

## Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan

Diny Nur Ramadhanty<sup>1</sup>, Endah Dewi Purnamasari<sup>2</sup>, Muhammad Bahrul Ulum<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Indo Global Mandiri

E-mail: [2020510120@students.uigm.ac.id](mailto:2020510120@students.uigm.ac.id)<sup>1</sup>, [endahdps@uigm.ac.id](mailto:endahdps@uigm.ac.id)<sup>2</sup>, [bahrulu1994@gmail.com](mailto:bahrulu1994@gmail.com)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 21 Februari 2024

Revised: 10 Maret 2024

Accepted: 11 Maret 2024

**Keywords:** Konflik Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Pegawai.

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif, sampel yang digunakan sebanyak 85 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui observasi di dinas kehutanan dan melakukan penyebaran kuesioner ke seluruh pegawai. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda, dengan uji *t* dan uji *f*. Sedangkan untuk melihat sejauh mana keakurasian dan kelayakan variabel penelitian digunakan uji validitas dan reabilitas pada SPSS versi 25. Hasil analisis uji *t* penelitian ini memperoleh nilai signifikan pada variabel konflik kerja sebesar  $0,042 < 0,05$ , dengan nilai thitung sebesar  $2,070 > 1,9896$  yang secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pada variabel stres kerja memiliki nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$  dengan nilai thitung  $-2,340 < 1,9896$  yang artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan pada variabel beban kerja memiliki nilai signifikan  $0,015 < 0,05$  dengan nilai thitung  $2,477 > 1,9896$  yang artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta pada hasil analisis uji *F* menunjukkan secara simultan konflik kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar (sig.F  $0,000 < 0,05$ ). Penelitian ini dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk membantu instansi dalam mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara mengatasi permasalahan yang terjadi dalam instansi.

### PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi

mempunyai peranan yang sangat strategis. Tenaga kerja ataupun pegawai amat berperan penting didalam suatu organisasi, karena suatu organisasi atau perusahaan belum tentu berkembang jika tidak dibantu oleh karyawan atau tenaga kerja. Maka dari itu karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang dinilai sangat penting.

Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia maka operasional organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar karena manusia merupakan penggerak dan mengelola unsur pelayanan untuk mencapai tujuan organisasi (Panggabean dkk 2019). Suatu instansi pemerintah perlu memperhitungkan potensi sumber daya manusia, baik di tingkat manajemen maupun pegawai, ke dalam struktur tugas dan pengawasan yang menentukan tercapainya tujuan instansi. Sudah seharusnya suatu instansi pemerintah memberikan perhatian pada sumber daya manusia untuk menciptakan semangat kerja yang tinggi, sehingga menjamin produktivitas serta keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Tidak diragukan lagi, keberhasilan suatu instansi dapat dikaitkan dengan upaya yang dilakukan oleh pegawainya. Pegawai pemerintah adalah aset berharga, dan mereka harus dirawat, dibina, dan dipimpin dengan baik agar pemerintah dapat melatih pegawai yang berkualitas.

Menurut Murti dan Srimulyani (2013) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan peran dan tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Adhan dan Prayogi 2021).

Oleh karena itu mempunyai kinerja yang baik adalah keinginan yang diharapkan dari setiap instansi, jika adanya performa kinerja yang baik maka akan tercipta hubungan yang baik, harmonis dan juga dapat memberikan suasana kerja yang baik serta menyenangkan. Sehingga pegawai akan selalu berusaha mewujudkan tujuan suatu instansi, dan juga dapat membantu suatu instansi untuk mencapai visi dan misi serta mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Akan tetapi, konflik sering muncul di kantor pemerintah atau perusahaan, bahkan dalam hitungan menit. Salah satu penyebab perselisihan adalah perbedaan pendapat. Seperti yang sering terjadi ketika pemerintah mengeluarkan kebijakan atau peraturan baru tetapi tidak berkaitan dengan masalah yang dihadapi, masyarakat akan memberikan komentar, baik melalui media sosial maupun secara langsung dengan melakukan protes. Ini adalah contoh dasar dari konflik.

