

Analisis Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Instalasi Bedah Sentral (IBS) RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta

Gus Andri¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Jenderal Soedirman

²⁾ Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Tamansiswa Padang

E-mail: goes.andri@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to analyze the stress of work and conflict of work to employee performance Installation of Central Surgical Hospital Dr. Cipto Mangunkusumo. The method used is quantitative method. In this study, the population was an employee of the Central Surgical Hospital Installations Dr. Cipto Mangunkusumo totaling 73 people as well as a sample in this study with a total sampling technique. Based on these results it appears that stress of work variables significantly influence employee performance with a value of 1.244 regression with a significance level of 0.000 or <0.05. While the conflict of work variable significant effect on employee performance with a value of 0,349 regression with a significance level of 0.000 or < 0.05. At the t test for stress of work variables seen that $t > t$ table (14.979 > 1.666). Where the effect of stress of work on performance amounted to 1,244, or 124.4%, with a probability of 0.000 or < 0.05. Then to variable conflict of work seen that $t > t$ table (5.211 > 1.666), where the influence of conflict of work on the performance of 0,349 or 3.49% with a probability of 0.000 or <0.05. In the F test seen that F count > F table (285.577 > 3.133) with a significance level of 0.000 or <0.05 consequently H_0 and H_1 accepted which means that stress of work variables and conflict of work jointly significant effect on employee performance. The coefficient of determination (adjusted R^2) of 0.888 means that 88.8% of employee performance is affected by stress of work and conflict of work and 11.2% influenced by other variables.

Keywords: *stress of work, conflict of work, performance.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kekayaan yang paling utama bagi setiap bangsa adalah sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan yang penting. Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Dan setiap organisasi memperdayakan sumber-sumber daya yang ada untuk dimanfaatkan secara efektif dan efisien agar tercapai tujuan organisasi dengan kinerja tinggi. Kinerja

yang baik tercipta dari sumber daya manusia yang handal. Salah satu aspek penting yang menentukan kinerja pegawai adalah sejauh mana pegawai itu mampu melakukan pekerjaan baik dari segi kualitas dan kuantitas maupun waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Stres merupakan keadaan yang wajar karena terbentuk pada diri manusia sebagai responden merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dari diri manusia. Disalah satu pihak beban kerja disatuan unit instansi semakin bertambah, keadaan ini akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari keadaan yang sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2013:204), stres kerja dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntunan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres kerja. Menurut Robbins (2008:374), berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan (instansi) beraneka ragam seperti : beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu dan lain-lain. Situasi di luar lingkungan pekerjaan (individu) juga dapat menjadi sumber stres. Berbagai masalah yang dihadapi seseorang, seperti masalah-masalah keluarga adalah contoh sumber stres.

RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta terdiri dari 1 dewan pengawas, 4 dewan direksi, 11 bidang bagian rumah sakit, 39 instalasi, dan 21 KSM. Dalam penelitian ini Penulis mengambil salah satu instalasi yang ada di RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta yaitu pada Instalasi Bedah Sentral. Banyaknya tindakan medik operatif yang terjadwal di Instalasi Bedah Sentral rata-rata \pm 15 pasien perhari akan dapat menimbulkan stres kerja terutama pada pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. Dilihat dari situasi yang terjadi saat ini, pegawai tidak dapat melaksanakan tindakan medik operatif sesuai dengan jumlah calon operasi yang telah terjadwal. Hal ini disebabkan karena adanya stres kerja pada pegawai di Instalasi Bedah Sentral.

Selain stres kerja, konflik kerja juga turut mempengaruhi kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta. Menurut Rahim (2011:16) Konflik kerja adalah ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam suatu organisasi karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Berdasarkan fenomena pengamatan yang dilakukan, bahwak konflik kerja yang dominan terjadi adalah konflik antara rekan kerja (*conflict teamwork*) yaitu kurang adanya rasa saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaan sebagai *team*, di samping itu adanya ketidak pedulian terhadap lingkungan sekitar di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta.

Untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan yaitu mampu memberikan pelayanan yang optimal maka Instalasi Bedah Sentral perlu meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawainya melalui pendidikan seperti tabel berikut :

Tabel 1. Data Pegawai Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Tahun 2010-2014

Kelompok	No	Pendidikan	Th 2010	Th 2011	Th 2012	Th 2013	Th 2014	Persentase (%)
Medis (84,91%)	1	Spesialis Kebidanan	1	1	1	1	1	1,37
	2	S2 Kep	0	0	0	0	0	0
	3	S1 Kep	1	5	6	7	7	9,58
	4	S1 Kes	1	1	2	1	1	1,37
	5	D.IV Ans	1	1	2	2	2	2,73
	6	D.III Kep	47	43	53	52	51	69,86
Non Medis (15,09%)	7	D.III Analis	0	0	0	0	1	1,37
	8	SPK	8	8	7	4	2	2,73
	9	SLTA	8	8	8	8	8	10,95
	10	SMP	0	0	1	0	0	0
Jumlah			67	67	80	75	73	100

Sumber: Adminstrasi Instalasi Bedah Sentral (2014)

Dari data di atas dapat disimpulkan dari beberapa orang pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr.Cipto Mangunkusumo yang mengalami stres kerja dan konflik kerja hal ini disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebih, tidak bisa bekerja sama dengan tim, tidak peduli dengan lingkungan dan kejenuhan dalam bekerja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Perumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara bersamaan terhadap kinerja pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta?

Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo.
2. Untuk menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo.
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stres Kerja

Menurut Robbins (2008:373), stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya pegawai menghadapi peluang, kendala, tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat dinginkannya. Menurut Siagian (2008:300), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Mangkunegara (2008:157), mengatakan stres merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.

Berdasarkan pengertian para ahli tersebut dapat saya simpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi yang merefleksikan rasa tertekan, tegang, yang mempengaruhi emosi dan proses berfikir seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya sehingga menghambat tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:204), faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah-masalah lainnya

Stres kerja dikategorikan menjadi dua (Mulyadi, 2003) yaitu; pertama, *eustress*, yaitu hasil respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat *performance* yang tinggi dan kedua, *distress*, yaitu hasil dari respon yang bersifat tidak sehat, negatif dan desktruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskuler dan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan dan kematian.

Adapun indikator-indikator stres kerja (Robbins, 2008), dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu: *pertama*, psikologis (cepat tersinggung, tidak komunikatif, banyak melamun dan lelah mental. *kedua*, indikator pada fisik (meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, mudah lelah secara fisik, pusing kepala dan problem tidur (imsomnia). *ketiga*, indikator pada perilaku (menunda atau menghindari pekerjaan, perilaku sabotase dan lain sebagainya)

Konflik Kerja

Menurut Hartatik (2014:289), konflik adalah proses interaksi yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara dua pendapat (sudut pandang) yang berpengaruh pada pihak-pihak yang terlibat, baik pengaruh positif maupun negatif. Menurut Wirawan (2010:5), mendefenisikan konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Hasibuan (2008:199), mengatakan konflik adalah persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan.

Bedasarkan pengertian para ahli di atas, dapat saya simpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidak sesuaian pertentangan antara dua orang atau lebih di dalam instansi karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperebutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hartatik (2014:295), ada beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya konflik *pertama*, sumber daya yang langka, *kedua*, perbedaan dalam tujuan, *ketiga*, saling ketergantungan dalam menjalankan pekerjaan dan *keempat*, perbedaan dalam nilai persepsi.

Kemudian menurut Hartatik (2014:292), ada lima jenis konflik, yaitu; *pertama*, konflik intrapersonal adalah konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik terjadi bila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus. *kedua*, konflik interpersonal adalah pertentangan antara seseorang dengan orang lain, karena perbedaan kepentingan atau keinginan. *Ketiga*, konflik antar individu dalam kelompok. *Keempat*, konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama. *Kelima*, konflik antar organisasi.

