

**STIE BINA KARYA
PROGRAM STRATA I
JURUSAN MANAJEMEN
TEBING TINGGI**

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN BATU BARA
DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**



**GUNA MEMENUHI SALAH SATU SYARAT UNTUK MENYELESAIKAN
PENDIDIKAN PADA PROGRAM STRATA I MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI BINA KARYA
TEBING TINGGI**

2024

**PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN BATU BARA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

**Dhea Monica Meliala
Nurfadila**

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

dheamonica2608@gmail.com

nurfadila19@gmail.com

Dosen Pembimbing I :

Dr. Sarwoto,S.E., M.M

Dosen Pembimbing II :

Prof. Dr. Cia Cai Cen.,S.E., M.Si, CMA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan bantuan SPSS 25.0 yang dikumpulkan dari hasil penyebaran kuisioner kepada pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik yaitu uji normalitas , uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi (R^2), uji hipotesis yaitu uji T dan analisis jalur. Hasil dari SPSS 25.0 dalam penelitian ini yaitu stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai, konflik kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai, stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Komitmen Organisasi memediasi hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Komitmen Organisasi memediasi hubungan konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci : Stress Kerja, Konflik Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja

**THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT ON THE
PERFORMANCE OF REGIONAL REVENUE AGENCY EMPLOYEES
COAL DISTRICT WITH COMMITMENT ORGANIZATION
AS A INTERVENING VARIABLE**

DEA DILLA

Prodi S1 Manajemen STIE Bina Karya Tebing Tinggi

dheamonica2608@gmail.com

nurfadila19@gmail.com

Supervisor I :

Dr. Sarwoto,S.E., M.M

Supervisor II :

Prof. Dr. Cia Cai Cen.,S.E., M.Si, CMA

ABSTRACT

This research aims to the influence of work stress and work conflict on the performance of Batu Bara Regency Regional Revenue Agency employees with organizational commitment as an intervening variable. The research method used is a quantitative method using the help of SPSS 25.0 which was collected from the results of distributing questionnaires to employees of the Batu Bara Regency Regional Revenue Agency. The analysis method used in this study is to use an instrument test, namely the validity and reliability test. The classical assumption test is the normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, determination coefficient analysis (R²), hypothesis test is the T test and path analysis. The results of SPSS 25.0 in this research are that work stress has an effect on employee organizational commitment, work conflict has an effect on employee organizational commitment, work stress has no effect on employee performance, work conflict has no effect on employee performance, organizational commitment has an effect on employee performance, Organizational Commitment mediates the relationship between Job Stress and Employee Performance, Organizational Commitment mediates the relationship between Work Conflict and Employee Performance.

Keywords: Work Stress, Work Conflict, Organizational Commitment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pajak daerah memiliki peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pajak daerah adalah sumber pendapatan utama bagi pemerintah daerah yang dapat digunakan untuk membiayai berbagai program dan kegiatan yang bertujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah daerah untuk memastikan penerimaan pajak daerah yang optimal dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Selain itu, pajak daerah juga memiliki fungsi sebagai alat pengatur ekonomi. Penerimaan pajak daerah dapat digunakan untuk membiayai kebijakan-kebijakan ekonomi yang bertujuan untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah daerah dapat menggunakan penerimaan pajak daerah untuk mendorong investasi, meningkatkan kualitas infrastruktur, dan meningkatkan daya saing daerah.

Karena sifatnya yang sangat penting bagi keperluan bersama pajak daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, yang merupakan undang-undang yang mengatur mengenai pajak dan retribusi yang dikenakan oleh pemerintah daerah, dan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2010 tentang Pengelolaan Pajak Daerah, yang merupakan peraturan yang mengatur tentang tata cara pengelolaan pajak daerah, termasuk dalam hal penetapan, pemungutan, penyetoran, dan pengawasan atas pajak daerah.

Dalam pelaksanaan pajak daerah berada dibawah pengawasan Badan Pendapatan Daerah atau sering disingkat menjadi BAPENDA. Pada umumnya BAPENDA bertanggung jawab dalam mengelola dan mengoptimalkan penerimaan keuangan daerah, termasuk pajak daerah, retribusi daerah, dan sumber pendapatan lainnya. Sehingga BAPENDA memiliki kontribusi yang sangat besar pada daerah dan memiliki beban kerja yang besar, dalam kegiatan operasional dilakukan oleh BAPENDA tidak hanya dilakukan pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) namun didukung juga oleh pegawai honorer pada setiap bidang kerjanya.

Kabupaten Baru Bara merupakan salah satu Kabupaten/Kota dari 33 Kabupaten/Kota di Provinsi Sumatera Utara yang menjalankan pemungutan pajak daerah. Dalam pelaksanaannya pajak daerah yang di pungut oleh BAPENDA dibagi menjadi 9 jenis yaitu : Pajak Hotel, Pajak Restoran, Pajak Hiburan, Pajak Reklame, Pajak Penerangan Jalan, Pajak Parkir, Pajak Air Tanah, Pajak PBB P2, Pajak BPHTB. Setiap tahunnya jumlah target pendapatan dari masing-masing pajak daerah tersebut mengalami peningkatan berdasarkan kajian yang dilakukan bersama dengan Organisasi Perangkat Daerah atau OPD terkait. Berikut target dan capaian BAPENDA Kabupaten Baru Bara Tahun 2021 – 2023 :

Tabel 1.1
Target Dan Pencapai Pajak Daerah Kabupaten Baru Bara
Tahun 2021 – 2023

Tahun	Target	Capaian	Persentase Capaian
2021	110.310.000.000	136.174.029.210	123,44%
2022	113.151.463.954	96.769.934.519	85,52%
2023	123.681.823.749	103.780.245.075	83,90%

Sumber : BAPENDA, (2024)

Dari hasil pengamatan peneliti selama 3 tahun terakhir pencapaian target pajak daerah mengalami penurunan dalam 2 tahun terakhir dimana pada tahun 2021 target pajak dapat dipenuhi dengan target Rp. 110.310.000.000 yang dapat di realisasikan sebesar Rp. 136.174.029.210 atau tercapai sebesar 123,44%. Sedangkan pada tahun 2022 dengan target sebesar Rp. 113.151.463.954 hanya dapat tereliasasi sebesar Rp. 96.769.934.519 atau tercapai sebesar 85,52% yang menunjukkan tidak memenuhi target yang ditetapkan.