Menurut Loupita (2023) menjelaskan bahwa konflik dalam pekerjaan sering kali muncul dalam suatu instansi karena kurangnya komunikasi yang harmonis antara bawahan dengan atasannya, antar rekan kerja dan selalu bergantung pada pegawai lain ketika menjalankan tugas serta adanya perbedaan dalam memahami tujuan sehingga menyebabkan perbedaan argumen jika hal ini terjadi, maka dapat menimbulkan konflik. Konflik yang dapat timbul antar pegawai adalah konflik fungsional dan konflik disfungsional.

Fenomena konflik yang dapat dilihat dari konflik fungsional, misalnya ketika pegawai bekerja sama untuk mencapai tujuan instansi dengan membentuk kelompok kerja. Sedangkan fenomena konflik disfungsional adalah kesalahpahaman antar pegawai yang terkadang muncul di instansi tersebut karena perbedaan pemikiran pegawai dan selalu menganggap bahwa dirinya paling benar. Bukan hanya konflik kerja yang diindikasikan bisa mempengaruhi kinerja pegawai tetapi ada juga stres kerja dan beban kerja (Panggabean dkk., 2019).

Menurut Ahmad dkk (2019) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres kerja adalah keadaan tertekan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang berdampak pada

emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seorang pekerja. Biasanya stres kerja diakibatkan oleh tekanan kerja yang sering dialami pegawai sebagai akibat dari lingkungan kerja mereka tentu saja akan mempengaruhi kinerja mereka. Tekanan yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan juga akan mempengaruhi stres pekerjaan dari pegawai itu sendiri. dikarenakan pegawai yang rentan terhadap stres kerja akan mengalami perasaan tertekan, emosional, dan tidak nyaman saat bekerja, hal ini dapat menyebabkan kegagalan dalam suatu instansi karena mereka dapat mengganggu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.

Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain dengan memperhatikan stres di tempat kerja. Stres di tempat kerja menurut Mangkunegara (2013) dapat didefinisikan sebagai perasaan tertekan atau stres yang dirasakan pegawai mengenai pekerjaannya. Stres di tempat kerja bisa disebabkan oleh buruknya komunikasi antar pegawai dalam suatu instansi (Panggabean dkk., 2019).

Selain stres, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kinerja pegawai menurun. Penyebabnya adalah pekerja tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya, karena kemampuan dan keterampilannya tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan yang harus dilakukan.

Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental. Terlalu banyak beban kerja atau kemampuan fisik yang buruk dapat menyebabkan gangguan atau penyakit akibat kerja. Institusi harus memperhatikan beban kerja karena salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas pegawai. Beban kerja juga dapat terjadi jika seorang pegawai tidak mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya karena tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Terlalu banyak pekerjaan karena keterbatasan waktu dan mungkin juga karena kurangnya staf di suatu institusi. Oleh karena itu, suatu instansi pemerintah maupun perusahaan harus dapat memperkirakan jumlah pegawai berdasarkan volume produksi atau output pekerjaan yang mampu dihasilkan oleh setiap pegawai.

Penelitian Ratnasari (2019), menyatakan bila konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (2020) hasilnya stres kerja meningkatkan kinerja karyawan secara positif dan signifikan, konflik kerja tidak meningkatkan kinerja karyawan, dan beban kerja meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Menurut Puspitasari dkk (2020), hasilnya Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Advanced Hardware Madiun, Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Advanced Hardware Madiun. Akan tetapi hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian yang dilakukan Sulastri dan Panggabean. Penelitian Sulastri & Onsardi, (2020), menyatakan adanya pengaruh negatif yang signifikan Stres Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan beban kerja (X2) berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian Panggabean dkk., (2019) menyatakan bahwa konflik kerja dan stres kerja yang didapatkan Kantor Kecamatan Siantar Simalungun berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dinas Kehutanan juga mempunyai pegawai yang beragam, tempat asal yang berbeda, dan juga adanya tuntutan tugas kerja yang tinggi memungkinkan adanya suatu konflik, stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh pegawai. Instansi ini memiliki berbagai macam jenis pegawai dengan sifat yang berbeda tentunya akan menciptakan konflik yang beragam pula seperti pada Dinas Kehutanan Sumatera Selatan dengan jumlah pegawai sebanyak 294 orang. Hasil