Kinerja

Menurut Hasibuan (2008:94), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta ketepatan waktu. Dessler (2000:41), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2002:22), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat saya simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika instansi yang nantinya akan berdampak terhadap remunerasi pegawai. Dengan demikian kinerja pegawai dapat memberikan kontribusi bagi instansi tersebut.

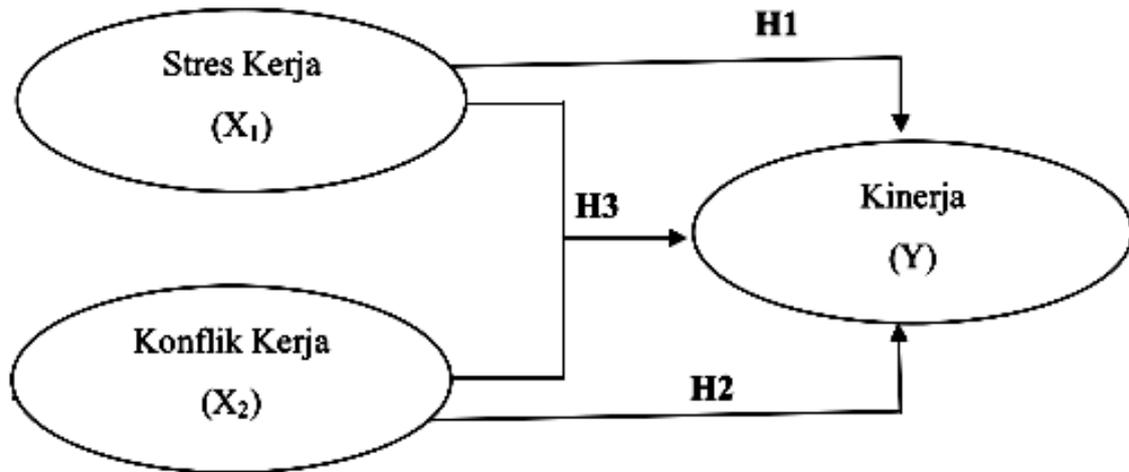
Menurut Terry (2006), faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan aktivitas kerja adalah; *pertama*, *partnership*, adanya suatu pengakuan organisasi terhadap pegawai sebagai bagian dari yang ikut berpartisipasi dalam keadaan mencapai tujuan. *kedua*, produktivitas, yaitu adanya suatu imbalan yang diberikan organisasi berdasarkan produktivitas kerja pegawai. *Ketiga*, pemuasan kebutuhan, adanya penekanan pada pemenuhan kebutuhan yang diberikan kepada pegawai.

Menurut Hasibuan (2006:94), mengungkapkan bahwa kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pegawai. Apabila kinerja tiap pegawai baik, maka diharapkan kinerja organisasi akan baik pula.

Di dalam organisasi dikenal tiga jenis kinerja menurut Terry (2000), yakni: *pertama*, kinerja strategic merupakan kinerja strategik yang berkaitan dengan strategi dalam penyesuaian terhadap lingkungannya dan kemampuan di mana suatu organisasi berada, *kedua*, kinerja administrative merupakan kinerja administratif yang berkaitan dengan kinerja administrasi organisasi, termasuk di dalamnya tentang struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas (wewenang) dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi, *ketiga*, kinerja operasional merupakan kinerja operasional yang berkaitan dengan efektifitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan organisasi.

Adapun indikator untuk mengukur kinerja Pegawai (Hasibuan, 2008) adalah *pertama*, kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang dihasilkan seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan, *kedua*, kualitas pekerjaan yang diukur atas persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan karyawan, *ketiga*, tanggung jawab dalam bekerja merupakan wewenang dalam melaksanakan tugas, *keempat*, keahlian yang dipunyai dalam bekerja, *kelima*, ketepatan waktu dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan.