Selanjutnya pada tahun 2023 target yang ditetapkan sebesar Rp. 123.681.823.749 hanya dapat terealisasi sebesar Rp. 103.780.245.075 atau tercapai sebesar 83,90% yang menunjukkan bahwa target tidak dapat tercapai. Hal ini menunjukkan dalam 2 tahun terakhir kemampuan BAPENDA Kabupaten Baru Bara dalam memenuhi target yang ditetapkan sendiri mengalami penurunan yang cukup signifikan yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang mengalami penurunan. Menurut (Dessler, 2015) mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara jumlah pegawai honorer sebanyak 70 orang yang merupakan salah satu bagian yang memiliki paling banyak jumlah pegawai honorer setelah perangkat desa. Selain dari hasil capaian target, kinerja pegawai honorer dapat diukur dengan tingkat kehadiran pada pegawai honorer dalam 3 bulan terakhir sebagai berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Honorer pada BAPENDA Kabupaten Batu
Bara Bulan September 2023 – Februari 2024

No	Bulan / Tahun	Tingkat Kehadiran Tepat Waktu	Tingkat Kehadiran Tidak Tepat Waktu
1	September 2023	100%	0%
2	Oktober 2023	99%	1%
3	November 2023	97 %	3 %
4	Desember 2023	96%	4%
5	Januari 2024	96%	4%
6	Februari 2024	93%	7%

Sumber : BAPENDA, (2024)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai honorer BAPENDA Kabupaten Baru Bara mengalami penurunan yang dimulai pada bulan Oktober tahun 2023 sebesar 99%, kemudian pada bulan November kembali mengalami penurunan menjadi 97% kehadiran dan selanjutnya pada bulan Desember tahun 2023 serta bulan Januari tahun 2024 tingkat kehadiran kembali menurun menjadi 96% dan bulan Februari 2024 turun menjadi 93%. Hal ini secara tidak langsung menggambarkan penurunan kinerja pegawai honorer dimana pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu karena kehadiran yang menurun.

Selanjutnya penurunan capaian target tersebut secara tidak langsung menggambarkan komitmen organisasional yang dimiliki oleh pegawai yang mengalami penurunan. Untuk mencapai setiap target yang ditetapkan membutuhkan komitmen organisasi yang kuat dimiliki oleh setiap pegawai, pegawai negeri sipil ataupun pun pegawai honorer. (Luthans, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi

mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Meskipun memiliki status tidak tetap pegawai honorer melakukan setiap pekerja dengan penuh tanggung jawab.

Dari hasil obeservasi yang dilakukan peneliti dan wawancara yang dilakukan pada pegawai honorer, pegawai honorer sering bekerja melebihi jam kerja yang ditetapkan seperti penyusun laporan capai target pada akhir tahun dan melakukan pengutipan pajak daerah meskipun tidak mendapatkan tunjangan dan insetif khusus dalam melakukan pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai honorer pada BAPENDA Kabupaten Baru Bara memiliki komitmen organisasi yang baik dalam bekerja. Setiap pegawai honorer memiliki kegiatan yang berbeda-beda pada BAPENDA Kabupaten Baru Bara berikut daftar kegiatan dan jumlah pegawai honorer pasa setiap kegiatan :

Tabel 1.3
Kegiatan Pada BAPENDA Kabupaten Baru Bara

Jenis Kegiatan	Jumlah Pegawai Honorer
Sosialisasi Pelaporan dan pembayaran Pajak Daerah	20 orang
Administrasi Pencatatan Pajak Daerah	25 orang
Survei pada usaha dan perusahaan memberikan pajak daerah	25 orang
Total	70 orang

Sumber : BAPENDA Kabupaten Baru Bara, Tahun 2024

Dalam tabel 1.3 menunjukkan terdapat beberapa kegiatan utama yang dilakukan oleh pegawai honorer dengan jumlah yang berbeda pada setiap kegiatannya. Pada kegiatan sosialisasi pelaporan dan pembayaran Pajak Daerah dilakukan oleh 20 orang pegawai honorer, pada kegiatan Administrasi Pencatatan Pajak Daerah dilakukan oleh 25 orang pegawai honorer dan pada kegiatan survei

pada usaha dan perusahaan memberikan pajak daerah sebanyak 25 orang pegawai honorer. Untuk mengetahui komitmen organisasi pada pegawai honorer peneliti melakukan prasurvei dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Prasurvei Komitmen Organisasi Pegawai Honorer

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Sejutu	Tidak Sejutu	
1	Komitmen instansi yang berkelanjutan ditetapkan memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja	12 orang (40%)	18 orang (60%)	30
2	Komitmen instansi meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk tetap bertahan	6 orang (20%)	24 orang (80%)	30
Rata-rata		(30%)	(70%)	60

Sumber ; data diolah 2024

Dari hasil prasurvei yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai honorer dilingkungan Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara terkait komitmen organisasi atau pemerintah pada pegawai honorer saat ini, mayoritas pegawai honorer menyatakan tidak setuju sehingga komitmen instansi yang berkelanjutan ditetapkan tidak memberikan rasa nyaman bagi pegawai dalam bekerja adanya dan komitmen instansi tidak meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk tetap bertahan hingga saat ini. Hal ini didukung dengan belum adanya pengangkatan pegawai honorer menjadi pegawai negeri sipil (PNS) secara langsung dalam kurun waktu 10 tahun terakhir. Sehingga komitmen organisasi pegawai honorer sangat rendah yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai honorer pada BAPENDA Kabupaten Baru Bara dapat disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah stress kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa stress kerja adalah

suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. Stress kerja terjadi karena adanya tuntutan dan tekanan yang berlebih dari tugas yang diberikan oleh perusahaan. Untuk mengetahui tingkat stress kerja yang dialami oleh pegawai honorer peneliti melakukan prasurvei kepada 30 orang dengan hasil sebagai berikut ;