wawancara yang dilakukan oleh peneliti menjelaskan bahwa ada beberapa konflik antara sesama pegawai, seperti timbul rasa cemburu dan gengsi dikalangan pegawai khususnya pegawai wanita karena Ketidaksetaraan, persaingan yang tidak sehat, dan perlakuan yang tidak adil dapat menghambat kinerja karena menciptakan suasana kerja yang tidak kondusif.

Adapun konflik lainnya yang terjadi adalah saling tidak terbuka satu sama lain, kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta perbedaan pendapat yang biasanya menciptakan perdebatan bahkan sampai cekcok diantara mereka. Bila terjadi konflik yang demikian, salah satu atau bahkan kedua pihak dari pegawai yang berkonflik sulit untuk bertemu disebabkan mereka memilih untuk menghindar atau tidak hadir di kantor atau hanya sekedar datang untuk absen.

Pegawai di Dinas Kehutanan sudah menerima tugasnya masing-masing sesuai bidangnya, namun ada pegawai yang menerima beban kerja yang tinggi. Sehingga pekerjaan yang diterima oleh pegawai tersebut tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan. Tugas yang diberikan oleh pimpinan juga tidak merata dan hanya diberikan waktu yang sedikit untuk menyelesaikan tugas.

Akibat adanya beban kerja yang tinggi sehingga pegawai merasa terbebani dan pekerjaan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, hal ini mengakibatkan pegawai merasa tertekan dengan tugas yang semakin bertambah dan menjadi stres dalam bekerja. Maka dari itu suatu instansi harus memperhatikan konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja karena hal tersebut dapat memengaruhi kinerja pegawai.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Sumatera Selatan. Dalam 3 bulan, data kuantitatif dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi pada 85 pegawai dari total 294 di Dinas Kehutanan. Ruang lingkup penelitian dijaga agar tidak terlalu luas dengan membatasi variabel penelitian pada konflik kerja, stres kerja, beban kerja, dan kinerja pegawai. Metode kuantitatif digunakan, dengan sumber data dari pegawai Dinas Kehutanan dan data sekunder.

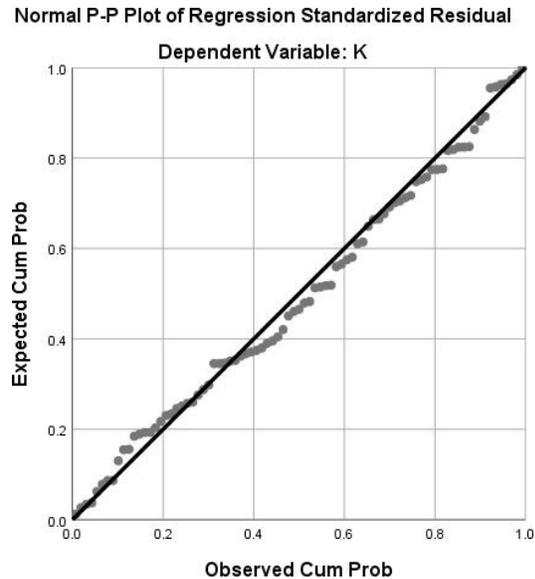
## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas**

