Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Loka Penelitian Teknologi Bersih Pada (LIPI) Bandung

The Influence Of Work Stress And Work Conflict On Performance Of Employees In Clean Technology Research On (Lipi) Bandung

Aulia Gufron[1] Adang Widjana [2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Auliagufron15@gmail.com

Abstract - *This study analyzes and examines Work Stress and Conflict Work Toward Employee Performance. This study was't conducted to test the hypothesis that relates to the effect onof Job Stress and Conflict Work on employeei performance.The method used in this research is descriptive and verification methods. The research sampleas many as 30 (thirty) of the respondents, the sampling used are saturated or census sampling. Data collection techniques used is by observation, interviews, and questionnaires to employees of Clean Technology Research Station at (LIPI) Bandung. The data analysis descriptive method and verification method with the help of SPSS in software.The results showed that Pengaruh Work Stress and Work Conflict Against Employee Performance Clean Technology Research Station at (LIPI), Bandung is located in categorized quite good. That partially Work stress significant effect on the performance in employees in Clean Technology Research Station (LIPI) Bandung.Partially, work conflict significant effect on the performance of employees in Clean Technology Research Station (LIPI) Bandung. Andsimultaneously two independent variables consisting ofwork stress and work conflict significantly influence employee performance Clean Technology Research Station (LIPI) Bandung.*

Keywords : Work Stress, Work Conflict,Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berdasarkan di atas Loka Penelitian Teknologi Bersih (LPTB) merupakan instansi yang bergerak dibidang penelitian Loka Penelitian teknologi Bersih (LPTB) merupakan instansi yang bergerak dibidang penelitian,pengembangan danimplementa si teknologi bersih berkelanjutan dalam menghadapi persaingan global. Sehingga pegawai dituntut untuk bekerja lebih teliti, oleh karena itu pekerjanan yang diberikan oleh instansi sangat tinggi. Sehingga adanya hasil pekerjaan yang tidak stabil . Dalam hal ini Standar kualitas dan kuantitas kerja setiap pegawai menyebabkan beberapa kinerja pegawai masih kurang optimal.Serta masih kurangnya komunikasi dan perbedaan individu antar pegawai sering kali menimbulkan perselisihan

Kinerja merupakan hasil pencapaian atau prestasi dalam bekerja oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan'atau atasan. Kinerja merupakan tujuan tercapainya organisasi dalam prestasi atau hasil kerja baik kualitas atau kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia (SDM) yang telah diberikan tugas sesuai pekerjaannya .

Suatu masalah yang ada didalam suatu organisasi atau kelompok yang mengakibatkan konflik antar 2 orang atau lebih, sehingga timbul adanya tidak stabil dalam bekerja, karena kenyataanya para pegawai memiliki perbedaan dalam menentukan cara penyelesain pekerjaan. dalam organisasi jika konflik kerja tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak buruk bagi pegawai karena

dituntut untuk bekerja lebih baik, dan akan mengakibatkan beban kerja pegawai meningkat, sehingga ketika beban kerja atau tuntutan kerja meningkat maka akan menimbulkan pegawai stres kerja dalam menghadapi pekerjaanya.

Rumusan Masalah

Ada beberapa rumusan masalah dari adanya hasil penelititan sebagai berikut :

1. Bagaimana Stres Kerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
2. Bagaimana Konflik Kerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
3. Bagaimana Kinerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
4. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
5. Apakah terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
6. Apakah terdapat pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung

TUJUAN PENELITIAN

Ada beberapa tujuan dari hasil penelitian ini sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah :

1. Untuk mengetahui Stres Kerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
2. Untuk mengetahui Konflik Kerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
3. Untuk mengetahu Kinerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap kinerja pegawai LPTB pada (LIPI) Bandung.

Kegunaan Penelitian

berdasarkan hasil penelitian ini semoga penulis berharap bahwa hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan baik bagi aspek guna melaksana (prkatis) atau bagi aspek keilmuan.

Kegunaan Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pegawai dan bahan evaluasi, agar dalam bekerja diperusahaan kinerja nya semakin meningkat dan baik khususnya bagi divisi Sumber Daya Manusia (SDM).

Kegunaan Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi atau masukan dan penulis berharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pengukuran bagi bahan bahan untuk peneliti selanjutnya.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Stres Kerja

menurut Handoko (2011:200) adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.”

Robbins (2001:563) “stress juga dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menekan keadaan psikis seseorang dalam mencapai suatu kesempatan dimana untuk mencapai kesempatan tersebut terdapat batasan atau penghalang”. Handoko (2008:167)”mengemukakan stres sebagai suatu kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang”.