Tabel 1.5
Hasil Prasurvei Stress Kerja Pegawai Honorer

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Sejutu	Tidak Sejutu	
1	Apakah beban kerja yang diberikan selama bekerja sesuai dengan keahlian ?	11 orang (36%)	19 orang (64%)	30
2	Apakah anda sering menerima pekerjaan diluar hari atau jam kerja ?	12 orang (40%)	18 orang (60%)	30
Rata-rata		(38%)	(62%)	60

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil prasurvei pada tabel 1.5 menunjukkan bahwa sebanyak 19 orang atau mayoritas pegawai honorer menjawab tidak setuju bahwa beban kerja yang diberikan selama bekerja sesuai dengan keahlian dan sebanyak 12 orang menjawab setuju bahwa sering menerima pekerjaan diluar hari atau jam kerja. Hasil prasurvei dapat disimpulkan bahwa stress kerja yang diterima oleh pegawai honorer cukup tinggi, hal ini disebabkan oleh beban kerja yang diberikan pada pegawai honorer selama bekerja tidak sesuai dengan keahlian dan sering menerima pekerjaan diluar hari atau jam kerja, maka pegawai honorer merasa

beban kerja yang diterima tidak sesuai sehingga mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Pegawai honorer yang terampil dan berkompeten dapat membantu PNS dalam melakukan tugas-tugas teknis, sehingga kinerja PNS menjadi lebih produktif dan berkualitas. Namun kinerja dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai honorer dapat dipengaruhi oleh stress kerja. Hal ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Saputri et al., 2023) yang menunjukkan hasil bahwa stress kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Stress kerja yang dirasakan oleh pegawai honorer pada BAPENDA Kabupaten Baru Bara berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti yaitu disebabkan oleh beban kerja yang diterima berlebih dari kewajiban yang dimiliki pegawai honorer seperti melakukan pekerjaan diluar jam kerja yang bukan merupakan tugas pokok dan kewajiban pegawai honorer. Hal tersebut sering terjadi dan dialami pegawai honorer sehingga memicu stress kerja yang dialami oleh pegawai honorer.

Selain stress kerja, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh konflik kerja yang diterima oleh pegawai honorer. (Sutrisno, 2017) mengartikan konflik kerja yaitu ketidak sesuaian diantara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Untuk mengetahui konflik kerja yang dialami oleh pegawai honorer peneliti melakukan prasarvei kepada 30 orang pegawai honorer dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Prasurvei Konflik Kerja Pegawai Honorer

No	Pertanyaan	Jawaban		Jumlah
		Sejutu	Tidak Sejutu	
1	Apakah ditempat kerja sering kesalahan komunikasi dengan sesama rekan kerja ?	22 orang (73%)	8 orang (27%)	30
2	Apakah dalam bekerja sering mengalami perbedaan persepsi dengan rekan kerja ?	18 orang (60%)	12 orang (40%)	30
Rata-rata		(66%)	(34%)	60

Sumber : data diolah 2024

Dari hasil prasurvei pada tabel 1.6 menunjukkan bahwa sebanyak 22 orang atau mayoritas pegawai honorer menjawab setuju ditempat kerja sering kesalahan komunikasi dengan sesama rekan kerja dan sebanyak 18 orang menjawab setuju bahwa dalam bekerja sering mengalami perbedaan persepsi dengan rekan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa konflik kerja pada pegawai honorer memiliki intensitas yang tinggi, hal ini disebabkan oleh ditempat kerja sering kesalahan komunikasi dengan sesama rekan kerja dan dalam bekerja sering mengalami perbedaan persepsi dengan rekan kerja. Sehingga stress kerja yang muncul dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, yang didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hakim et al., 2023) yang menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan konflik kerja yang diterima oleh pegawai honorer BAPENDA Kabupaten Baru Bara berupa pekerjaan yang menjadi tanggung jawab terabaikan karena menerima tugas tambahan seperti membantu menyelesaikan laporan akhir tahun dimana setiap pegawai honorer

yang diberi tugas tambahan akan mendapatkan insentif yang diberikan secara langsung oleh pegawai negeri sipil pada bidang tersebut. Selanjutnya tidak semua pegawai honorer menerima tugas tambahan tersebut sehingga sering terjadi kesalah pahaman dan kecemburuan antara sesama pegawai honorer.

Stress kerja dan konflik kerja yang diterima oleh pegawai honorer menunjukkan bahwa pegawai honorer memiliki peran yang sangat besar pada sebuah instansi pemerintah terutama pada BAPENDA Kabupaten Baru Bara. Pegawai honorer secara langsung dapat membantu meningkatkan layanan publik yang diberikan kepada masyarakat dengan memberikan pelayanan yang cepat dan efektif. Sehingga komitmen organisasi yang ada pada pegawai mampu memediasi hubungan stress kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2017) sejalan dengan teori (Stephen, 2016) yang mengemukakan bahwa Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan latar belakang, uraian teori dan hasil pra-survei penulis tertarik melakukan penelitian pada pegawai honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara, maka yang berjudul penelitian ini adalah **“Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara?
2. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara?
3. Apakah Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara?
4. Apakah Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara?
6. Apakah Komitmen Organisasi memediasi hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara ?
7. Apakah Komitmen Organisasi memediasi hubungan konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis :

1. Untuk menganalisis Stress Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk menganalisis pengaruh Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
4. Untuk menganalisis pengaruh Konflik Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
5. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi memediasi hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
7. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi memediasi hubungan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengalaman didalam mempraktekkan ilmu ekonomi yang dalam pengetahuan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan melatih penulis dapat menerapkan teori yang diperoleh selama perkuliahan.

2. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian dapat memberikan gambaran untuk mengetahui faktor apa yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan dijadikan sebagai dasar mengabil kebijakan dalam sistem kerja serta dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi dasar pengambilan keputusan serta dapat dijadikan bahan informasi yang praktis bagi peneliti mahasiswa/i selanjutnya dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.





BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai upaya peneliti dalam mencari perbandingan serta untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian yang akan dilakukan. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh peneliti sebagai dasar dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian Variabel Yang Diteliti	Alat Analisis
			Hasil Penelitian
1	(Kurniawan, 2017)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto, Lumajang) X1 : Konflik Kerja X2 : Stres Kerja Z : Komitmen Organisasional Y : Kinerja	<i>Path Analysis</i> Dengan Menggunakan SPSS a. Konflik Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto b. Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto c. Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto d. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto

			<p>e. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto</p> <p>f. Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening</p> <p>g. Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening</p>
2	(Baihaqy, 2020)	<p>Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Konsultan Di Lembaga Pengkajian Dan (LPKBH) Bantuan Hukum Albaihaqy</p> <p>X1 : Konflik Kerja X2 : Stres Kerja Z : Motivasi Y : Komitmen Organisasi</p>	<p><i>Path Analysis</i> Dengan Menggunakan SPSS</p> <p>a. Konflik Kerja berpengaruh terhadap motivasi</p> <p>b. Stres Kerja berpengaruh terhadap motivasi</p> <p>c. Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi</p> <p>d. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi</p> <p>e. Motivasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi</p> <p>f. Motivasi dapat memediasi Konflik Kerja terhadap</p>

			Komitmen Organisasi g. Motivasi dapat memediasi Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi
3	(Ningrum et al., 2022)	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening</p> <p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Konflik Kerja X3 : Stres Kerja Z : Komitmen Organisasi Y : Kinerja</p>	<p><i>Path Analysis</i> Dengan Menggunakan SPSS</p> <p>a. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi b. Konflik Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi c. Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi d. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja e. Konflik Kerja berpengaruh terhadap kinerja f. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja g. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja h. Komitmen Organisasi dapat memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja i. Komitmen Organisasi dapat memediasi Konflik Kerja terhadap kinerja j. Komitmen Organisasi dapat memediasi Stres Kerja terhadap kinerja</p>
4	(Saputri et al., 2023)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu.	<p>Analisis regresi linear berganda Dengan Menggunakan SPSS</p> <p>a. Konflik Kerja berpengaruh terhadap</p>

		X1 : Konflik Kerja X2 : Stres Kerja Y : Kinerja	kinerja b. Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja c. Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja
5	(Lailiyah, 2020)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Go Distro Sablon Kaos Di Sukodadi Lamongan X1 : Konflik Kerja X2 : Stres Kerja Y : Komitmen Organisasional	Regresi Linear Berganda, SPSS a. Konflik Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional b. Stres Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasional c. Konflik Kerja dan Stres Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Komitmen Organisasional

Sumber : diolah penulis tahun 2024

B. Teori Yang Digunakan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Menurut Mangkunegara (2015), Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan,

pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Selanjutnya menurut Siagian (2014), Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut penulis mengambil kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pengintegrasian dan lain sebagainya termasuk memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

2. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan sesuatu yang penting bagi perusahaan, khususnya kinerja karyawan yang bisa membawa perusahaan pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Menurut (Stephen, 2015), kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Pengertian tersebut bermakna bahwa, kinerja adalah hasil akhir dari suatu kegiatan. (Smith, 2014) menyatakan bahwa

“*performance is output derives from processes, human otherwise*” yang artinya kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia.

Menurut (Amstrong, 2016) mengemukakan bahwa kinerja berarti baik perilaku dan hasil perilaku berasal dari pelaku dan mengubah kinerja dari abstraksi untuk bertindak, bukan hanya instrument untuk hasil, perilaku juga hasil-hasil di mereka sendiri baik dari produk usaha mental dan fisik diterapkan pada tugas dan dapat dinilai dari hasil.

Berdasarkan pandangan para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu penilaian periodik atas nilai seseorang yang berada dalam posisi untuk mengamati atau menilai prestasi kerjanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2015) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah :

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari- hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal (sikap mental yang siap secara psikofisik) artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dalam mencapai situasi kerja.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Sartika, 2015) tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya serta meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.

- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

d. Indikator Kinerja

Menurut (Smith, 2014) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1) Kualitas.

Kualitas kerja merupakan persepsi dari karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas.

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Kemandirian.

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan

suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

3. Stress Kerja

a. Pengertian Stress Kerja

Stres kerja merupakan tekanan fisik dan psikologis yang dirasakan seseorang ketika menghadapi hambatan, tuntutan, atau peluang yang luar biasa. Menurut Mangkunegara (2017), memberikan definisi stress sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya.

Menurut Malayu Hasibuan (2014), stres kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Selanjutnya Robbins (2018), menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa stress kerja merupakan sebuah bentuk keadaan tertekan dan cemas yang dihadapi oleh seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaan yang dilakukan.

b. Sumber-Sumber Stress Kerja

Menurut Siagian (2014), menggolongkan sumber-sumber stress kerja berdasarkan asalnya, pertama berasal dari pekerjaan dan kedua berasal dari luar pekerjaan. Berikut berbagai hal yang dapat menjadi sumber stress yang berasal dari pekerjaan :

- 1) Beban tugas yang terlalu berat.
- 2) Desakan waktu.
- 3) Penyelesaian yang kurang baik.
- 4) Iklim kerja yang tidak aman.
- 5) Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja.
- 6) Ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab.
- 7) Ketidakjelasan peranan dan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi.
- 8) Frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain di dalam dan diluar kelompok kerjanya.
- 9) Perbedaan nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi
- 10) Perubahan yang terjadi pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian

Sedangkan sumber-sumber stress yang berasal dari luar pekerjaan yaitu sebagai berikut :

- 1) Masalah keuangan
- 2) Perilaku negative anak-anak

- 3) Kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis
- 4) Pindah tempat tinggal
- 5) Ada anggota keluarga yang meninggal
- 6) Kecelakaan
- 7) Mengidap penyakit berat

Menurut (Luthans, 2015), mengemukakan bahwa penyebab stress kerja terdiri atas empat hal utama, yaitu :

1) Stress dari Organisasi Ekstra (*Extra Organizational Stressor*)

Stress yang terdiri atas perubahan sosial atau teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, ras dan kelas, serta keadaan komunitas atau tempat tinggal.

2) Stress dari Organisasi (*Organizational Stressor*)

Stress yang terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3) Stress dari Grup (*Group Stressor*)

Stress yang terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, serta adanya konflik intraindividu, interpersonal dan intergrup.