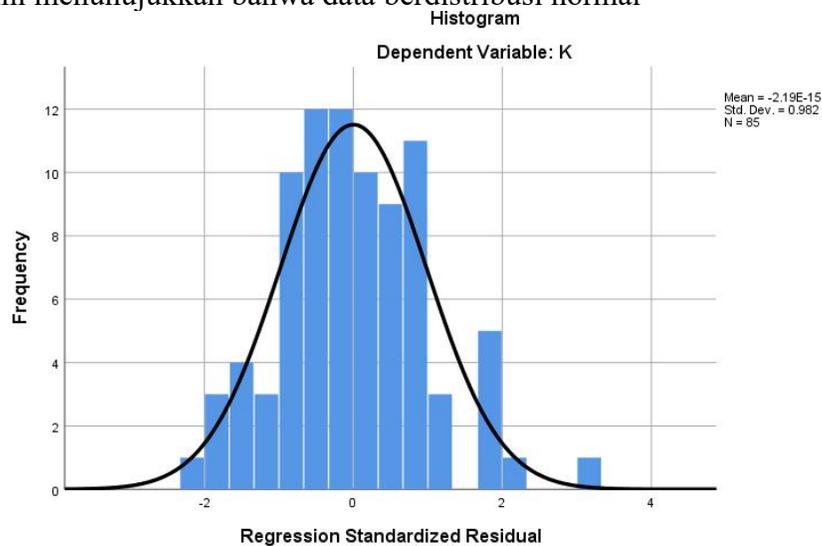
<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.01573246
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.058
	Positive	.058
	Negative	-.051
Test Statistic		.058
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 1 di atas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu  $0,20 > 0,05$  dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa data pada tabel tersebut terdistribusi secara normal.



**Gambar 1. Grafik Normal P-Plot**

Dari gambar 1 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal



**Gambar 2. Histogram**

Pada gambar 2 diatas, terlihat data Menyebarkan di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis Histogram menuju pola distribusi normal maka variabel tersebut berdistribusi normal.

**Uji Multikolinieritas****Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Ket
Konflik Kerja (X <sub>1</sub> )	0,855	1,169	Non Multikolinieritas
Stres Kerja (X <sub>2</sub> )	0,941	1,063	Non Multikolinieritas
Beban Kerja (X <sub>3</sub> )	0,808	1,237	Non Multikolinieritas

Berdasarkan Hasil Tabel 2 menunjukkan bahwa baik Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00 maka dapat dikatakan data tidak mengalami multikolinieritas.

**Uji Heterokedastisitas****Tabel 3. Hasil Uji Glesjer**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.524	2.809		-.542	.589
	KK	.066	.046	.168	1.455	.150
	SK	-.029	.024	-.136	-1.233	.221
	BK	.044	.055	.097	.814	.418

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa pengujian ini menggunakan metode uji Glejser yang nilainya dilihat dari t sig. Pada variabel Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja memiliki nilai sig lebih besar daripada 0,05 maka dapat dikatakan data tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Uji Analisis Linier Berganda****Tabel 4. Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.481	4.708		5.625	.000
	KK	.159	.077	.216	2.070	.042
	SK	-.093	.040	-.232	-2.340	.022
	BK	.226	.091	.265	2.477	.015

1. Nilai konstanta kinerja pegawai (Y) sebesar 26.481 yang menyatakan jika variabel X1,X2,X3 sama dengan nol yaitu konflik kerja, stres kerja, dan beban kerja maka kinerja pegawai adalah sebesar 26.481.
2. Koefisien untuk X1 adalah 0.159, menunjukkan seberapa besar perubahan dalam Y yang diharapkan untuk setiap satu unit perubahan dalam X1, asumsikan variabel lainnya tetap.
3. Koefisien untuk X2 adalah -0.093, menunjukkan hubungan negatif antara X2 dan Y.
4. Koefisien untuk X3 adalah 0.226, menunjukkan hubungan positif antara X3 dan Y.