Kerangka Teoritis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2005 : 51).

Hipotesis berdasarkan rumusan di atas adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh stres kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H2 : Terdapat pengaruh konflik kerja secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- H3 : Terdapat pengaruh stres kerja dan konflik kerja secara bersama signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:79), yaitu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Adapun variabel yang diteliti terdiri dari variabel bebas (*independent variable*), stres kerja (X₁) dan konflik kerja (X₂).serta variabel terikat (*dependent variable*), kinerja (Y), sedangkan populasi dan sampel adalah seluruh pegawai medis dan non medis di Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta yaitu berjumlah 73 orang pegawai yang sekaligus dijadikan sebagai sampel penelitian dengan

teknik *total sampling*. Data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sebagai sumber data diperoleh dari data primer merupakan data yang tidak dipublikasikan yang diperoleh langsung dari tempat penelitian dalam bentuk baku dan masih membutuhkan pengolahan lebih lanjut. Data ini berisikan antara lain jawaban atas pertanyaan yang disebarakan kepada seluruh responden dan data sekunder yaitu data yang telah dipublikasikan dan bersumber dari Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta, selanjutnya pengumpulan data melalui survey lapangan, wawancara, sedangkan analisis data dengan regresi linear berganda

HASIL DAN ANALISIS

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.558	2.456		-1.042	.301
	Stres Kerja	1.244	.083	.757	14.979	.000
	Konflik Kerja	.349	.067	.263	5.211	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diringkas pada tabel diatas, maka berikut ini dikemukakan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a)

Nilai konstanta yang diperoleh sebesar -2,558 menunjukkan bahwa jika karyawan stres dalam bekerja dan terjadi konflik, maka kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta menurun sebesar -2,558. Dapat diartikan stres kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral memang sudah menurun. Maka dari itu stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Stres dan konflik yang dimaksud disini ialah stres dan konflik yang membangun dalam arti positif. Sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai Instalasi Sentral RSUP Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta.

2. Koefisien regresi X_1 (stres kerja) = 1,244, artinya dengan berkurangnya satu satuan variabel stres kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral sebesar 1,244 atau 124,4%.

3. Koefisien regresi X_2 (konflik kerja) = 0,349, artinya dengan berkurangnya satu satuan variabel konflik kerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral sebesar 0,349 atau 34,9%.

Uji t (t-test)

Uji t (t-test) ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) variabel – variabel bebas (stres kerja dan konflik kerja) terhadap variabel terikat

(kinerja) atau menguji signifikansi konstanta dan variabel terikat. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.558	2.456		-1.042	.301
	Stres Kerja	1.244	.083	.757	14.979	.000
	Konflik Kerja	.349	.067	.263	5.211	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah (2015)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan $df = n - k = 73 - 3 = 70$ dengan $(\alpha) 5\%$. Deskripsi dari uji t masing – masing variabel sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 (H_1)

Dari analisis data atau hasil regresi diperoleh probabilitas 0,000 jika dibandingkan dengan $\alpha 5\%$ maka probabilitas kecil dari pada $\alpha (0,000 < 0,05)$ atau dapat juga dilihat dari uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel} (14,979 > 1,666)$. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta. Dimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 1,244 atau 124,4% pada tingkat signifikansi 0,000 atau berada di bawah nilai signifikansi yang dipersyaratkan yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan stres kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral.

2. Hipotesis 2 (H_a)

Dari analisis data atau hasil regresi diperoleh probabilitas 0,000 jika dibandingkan dengan $\alpha 5\%$ maka probabilitas kecil dari pada $\alpha (0,000 < 0,05)$ atau dapat juga dilihat dari uji t dimana $t_{hitung} > t_{tabel} (5,211 > 1,666)$. Dengan demikian kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta. Dimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja sebesar 0,349 atau 3,49% pada tingkat signifikansi yaitu 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan konflik kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta.