4) Stress dari Individu (*Individual Stressor*)

Stress yang terdiri atas terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran, serta disposisi individu, serta pola kepribadian tipe A, kontrol

personal, *learned helplessness*, *selefficacy*, dan daya tahan psikologis.

c. Gejala Stress Kerja

Menurut Hamali (2016), mengemukakan gejala stress ditempat kerja, yaitu :

1) Gejala Stress pada Tingkat Individu, terdiri dari :

- a) Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang bertalian dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung, hipertensi.
- b) Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
- c) Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal – hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
- d) Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat – obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.

2) Gejala Stress pada Tingkat Organisasi

Terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan – gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya – biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

d. Indikator Stress Kerja

Malayu Hasibuan (2014), menyatakan bahwa adapun model stress kerja yang menjadi indikator stress kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
- 2) Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
- 3) Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
- 4) Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
- 5) Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
- 6) Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

4. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Menurut (Haryati, 2019) Konflik kerja yakni permasalahannya di lingkungan kerja yang disaat itu karyawan tersebut tidak mampu terselesaikan namun hal lainnya dikarenakan oleh ditemukannya di dalam dunia pekerjaan seperti, perasaan dan ego yang cukup tinggi serta yang tidak mampu mengontrol dengan baik secara persuasif dan seharusnya dapat dihindari. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017)

menjelaskan bahwa dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi; Pandangan perilaku berpendapat bahwa konflik merupakan suatu kejadian yang biasa terjadi dalam kehidupan organisasi, yang bisa bermanfaat dan juga dapat merugikan organisasi; Pandangan interaksi berpendapat bahwa konflik merupakan suatu peristiwa yang tidak dapat dihindari.

Konflik kerja menurut (Sinambela, 2016) adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda kepentingan, persepsi, tujuan, nilai-nilai, atau pendekatan terhadap suatu masalah.

Berdasarkan definisi dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah konflik merupakan suatu proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian atau perbedaan antara dua pendapat (sudut pandang), baik itu terjadi dalam ukuran (organisasi), derajat spesialisasi yang diberikan kepada anggota organisasi, kejelasan jurisdiksi (wilayah kerja), kecocokan antara tujuan anggota dengan tujuan organisasi, gaya kepemimpinan, dan sistem imbalan yang berpengaruh atas pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun pengaruh negatif.

b. Jenis – Jenis Konflik

Konflik ada beberapa jenis dari individu maupun kelompok berikut pendapat para ahli tentang jenis konflik yang ada dalam organisasi. Ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi (Handoko, 2017):

- 1) Konflik dalam diri individu terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidak pastian tentang pekerjaan yang di harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya Konflik individu terjadi saat diri sendiri tidak dapat mengatasi masalah yang dihadapi, ini akan menjadikan konflik yang akan menyebar ke pekerjaan maupun tugas yang diberikan dari atasan.
- 2) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama Hal ini sering diakibatkan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan) Konflik yang terjadi antar individu disebabkan terjadinya ketidak cocokan pendapat atau ketidaksatuan pemikiran dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga akan memicu terjadinya konflik.
- 3) Konflik antar individu dan kelompok yang berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka. Konflik yang terjadi antar individu dan kelompok karena ketidaksiapan individu bekerja secara kelompok

maupun ketidakcocokan antara individu yang bekerja secara berkelompok. Ini akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang diberikan.

- 4) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok. Kadang sekelompok pekerja mempunyai sudut pandang yang berbeda dengan sekelompok pekerja lain, ketidakcocokan sudut pandang antar kelompok ini akan menyebabkan konflik antar kelompok terjadi pada suatu organisasi.
- 5) Konflik antar organisasi timbul sebagai akibat bentuk persaingan ekonomi dalam sistem perekonomian suatu negara. Konflik ini telah mengarahkan timbulnya pengembangan produk baru, teknologi, jasa, harga-harga lebih rendah dan penggunaan sumber daya lebih efisien.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja

Menurut (Sutrisno, 2017) terdapat beberapa faktor yang bisa menjadi pemicu timbulnya konflik kerja, diantaranya adalah :

- 1) Komunikasi : yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman „makna“ dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/ atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.
- 2) Struktur : adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya

sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural. Jadi dalam setiap aktivitas maupun operasional harus terstruktur.

- 3) Pribadi : yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.

d. Indikator Konflik Kerja

Menurut (Sinambela, 2016) Konflik kerja terdiri atas beberapa indikator, yaitu:

- 1) Konflik dalam diri seseorang

Konflik dalam diri seseorang umumnya terjadi karena seseorang berhadapan dengan tujuan yang bertentangan.

- 2) Konflik antar individu

Konflik antar individu pada umumnya dipicu oleh adanya perbedaan mengenai suatu permasalahan dan sebuah tujuan, dimana hasil dan keputusan bersama dinilai sangat menentukan.

- 3) Konflik antar anggota kelompok

Konflik dalam kelompok dapat bersifat afektif atau substantif.

Konflik afektif adalah konflik yang timbul karena adanya tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu. Sedangkan konflik

substantif adalah konflik yang terjadi karena perbedaan latar belakang keahlian.

4) Konflik antar kelompok

Konflik antar kelompok umumnya terjadi karena masing-masing kelompok terlalu mengutamakan kepentingan atau tujuan kelompoknya sendiri.

5. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi merupakan suatu dimensi perilaku yang dapat dijadikan sebagai ukuran dan penilaian kekuatan anggota didalam sebuah organisasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya kepada organisasi. Komitmen dapat dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan individu sangat memikirkan, memperhatikan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. (Luthans, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Sedangkan (Griffin, 2015) mengatakan bahwa komitmen organisasi (*organizational commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya.

(Stephen, 2016) mengemukakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan- tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan

keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut (Wibowo, 2014) komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

Menurut peneliti dapat disimpulkan komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

b. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut (Wibowo, 2014) menyatakan bahwa ada tiga indikator komitmen organisasional, yaitu :

1) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*)

Affective commitment yaitu keterkaitan emosional karyawan, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi, individu bertahan dalam suatu organisasi karena adanya ikatan emosional dan keinginan sendiri.

2) Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*)

Continuance commitment yaitu komitmen yang berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan tetap bertahan pada organisasi karena ia membutuhkan keuntungan atau gaji yang tidak ditemukan dalam pekerjaan lain.