Konflik Kerja

Rahim (2011:16) “menyatakan bahwa konflik adalah suatu proses interaktif yang termanifestasi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalan baik di intra individu maupun interentitas sosial seperti individu kelompok, ataupun organisasi”.

Robbins (2010),”mendefenisikan konflik sebagai situasi yang mana individu dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Jadi, konflik timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang

diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya. Konflik terjadi sebagai suatu proses bahwa satu pihak atau satu kelompok merasakan ada pihak atau kelompok lain yang telah mengambil atau akan mengambil tindakan negatif yang akan berpengaruh pada tujuan utama kelompoknya".

Robbins (2010),"mendefenisikan konflik sebagai situasi yang mana individu (seseorang) dihadapkan dengan harapan-harapan peran yang berlainan. Jadi, konflik timbul bila individu dalam peran tertentu dibingungkan oleh tuntutan kerja beban kerja atau keharusan melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkannya atau yang tidak merupakan bagian dari bidang kerjanya".

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 (2009 : 127) "berpendapat bahwa Kinerja (prestasi kerja) karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan.

Menurut Florent (2010)"kinerja merupakan prestasi kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya didalam suatu perusahaan yang meliputi kejujuran, loyalitas, kedisiplinan, kerjasama, tanggung jawab, sikap, kehadiran,kuantitas, pekerjaan, kualitas kerja, dan peningkatan kerja".

Kerangka Pemikiran

Stress kerja merupakan fenomena yang umum bagi setiap pegawai kondisi Stres selalu berpengaruh negatif sehingga dimana seseorang akan mengalami stres ketika tugas yang dibebankan oleh pimpinan atau atasan sangat banyak dan para pegawai mengalami gejala stres dan kinerja para pegawai mengalami keturunan.

Begitupun dengan konflik kerja dimana suatu organisasi atau kelompok pasti merasakan suatu masalah yang mengakibatkan konflik antarta 2 orang atau lebih, sehingga timbul adanya tidak stabil dalam bekerja, karena kenyataanya para pegawai memiliki perbedaan dalam menentukan cara penyelesain pekerjaan.

Kinerja merupakan hasil pencapaian atau prestasi dalam bekerja oleh seseorang pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh pimpinan atau atasan.

HIPOTESIS

Berdasarkan hasil tinjauan teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Terdapat bahwa Stres Kerja pada LPTB (LIPI) Bandung Rendah

H2 : Terdapat bahwa Konflik Kerja pada LPTB (LIPI) Bandung Rendah

H_3 : Terdapat bahwa Kinerja Pegawai pada LPTB (LIPI) Bandung Rendah

H_4 : Terdapat bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPTB (LIPI) Bandung Tinggi

H_5 : Terdapat bahwa terdapat pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPTB (LIPI) Bandung Tinggi

H_6 : Terdapat bahwa pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPTB (LIPI) Bandung Tinggi

Objek Penelitian

Sugiyono (2014: 38) "Objek penelitian adalah "Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, variabel atau kegijatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Objek penelitian yang diambil oleh penulis dalam penelitian ini adalah Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LPTB) LIPI Bandung .

METODE PENELITIAN

Sugiyono (2012: 3) menurut "metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan verifikatif.

Menurut Moh.Nazir (2011: 54) "Pengertian dari metode deskriptif analisis adalah "Metode analisis deskriptif adalah suatu metode dalem meneliti status

kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran, lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki".

Menurut Sugiyono (2012:8) "metode verifikatif adalah "penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

Dengan metode ini dapat diketahui berapa besarnya pengaruh variabel *independent* mempengaruhi terhadap varibel *dependent*, sertaadA besarnya arah hubungan yang terjadi.

Berdasarkan arah dari penelitiannya, "yaitu penelitian deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah *Explanatory Survey"*.

Explanatory Survey "adalah suatu survei yang digunakan untuk menjelaskakn hubungan kausal antara dua varibel melalui pengujian hipotesis, survei dilakukan dengan cara mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebgai alat pengumpulan data".

Teknin Penentuan Data

Untuk memfokuskan diri pada data yang ingin diperoleh dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan data ke dalam dua kelompok, yaitu:

Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2014:115) "adalah suatu kawasan dasar yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik masing masing yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik menjadi sebuah kesimpulan".

Berdasarkan pengertian tersebut maka populasi bukan hanya pegawai tetapi objek dan benda yang ada disekitar lainnya. Populasi bukan hanya sekedar jumlah objek atau subjek yang dipelajari tapi meliputi keseluruhan karakteristik atau sifat yang dimiliki objek atau subjek itu.

Populasi yang diambil peneliti pada instansi Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung. Jumlah yang diambil populasi pada penelitian ini adalah seluruh yang berjumlah 86 orang pegawai.Diantaranya pegawai tetap dan pegawai lepas.

