbar, A., Musadieq, M. A., & Mukzam, M. (2017). *Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja (Studi pada karyawan PT Pelindo Surabaya)*. Brawijaya University.
- Allen, N. J. & J. P. Meyer. 1997. *Commitment in The Workplace Theory Research and Application*. Sage Publications, California.
- Allen, N.J., dan Meyer, J.P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1–18.
- Azzuhairi, AZ. et al. (2022). The Effect of Compensation and Work Motivation on Intention to Stay Through Job Satisfaction and Organizational Commitment to Employees. *International Journal of Humanities Education and Social Sciences (IJHESS)*. Vol. 2 No. 3: 712-729. E-ISSN: 2808-1765.
- Edison, Anwar, Komariyah (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung :Alfabeta
- Ekhsan, M., & Septian, B. (2021). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1(1), 11-18.
- Fitriana, R. Y. (2013). Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa renggalek. *Cognicia*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Iresa, A. R., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2015). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 23(1).
- Kyriazos, T. A., & Stalikas, A. (2018). Applied Psychometrics: The Steps of Scale Development and Standardization Process. *Psychology*, 09(11): 2531–2560.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh stres kerja, konflik kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110.
- Luthans, 2018, *Organization Behavior*. New York: McGraw Hill International.
- Malhotra, N. K. and Birks, D. F. (2007). *Marketing Research: an Applied Approach*. 3rd Ed. Harlow: Pearson Education.
- Margiati, Lulus, (1999). Stres Kerja: Latar Belakang Penyebab Dan Alternatif Pemecahannya. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 3: 71-80. Surabaya : Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga

Transformasi Manageria

Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 452 – 465 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6865

- Moeheriono (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245-261.
- Prasetyo, S. A., Hermawan, H., & Guspul, A. (2020). Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Astra Motor, Tbk Banjarnegara Cabang Yogyakarta). *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 1(2), 343-351.
- Robbins (2018). *Prilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Rosally, C., & Christiawan, Y. J. (2016). Pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor. *Business Accounting Review*, 4(1), 31-40.
- Schwepker Jr, C. H., & Dimitriou, C. K. (2021). Using ethical leadership to reduce job stress and improve performance quality in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102860.
- Sedarmayanti (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Edisi kedua*, Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Silvia, C., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Konflik peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Sebagai variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. Witel Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 143-257.
- Sutanto, E. M., & Ratna, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan berdasarkan karakteristik individual. *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 9(1), 56-70.