3) Komitmen Normatif (*Normative Commitment*)

Normative commitment yaitu komitmen yang disebabkan karena ada perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan tetap tinggal dalam organisasi karena merasa wajib loyal pada organisasi dan sesuai dengan nilai – nilai yang dimiliki.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

(Wibowo, 2014), menyatakan komitmen organisasi terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya yaitu:

1) *Justice and support* (keadilan dan dukungan).

Organisasi yang memenuhi atau mendukung kesejahteraan para pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.

2) *Shared values* (nilai bersama).

Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.

3) *Trust* (kepercayaan).

Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.

4) *Organizational comprehension* (pemahaman organisasional).

Menunjukkan seberapa baik pekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik.

cenderung merasa terbebani, lelah, dan kurang termotivasi. Ini dapat mengurangi keterlibatan dan loyalitas mereka terhadap organisasi. Stress kronis dapat menyebabkan kelelahan emosional, yang mengurangi kemampuan karyawan untuk merasa terikat secara emosional dengan tempat kerja mereka. Akibatnya, tingkat komitmen mereka terhadap organisasi bisa menurun. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stress kerja cenderung memiliki komitmen organisasi yang lebih rendah karena mereka merasa organisasi tidak menyediakan lingkungan kerja yang mendukung atau menghargai kesejahteraan mereka. Oleh karena itu, untuk meningkatkan komitmen organisasi, manajemen harus berupaya mengurangi stress kerja melalui pengelolaan beban kerja, menyediakan dukungan psikologis, dan menciptakan budaya kerja yang positif.

2. Hubungan Konflik kerja terhadap Komitmen Organisasi

Konflik kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi secara negatif. Konflik kerja terjadi ketika ada ketidaksepakatan atau pertentangan antara rekan kerja atau antara karyawan dan manajemen. Konflik yang tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan ketidakpuasan, stres, dan menurunnya moral kerja. Karyawan yang sering terlibat dalam konflik atau merasa terjebak dalam lingkungan kerja yang penuh konflik mungkin merasa tidak nyaman atau tidak aman, yang dapat mengurangi tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Konflik yang berkepanjangan dapat mengikis rasa percaya dan kerjasama di antara anggota tim, mengganggu komunikasi, dan mengurangi efisiensi kerja. Untuk mengatasi hal ini,

organisasi perlu mengembangkan strategi manajemen konflik yang efektif, seperti mediasi, pelatihan komunikasi, dan menciptakan saluran untuk menyelesaikan keluhan secara konstruktif.

3. Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja

Stress kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara positif maupun negatif, tergantung pada intensitas dan cara mengelolanya. Stress dalam jumlah kecil dapat berfungsi sebagai motivator yang meningkatkan fokus dan kinerja. Namun, stress yang berlebihan biasanya berdampak negatif. Karyawan yang mengalami tingkat stress tinggi mungkin kesulitan berkonsentrasi, membuat keputusan yang buruk, dan menjadi kurang produktif. Stress kronis dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, meningkatkan absensi, dan memperburuk kesehatan karyawan, yang semuanya berdampak buruk pada kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengidentifikasi sumber stres dan mengimplementasikan program manajemen stres, seperti konseling, fleksibilitas kerja, dan aktivitas kebugaran, untuk menjaga kinerja karyawan tetap optimal.

4. Hubungan Konflik kerja terhadap Kinerja

Konflik kerja juga memiliki pengaruh yang kompleks terhadap kinerja. Konflik konstruktif yang dikelola dengan baik dapat mendorong pertukaran ide yang inovatif dan meningkatkan kinerja tim. Namun, konflik destruktif yang berlarut-larut dan tidak terselesaikan dapat merusak kerja sama tim dan efisiensi, menurunkan kinerja individu maupun organisasi. Konflik yang tidak diatasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak harmonis,

meningkatkan stress, dan mengalihkan perhatian karyawan dari tugas-tugas utama mereka. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memiliki kebijakan dan prosedur untuk mengelola dan menyelesaikan konflik secara efektif, seperti pelatihan resolusi konflik, penguatan komunikasi yang terbuka, dan mediasi pihak ketiga bila diperlukan.

5. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen organisasi yang tinggi biasanya berkorelasi positif dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan bersedia melakukan upaya ekstra dalam pekerjaan mereka. Mereka cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat, proaktif dalam tugas-tugas mereka, dan lebih mungkin untuk berkolaborasi dengan rekan kerja demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen yang tinggi juga berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat turnover. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja, organisasi harus fokus pada strategi yang memperkuat komitmen karyawan, seperti program pengembangan karir, pengakuan dan penghargaan, serta menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif.

6. Komitmen Organisasi memediasi hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja

Komitmen organisasi dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara stress kerja dan kinerja. Ketika karyawan mengalami stress,

dampaknya terhadap kinerja mereka dapat dipengaruhi oleh tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen tinggi mungkin lebih mampu mengatasi stres dan tetap mempertahankan kinerja yang baik karena mereka merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah mungkin lebih terpengaruh oleh stres, yang dapat mengurangi kinerja mereka. Oleh karena itu, meningkatkan komitmen organisasi dapat menjadi strategi efektif untuk mengurangi dampak negatif stress kerja terhadap kinerja. Ini dapat dicapai melalui dukungan manajerial, pengakuan terhadap kontribusi karyawan, dan menciptakan budaya kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

7. Komitmen Organisasi memediasi hubungan konflik kerja terhadap Kinerja

Komitmen organisasi juga dapat memediasi hubungan antara konflik kerja dan kinerja. Dalam situasi konflik, karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi mungkin lebih termotivasi untuk mencari solusi dan mengatasi konflik secara konstruktif, sehingga meminimalkan dampak negatif pada kinerja. Komitmen yang kuat dapat membantu karyawan tetap fokus pada tujuan organisasi meskipun menghadapi konflik, dan bahkan dapat menggunakan konflik sebagai peluang untuk inovasi dan perbaikan. Sebaliknya, karyawan dengan komitmen rendah mungkin lebih mudah terpengaruh oleh konflik, yang dapat mengganggu kinerja mereka. Oleh karena itu, untuk meminimalkan dampak negatif konflik kerja terhadap

kinerja, organisasi perlu meningkatkan komitmen karyawan melalui pendekatan yang inklusif, penghargaan, dan dukungan yang berkelanjutan.