### Uji T

**Tabel 5. Hasil Uji-t**

Model	1	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.481	4.708		5.625	.000
	KK	.159	.077	.216	2.070	.042
	SK	-.093	.040	-.232	-2.340	.022
	BK	.226	.091	.265	2.477	.015

1. Diketahui bahwa variabel konflik kerja dengan nilai thitung 2,070 > 1,9896 dan signifikansi 0,042 < 0,05 dengan demikian maka H1 diterima artinya bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Diketahui bahwa variable stres kerja dengan nilai thitung -2,340 < 1,9896 dan signifikansi 0,022 < 0,05 dengan demikian maka H2 diterima artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Diketahui bahwa variabel beban kerja dengan nilai thitung 2.477 > 1,9896 dan signifikansi 0,015 < 0,05 dengan demikian maka H3 diterima artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Uji F

**Tabel 6. Hasil Uji-f**

F-hitung	F-tabel	Sig.
8,936	2,72	0,000

Dilihat pada tabel diatas, dimana F 8,936 > 2,72 dan signifikan 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Koefisien Korelasi (R)

**Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi (R)**

R	Adjusted R Square	Std. error
0,499	0,221	3,071

Berdasarkan tabel 7 hasil uji koefisien korelasi menunjukkan bahwa koefisien korelasi

antara konflik kerja, stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,499 pada taraf signifikansi 5% jadi dapat dikatakan bahwa hubungan antara pengalaman kerja dan keterikatan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai hubungan yang sedang. Koefisien korelasi tersebut (+) artinya terdapat hubungan antara konflik kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

R	Adjusted R Square	Std. error
0,499	0,221	3,071

Dilihat dari tabel diatas, maka dapat disimpulkan nilai R square sebesar 0,221 (22,1%) dapat dinyatakan bahwa faktor konflik kerja, stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Kehutanan sebesar 22,1 %, sedangkan 77,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

### Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Konflik kerja adalah merupakan kondisi terjadinya ketidaksuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada didalam individu, kelompok maupun organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung} 2,070 > 1,9896$  dan signifikansi  $0,042 < 0,05$ . dengan demikian  $H_0$  diterima artinya bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Susilo dan Wahyudin (2020) konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dai Sabisu Indonesia. Menurut Wenur dkk (2018) dalam penelitiannya konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta sejalan dengan Yonata dan Sugandha (2021) konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Trunojoyo Sumber Listrindo. Berdasarkan pembahasan diatas, menunjukkan bahwa dengan adanya konflik yang dihadapi pegawai membuat kinerja pegawai meningkat, hal ini dikarenakan konflik bisa menjadikan pegawai untuk memperbaiki kinerja mereka agar lebih baik. Hal tersebut didasarkan indikator konflik kerja yaitu perbedaan tujuan, perbedaan persepsi atau kesalahan dalam afeksi. Masing-masing indikator tersebut diteliti dan diuji melalui kuesioner yang telah disebar peneliti. Konflik di dinas kehutanan seperti perbedaan pendapat dan persepsi cenderung membuat pegawai mencari solusi untuk memecahkan permasalahan tersebut, serta dapat memaksa pegawai secara kritis menilai situasi dan mengambil keputusan yang lebih baik. Proses penyelesaian konflik dapat memicu evaluasi mendalam terhadap opsi dan solusi yang dapat meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan. Dengan demikian, penelitian dalam variabel konflik kerja dapat menjadi stimulus positif untuk peningkatan kinerja pegawai.

### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja adalah suatu keadaan yang timbul dalam interaksi diantara manusia dan pekerjaan. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana nilai  $T_{hitung} - 2,340 < 1,9896$  dan signifikansi  $0,022 < 0,05$ . dengan demikian  $H_0$  diterima artinya bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu

Sugiarto dan Nanda(2020) dalam penelitiannya stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. adapun penelitian lain yaitu Handayani dan Daulay (2021) dalam penelitiannya stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Susi dan Daulay (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan diatas, membuktikan bahwa stres kerja dapat membuat kinerja pegawai menurun. Karena kinerja pegawai akan menurun ketika tingkat stres sangat tinggi. Pegawai akan tertekan karena tidak dapat menyelesaikan tugas yang teralubanyak karena terlalu banyak stres. Komunikasi yang buruk antar pegawai juga dapat muncul sebagai hasil dari stres, dan menyebabkan kolaborasi yang buruk, yang pada akhirnya dapat merugikan kinerja tim secara keseluruhan.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus di hadapi. nilai  $t_{hitung} 2.477 > 1,9896$  dan signifikansi  $0,015 < 0,05$  artinya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu Rindorindo dkk (2019) dalam penelitiannya mengatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan diterima atau terbukti. Adapun penelitian menurut Surijadi dan Musa (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Catatan Sipil Kabupatern Buru. Serta penelitian menurut Irawati dan Carollina (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan pembahasan diatas, Beban kerja yang tinggi dapat merangsang pegawai untuk bekerja lebih efisien dan produktif pegawai juga cenderung meningkatkan keterampilan pengelolaan waktu mereka. Kemampuan untuk mengatur waktu dengan efektif memungkinkan mereka menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih efisien dan menghindari penundaan.

### **Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Kinerja pegawai adalah suatu tampilan utuh atas instansi selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang di pengaruhi oleh kegiatan operasional instansi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui bahwa  $F 8,936 > 2,72$  dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ratnasari, (2019) dimana konflik kerja, stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pembahasan diatas, membuktikan bahwa Konflik Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja membuat kinerja pegawai menurun. Hal ini didasarkan konflik, stres dan beban dapat menghambat kemampuan pegawai untuk bekerja efisien dan tidak dapat berkontribusi secara optimal pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatra Selatan. Beban kerja yang berlebihan juga menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada pegawai sehingga mengarah pada penurunan kinerja di Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Selatan. menurut Lestari dkk (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja, stres kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**KESIMPULAN**

1. Hasil penelitian regresi berganda uji t menunjukkan pengaruh positif dan signifikan atas pengaruh variabel konflik kerja (X1) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar  $t_{sig} = 0,042 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya konflik yang dihadapi pegawai membuat kinerja pegawai meningkat, dikarenakan konflik bisa menjadikan pegawai untuk memperbaiki kinerja mereka agar lebih baik.
2. Hasil penelitian regresi berganda uji t menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan atas pengaruh variabel stres kerja (X2) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar  $t_{sig} = 0,022 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat membuat kinerja pegawai menurun. Pegawai akan tertekan karena tidak dapat menyelesaikan tugas yang terlalu banyak karena terlalu banyak stress.
3. Hasil penelitian regresi berganda uji t menunjukkan pengaruh positif dan signifikan atas pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) dengan nilai signifikan sebesar  $t_{sig} = 0,015 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan beban kerja yang tinggi dapat merangsang pegawai untuk bekerja lebih efisien dan produktif pegawai juga cenderung meningkatkan keterampilan pengelolaan waktu mereka.
4. Hasil pengujian regresi berganda uji F menunjukkan pengaruh positif dan signifikan atas pengaruh variabel konflik kerja, stress kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi  $< 0,05$  yaitu 0,000. Sedangkan Koefisien korelasi (R) menunjukkan hasil sebesar 0,499.

**DAFTAR REFERENSI**

- Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 260–274.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019a). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. Dalam Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA (Vol. 7, Nomor 3).
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019b). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado The Effect Of Work Stress, Workload, And Work Environment On Employee Performance At Pt. Fif Group Manado. Dalam Pengaruh... 2811 Jurnal EMBA (Vol. 7, Nomor 3).
- Bambang Sudaryana, D. E. A., Ak, M., Agusiady, H. R. R., & SE, M. M. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Deepublish.
- Cendekia, M. S., Dr. Drs. Ismail Nurdin, M. S., Dra. Sri Hartati, M. S., & 228/JTI/2019, A. I. (2019). Metodologi Penelitian Sosial. Media Sahabat Cendekia. <https://books.google.co.id/books?id=Tretdwaaqbaj>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 46–58.
- Ende, E., Sulaimawan, D., Sastaviana, D., Lestariningsih, M., Rozanna, M., Mario, A., Mahmudah, S., Bayudhirgantara, E. M., Johannes, R., & Marry, F. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen, 13(2), 39–49.
- Firdausya, F. A., & Indawati, R. (2023). Perbandingan Uji Glejser Dan Uji Park Dalam Mendeteksi Heteroskedastisitas Pada Angka Kematian Ibu Di Provinsi Jawa Timur Tahun