Sampel

Umi Narimawati (2008: 77)"menjelaskan bahwa "Sampel adalah sebagian dari populasi yang terpilih untuk menjadi unit pengamatan dalam penelitian".

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah "sampling jenuh atau sensus sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 30 responden dari jumlah populasi di bidang administrasi yang berjumlah 30 Pegawai".

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah "penelitian lapangan (*field research*), dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung pada perusahaan yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data skunder. Untuk mendapatkan data primer dilakukan dengan cara":

a. Observasi (Pengamatan)

Observasi adalah "melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi untuk memperoleh data yang diperlukan. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang berhubungan dengan variabel yang di penelitian".

b. Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah "teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden untuk bisa mendapatkan informasi".

c. Kuesioner

Kuesioner "merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya".

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Persamaan Regresi Linier Berganda

Tabel 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.230	1.826		11.628	.000
	Stres Kerja	-.266	.105	-.407	-2.542	.017
	Konflik Kerja	-.358	.137	-.419	-2.621	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan demikian, persamaan ini, regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

Y= 21,230 - 0,266X1 - 0,358X2

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan atau dihitung sebagai berikut:

a. Konstanta sebesar 21,230 menunjukan bahwa ketika kedua variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak ada perubahan, maka variabel kinerja pegawai diprediksi akan bernilai sebesar 21,230 kali.

b. Variabel X1 yaitu "stres kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,266 menunjukan. ketika stres kerja mengalami peningkatan, maka nilai kinerja pegawai sebanyak 0,266 kali".

c. Variabel X2 yaitu "konflik kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,358 menunjukan bahwa ketika konflik kerja ditingkatkan, diprediksi akan menurunkan kinerja pegawai sebanyak 0,358 kali".

Analisis Korelasi

Analisis korelasi bertujuan "untuk mengukur ada tidaknya hubungan linier antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat hubungan antara stres kerja (X1) dan konflik kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y) baik secara simultan maupun secara parsial".

Analisis Korelasi Parsial

Tabel 2

Correlations

		Stres Kerja	Kinerja Karyawan
Stres Kerja	Pearson Correlation	1	-.648**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.648**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diketahui nilai korelasi diperoleh antara stres kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar -0,648. Nilai korelasi bertanda negatif yang menunjukan bahwa hubunganrt yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan. Jika semakin tinggi stres kerja, maka kinerja pegawai akan semakin buruk.Nilai korelasi sebesar -0,648 jika mengacu pada kriteria yang dikemukakan Syahri Alhusin (2003:157) "termasuk dalam kategori cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80".

Tabel 3

Correlations

		Konflik Kerja	Kinerja Karyawan
Konflik Kerja	Pearson Correlation	1	-.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	-.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Diketahui bahwa nilai korelasi dapat diperoleh antara konflik kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar -0,654. Nilai korelasi tertanda negatif yang menunjukan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan . Dimana semakin tinggi konflik kerja, maka kinerja pegawai akan semakin buruk.Nilai korelasi sebesar -0,654 jika mengacu pada kriteria yang dikemukakan Syahri Alhusin (2003:157) "termasuk dalam kategori cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80".

Analisis Korelasi Simultan

Tabel 4

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733[a]	.538	.504	2.37205

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas dapat Diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh dari tabel diatas, antara stres kerja dan konflik kerja dengan kinerja pegawai adalah sebesar 0,733. Nilai korelasi sebesar 0,733 jika mengacu pada kriteria yang dikemukakan Syahri Alhusin (2003:157):"termasuk dalam kategori cukup tinggi, berada dalam kelas interval antara 0,61 – 0,80".

Analisis Koefesien Determinasi

Tabel 4

Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients[a]

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Stres Kerja	-.407	-.648
	Konflik Kerja	-.419	-.654

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari perhitungan di atas, diketahui bahwa konflik kerja (X2) memberikan kontribusi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 27,4%, sedangkan 26,4% lainnya diberikan oleh stres kerja (X1).

Tabel 5
Koefisien Detrminasi simultan

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733[a]	.538	.504	2.37205

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data dari tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh sebesar 0,733. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

Kd = (r)^2 x 100 %

Kd = (0,733)^2 x 100 %

Kd = 53,8%

Dari hasil perhitungan di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R-Square) yang diperoleh sebesar 53,8%.

Uji Hipotesis parsial (Uji t)

H0 : β1= 0 Artinya,"secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung".

Ha : β1 ≠ 0 Artinya,"secara parsial stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung".