D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang sudah diuraikan di atas, penulis menemukan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Stress kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
2. Konflik kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
3. Stress Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
4. Konflik kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
5. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.
6. Komitmen Organisasi memediasi hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara
7. Komitmen Organisasi memediasi hubungan konflik kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Honorer di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten BatuBara.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2015), yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Sifat Penelitian

Sifat pada penelitian ini adalah replikasi. Menurut Sugiyono (2015), penelitian replikasi merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengadopsi variabel, indikator, objek penelitian atau alat analisis yang sama dengan penelitian sebelumnya. Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh (Ningrum et al., 2022) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, untuk menghindari penelitian terdahulu dengan penelitian ini maka peneliti membedakan lokasi dan objek penelitian dimana penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.

C. Lokasi dan Periode Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara, yang beralamat di jalan Lintas Sumatera KM 110. Air Putih, Batu Bara.

2. Periode Penelitian

Waktu yang ditentukan untuk melakukan penelitian ini dimulai dari bulan Februari sampai dengan bulan Agustus 2024.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Ferdinand, (2014), populasi adalah suatu gabungan subjek yang memiliki karakteristik yang serupa sehingga menjadi pusat perhatian. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh Pegawai Honorer Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara sebanyak 70 orang

2. Teknik Penentuan Besar Sampel

Menurut (Arikunto, 2016) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel untuk penelitian menurut (Arikunto, 2016), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya. Sehingga jumlah populasi dalam penelitian ini hanya berjumlah sebanyak 70 orang akan digunakan keseluruhannya.

3. Teknik *Samplings*

Adapun sampel diambil menggunakan metode sampel jenuh, dimana sampel yang diambil merupakan seluruh Pegawai Honorer Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara sebanyak 70 orang.

E. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer yang diperoleh langsung dari responden. Menurut Sugiyono (2015) mendefinisikan data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan yaitu Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Batu Bara.

F. Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015:193) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuisisioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor. Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

No	Skala	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

G. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Variabel menurut Sugiyono, (2013) pengertian variabel adalah : “Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya”. Defenisi operasional dalam penelitian ini yang diukur yaitu Kinerja (Y) sebagai variabel terikat, Stress Kerja (X_1), Konflik Kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening.

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Pengukuran Skala
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia (Smith, 2014)	1. Kualitas. 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Kemandirian (Smith, 2014)	Likert

<p>Komitmen Organisasi (Z)</p>	<p>Komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya (Wibowo, 2014)</p>	<p>1. Komitmen Afektif (<i>Affective Commitment</i>) 2. Komitmen Berkelanjutan (<i>Continuance Commitment</i>) 3. Komitmen Normatif (<i>Normative Commitment</i>) (Wibowo, 2014)</p>	<p>Likert</p>
<p>Stres Kerja(X1)</p>	<p>Stres kerja didefinisikan dengan kondisi – kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi – situasi yang penuh tekanan, dan gejala – gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Malayu Hasibuan (2014)</p>	<p>1. Beban kerja 2. Sikap pemimpin 3. Waktu kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas kerja (Malayu Hasibuan, 2014)</p>	<p>Likert</p>
<p>Konflik Kerja (X2)</p>	<p>Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, dan organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan suatu bentuk interaksi antar pihak yang berbeda (Sinambela, 2016)</p>	<p>1. Konflik dalam diri seseorang 2. Konflik antar individu 3. Konflik antar anggota kelompok 4. Konflik antar kelompok (Sinambela, 2016)</p>	<p>Likert</p>

Sumber : diolah peneliti , 2024

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS dengan tahapan uji sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji validitas

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur ketepatan alat ukur melakukan tugas untuk mencapai sasarannya.

- 1) Jika r hitung $>$ r table maka pertanyaan tersebut valid
- 2) Jika r hitung $<$ r table maka pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji reabilitas

Realibilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrument penelitian. Instrumen yang reliable adalah instrument yang apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reabilitas akan menunjukkan konsistensi dari pertanyaan jawaban responden yang terdapat pada kuisioner. Uji ini dilakukan setelah validitas yang diuji merupakan pertanyaan yang sudah valid. Uji reabilitas ini menggunakan uji *Cronbach Alpha*.

- 1) Jika r Alpha positif dan lebih besar dari r table maka pertanyaan tersebut reliable.
- 2) Jika r Alpha negative dan lebih kecil dari r table maka pertanyaan tersebut tidak reliable

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus di penuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikoloniaritas, dan heterokidastisitas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan lebih dahulu pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sedangkan jika hasil *One Sample Kolmogorov Smirnov* menunjukkan nilai signifikan dibawah 0,05 maka data tidak terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali, (2016) pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Pengujian multikolinearitas adalah pengujian yang mempunyai tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan

adanya korelasi antara variabel independen. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar *error* besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan ada atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Nilai *cut off* yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan nilai VIF diatas 10.

a. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2016), Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glesjer. Dinyatakan tidak ada gejala heteroskedastisitas jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda di gunakan untuk mengukur pengaruh anantara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas tersebut, digunakan rumus :

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \varepsilon$$

$$Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Z + \varepsilon$$

Keterangan :

Y	= Minat Beli
a	= Konstanta
X1	= <i>Sosial Media Marketing</i>
X2	= Kualitas Produk
Z	= Citra Merek
b_{1-5}	= Koefisien regresi variabel
ε	= Variabel pengganggu (<i>residual error</i>)

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan kata lain nilai koefisien determinan digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel yang diteliti X dan Y sebagai variabel terikatnya. Semakin besar nilai koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan variabel X menerangkan variabel Y. Jika determinasi (R^2) semakin besar (mendekati 1), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X adalah besar terhadap variabel Y.