2020. *Jurnal Ners*, 7(1), 793–796.
- Giot Marito Simatupang, Mansur Tanjung, & Nurainun Hasibuan. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mujur Timber Sibolga. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 125–137. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i3.183>
- Hana, P., Rusliyawati, R., & Damayanti, D. (2019). Pengaruh Media Richness Dan Frequently Update Terhadap Loyali Tas Civitas Akademika Perguruan Tinggi. *Jurnal Tekno Kompak*, 13(2), 7–10.
- Handayani, S., & Dauly, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 547–551.
- Haryono, C. G. (2020). *Ragam Metode Penelitian Kualitatif Komunikasi*. CV Jejak (Jejak Publisher). <https://books.google.co.id/books?id=7rwreaaaqbaj>
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925.
- Hermawan, A., & Yusran, H. L. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Prenadamedia Group. <https://books.google.co.id/books?id=9hvndwaaqbaj>
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51–58.
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020a). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020b). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.
- Loupita, T. I. (2023). Studi Literatur Tentang Pengaruh Konflik Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 1491–1497.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10–17.
- Panggabean, Y. L., Lie, D., Efendi, E., & Halim, F. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Siantar Simalungun. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 117–129.
- Partika, P. D., Ismanto, B., & Rina, L. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ekowisata Taman Air Tlatar Boyolali. *Jurnal Benefita*, 5(2), 308–323.
- Polakitang, A. F., Koleangan, R., & Ogi, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 2, 666–670.

- Priadana, M. S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Puspitasari, A., Adjie, S., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1).
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Qurrokhman, N. B. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aria Centra Di Surabaya Sonang Sitohang Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya.
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177–182.
- Rahman, M. A. (2023). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Di Universitas Yos Soedarso). 5.  
<https://ejurnal.uniyos.ac.id/index.php/ysej-server>
- Ratnasari, S. L. (2019a). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *BENING*, 6(1), 180–189.
- Ratnasari, S. L. (2019b). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mutiara Utama Sukses. *BENING*, 6(1), 180–189.
- Reza Nurul Ichsan, S. E. M. M. (T.T.). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)*. Cv. Sentosa Deli Mandiri. <https://books.google.co.id/books?id=K1mxexaaqbaj>
- RIFKHAN, P. A. (2023). *PEDOMAN METODOLOGI PENELITIAN DATA PANEL DAN KUESIONER*. Penerbit Adab.  
<https://books.google.co.id/books?id=UN2vEAAAQBAJ>
- Rindorindo, R. P., Murni, S., & Trang, I. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Puri. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Roflin, E., & Riana, F. (2022). *Analisis Korelasi Dan Regresi*. Penerbit NEM.  
<https://books.google.co.id/books?id=Evp7eaaqbaj>
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Samsuni, S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Al-Falah: *Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sari, D. P., & Candra, Y. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir, Self Efficacy, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 1(3), 224–228.
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *DASAR METODOLOGI PENELITIAN*. Literasi Media Publishing. <https://books.google.co.id/books?id=Qphfdwaaqbaj>
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276–288.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98.
- Sumargo, B. (2020). *TEKNIK SAMPLING*. UNJ PRESS.  
<https://books.google.co.id/books?id=Fuuukeaaqbaj>
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai. PUBLIC POLICY; Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik Dan Bisnis, 1(2), 101–114.
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020a). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(01), 45–58. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i01.5>
- Susilo, Y., & Wahyudin, W. (2020b). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis, 1(01), 45–58.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Avsec Angkasa Pura. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi), 2(2), 136–145.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(1).
- Yonata, H., & Sugandha, S. (2021a). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis, 12(1), 102–115. <https://doi.org/10.47927/jikb.v12i1.96>