3. Uji Simultan (uji F)

Uji F (kelayakan model) dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel - variabel bebas (stres kerja dan konflik kerja) secara simultan (bersama - sama) terhadap variabel tidak bebas (kinerja). Untuk menguji hipotesis tersebut dahulu disajikan hasil analisa SPSS data tabel ANOVA sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Perhitungan Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3068.185	2	1534.093	285.577	.000 ^a
	Residual	376.034	70	5.372		
	Total	3444.219	72			

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah (2015)

F_{tabel} diperoleh dengan menggunakan $df_1 = k-1 = 3-1 = 2$, dan $df_2 = n-k = 73-3 = 70$.

Hipotesis 3 (H₃)

Dari uji ANOVA diperoleh probabilitas signifikansi 0,000 jika dibandingkan dengan α 5% maka probabilitas kecil daripada α ($0,000 < 0,05$) atau dapat juga dilihat dari uji F dimana $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ($285,577 > 3,133$). Dengan demikian kesimpulan yang dapat diperoleh dari hasil analisis ini adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima. Berdasarkan hasil uji F tersebut maka stres kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr.Cipto Mangunkusumo Jakarta.

4. Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 ^a	.891	.888	2.318

a. Predictors: (Constant), Konflik Kerja, Stres Kerja

Sumber : Data primer diolah (2015)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi, diperoleh nilai R sebesar 0,944^a artinya angka tersebut menunjukkan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen cukup kuat dan positif. Sedangkan nilai R square sebesar 0.891. Namun karena variabel independennya lebih dari satu maka digunakan *Adjusted R Square* yang nilainya sebesar 0,888. Hal ini berarti besarnya hubungan stres kerja dan konflik kerja secara bersamaan terhadap kinerja adalah sebesar 88,8 % dan sisanya 11,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu kompensasi, motivasi karyawan, dan gaya kepemimpinan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data yang dilakukan maka dapat dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 1,244 atau 124,4%. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja pada Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta dapat meningkatkan kinerja.
2. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sebesar 0,349 atau 3,49%. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja pada Instalasi Bedah Sentral RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta dapat meningkatkan kinerja.
3. Koefisien determinasi sebesar 0,888 menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dimana nilai koefisien determinan = 88,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan konflik kerja dapat menjelaskan kinerja sebesar 88,8%, sedangkan sisanya 11,2 % adalah dapat dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu faktor kompensasi, motivasi karyawan dan gaya kepemimpinan.

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada pihak RSUP Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta dengan saran dari hasil penelitian ini dapat disampaikan sebagai berikut

1. Perlunya stres kerja yang baik (positif) agar pegawai mampu kreatif dan inovatif dalam bekerja untuk mencapai kinerja yang baik dan hasil pekerjaan yang maksimal, agar semua pelayanan dapat terlaksana dengan baik.
2. Perlu menjaga konflik kerja yang bersifat membangun, agar pegawai mampu bersaing untuk menjalani tujuan serta visi misi instalasi dan tentunya mampu untuk memberikan pelayanan yang prima.
3. Perlu dilakukan penelitian lanjutan dengan menggunakan variabel bebas lainnya untuk menjelaskan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Garry. (2000). *Manajemen personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Hartatik, I. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Empat Salemba.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- . (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesebelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Edisi 1. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . (2008). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Mulyadi. (2003). *Ekonomi manajemen sumber daya manusia dalam perspektif pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, S. P. (2008). *Perilaku organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Siagian, Sondang. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Ke Limabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). *Metode penelitian bisnis*. Cetakan Kelima. Bandung: Alfabeta.
- . (2007). *Metode penelitian bisnis*. Cetakan Kesembilan. Bandung: Alfabeta.
- . (2013). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2000). *Prinsip-prinsip manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- . (2006). *Prinsip-prinsip manajemen*. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2010). *Konflik dan manajemen konflik: Teori, aplikasi, dan penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.