Hal ini menunjukkan model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Sebaliknya jika determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati nol), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel X terhadap variabel Y semakin kecil. Hal ini

menunjukkan bahwa model yang digunakan semakin tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

I. Uji Hipotesis

Setelah di peroleh persamaan regresi, maka perlu di lakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah koefisien regresi yang didapat signifikan

1. Uji t

Uji t dimaksudkan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi variabel bebas yang lain tidak berubah. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- a. Tolak hipotesis jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} > -t_{tabel}$ atau nilai Sig. $> 0,05$
- b. Terima hipotesis jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \leq -t_{tabel}$ atau Sig. $< 0,05$

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Penulis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) karena untuk mengetahui hubungan sebab akibat, dengan tujuan menerangkan pengaruh langsung atau tidak langsung antar variabel eksogen dengan variabel endogen. Menurut Sugiyono (2015), analisis jalur adalah bagian dari model regresi yang dapat digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antar satu variabel dengan variabel lainnya. Analisis jalur digunakan dengan menggunakan korelasi, regresi dan jalur sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel intervening. Teknik yang dipakai guna mendeteksi

signifikan atau tidaknya pengaruh mediasi, maka dilakukan dengan persamaan matematis sebagai berikut:

$$Sp^2p^3 = \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}$$

Keterangan:

p2 adalah koefisien variabel mediasi

p3 adalah koefisien variabel bebas

Sp2 adalah standar error variabel moderasi

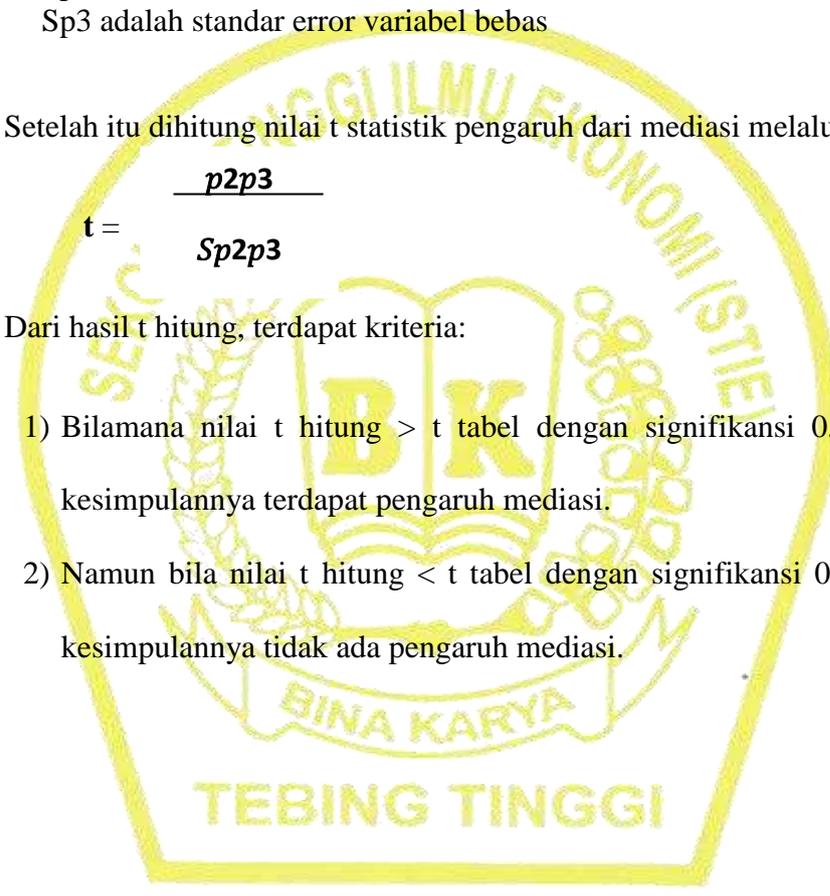
Sp3 adalah standar error variabel bebas

Setelah itu dihitung nilai t statistik pengaruh dari mediasi melalui rumus :

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

Dari hasil t hitung, terdapat kriteria:

- 1) Bilamana nilai t hitung > t tabel dengan signifikansi 0,05 maka kesimpulannya terdapat pengaruh mediasi.
- 2) Namun bila nilai t hitung < t tabel dengan signifikansi 0,05 maka kesimpulannya tidak ada pengaruh mediasi.



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, G. (2016). *Prinsip-prinsip Pemasaran. Edii13. Jilid 1*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi 2*. Penerbit : Rineka Cipta, Jakarta.
- Baihaqy, A. B. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Konsultan Di Lembaga Pengkajian Dan (LPKBH) Bantuan Hukum Albaihaqy. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Cen, C. C. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kompetensi dan Komitmen Afektif Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen. (Survey Pada STIE di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara). *Universitas Pasundan*.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba. Empat. Jakarta.
- Ferdinand, A. (2017). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25.(edisi ke-9)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, H., & Latan, H. (2019). *Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. In BP Undip. Semarang.
- Griffin, M. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Mausia*. Penerbit : Center for Academic Publishing Servive, Yogyakarta.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Haryati, T. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru, Bandung.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- KURNIAWAN, R. B. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PTPN XI, Pabrik Gula Jatiroto, Lumajang). Universitas Jember.
- Lailiyah, I. (2020). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen

Organisasional Pada Go Distro Sablon Kaos Di Sukodadi Lamongan. JEKMA, 1(4).

Luthans. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.

Luthans, F. (2014). *Perilaku Organisasi*. Penerbit : Andi, Jakarta.

Malayu Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Malhotra Naresh, K., & Dash, S. (2015). *Marketing Research, an Applied Orientation, 7e*. Pearson. India.

Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit : PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan.*, Rosda. Bandung.

Ningrum, D. A., Fauzi, A., Supu, A. L. A., Agustin, P., Afriliani, S. N. I., Airani, V., & Mahardhika, W. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224–233.

Robbins, S. P. & T. A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

Santoso, S. (2018). *Konsep dasar dan Aplikasi SEM dengan AMOS 24*. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Saputri, T., Winario, M., & Zakir, M. (2023). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Selagan Raya Kabupaten Mukomuko Provinsi Bengkulu. *Sharing: Journal Of Islamic Economics, Management And Business*, 1(2), 88–101.

Sartika, A. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah. Universitas Tadulako.

Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.

Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Penerbit : STIE YKPN, Yogyakarta.

Smith. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta: Bandung.

Stephen, R. (2016). *Perilaku Organisasi*. In Penerbit Salemba Empat : Jakarta.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Penerbit : Alfabeta, Bandung.

Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Kencana, Jakarta.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat* . Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.