Tabel 6

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.230	1.826		11.628	.000
	Stres Kerja	-.266	.105	-.407	-2.542	.017
	Konflik Kerja	-.358	.137	-.419	-2.621	.014

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh variabel stres kerja (X1) sebesar -2,542. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan α=0,05, df=n-k-1=30-2-1= 27, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar ±2,052. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai prsentase t-hitung yang diperoleh sebesar -2,542, berada diluar nilai t-tabel (-2,052 dan 2,052). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya "secara parsial, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung"**.**

Uji Hipotesis Simultan (Uji f)

H0 :β1 = β2 = 0, artinya "secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari stres kerja dan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung".

Ha :β1 ≠ β2 ≠ 0, artinya "secara simultan, kedua variabel bebas yang terdiri dari stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung".

Tabel 7

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	176.792	2	88.396	15.710	.000[b]
	Residual	151.919	27	5.627		
	Total	328.711	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan dari hasil tabel perhitungan di atas, maka terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 15,710. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan α=0,05, db1=2 dan db2=27, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,354. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai Fhitung (15,710) > Ftabel (3,354), sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis di atas bahwa H0 ditolak dan Ha diterima. Artinya "secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari stres kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung".

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja pada Pegawai Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung

yang diukur dengan tiga indikator yakni Lingkungan, Organisasi, Individual . Dimana dari tiga indikator tersebut ada dua yang masih rendah yakni Organisasi dan Individual. Menunjukan bahwa pada variabel Stres Kerja terutama dua indikator tersebut masih memerulakn perbaikan.

2. Konflik Kerja pada Pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung yang diukur dengan tiga indikator yakni Komunikasi, Organisasi, Pribadi. Dimana dari ketiga indikator tersebut memiliki presentase cukup tinggi dan diantara ketiga indikator satu indikator Organisasi masih tergolong rendah. Yang menunjukan bahwa variabel konflik kerja terutama pada indikator Organisasi masih memerlukan perbaikan.

3. Kinerja Pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung diukur dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tnaggung jawab saat ini dimana dari ketiga indikator tersebut memiliki presentase cukup tinggi. dimana indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja itu sendiri memiliki prsentase rendah. Yang menunjukan bahwa variabel kinerja pada indikator kualitas kerja dan kuantitas kerja masih memerlukan perbaikan.

4. Secara parsial, “stres kerja berpengaruh signifikan, terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung dengan kontribusi yang diberikan sebesar 26,4%”.

5. Secara parsial, “konflik kerja berpengaruh signifikan, terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung dengan kontribusi yang diberikan sebesar 27,4%”.

6. Secara simultan, “stres kerja dan konflik kerja berpengaruh, signifikan terhadap kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih (LIPI) Bandung dengan kontribusi yang diberikan sebesar 53,8%”.

Saran

Berdasarkan data dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dan fenomena mengenai Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung. Dari hasil tersebut penulis menyampaikan beberapa saran yang bertujuan untuk perbaikan kedepannya, berikut saran untuk Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung.

1. Stres Kerja pada Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung sudah cukup baik. Akan tetapi ada beberapa hal yang harus di perhatikan dan di perbaiki supaya Loka Penelitan Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung lebih baik lagi. Karena tingkat stres kerja akan menentukan sebuah kinerja instansi. Upaya yang harus dilakukan oleh Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung untuk mengurangi stres kerja terutama pada nilai presentase yang rendah yaitu Organisasi dan Individual. Dari kedua masalah tersebut sebaiknya Instansi Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung. Melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kedua hal tersebut contohnya dari organisasi yaitu dengan mengurangi beban pekerjaan yang diberikan sehingga pegawai tidak merasa tertekan dalam bekerja agar dapat berkosentrasi saat bekerja.begitupun dengan individual ketika pekerjaan tidak merasa tertekan maka pegawai akan tetap loyal terhadap instansi tersebut.

2. Konflik Kerja pada Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung sudak dikategoriak atau dikatakan cukup baik. Akan tetapi ada hal yang perlu diperhatikan supaya pegawai Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung. Karena konflik kerja seseorang akan menimbulkan keburukan dalam sebuah instansi. Upaya yang harus dilakukan oleh Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung untuk mengurangi konflik kerja terhadap pegawai terutama pada nilai prsentase yang rendah yaitu Organisasi masalah tersebut sebaiknya Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan Organisasi contohnya instansi harus melakukan training atau kegiatan- kegiatan kepada pegawai untuk menanamkan keprcayaan diri agar tidak ketergantuangan satu sama lainnya. Hal ini harus dilakukan supaya dapat meningkatkan hal tersebut.

3. Kinerja pegawai pada Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung sudah cukup baik, akan tetapi masih ada masalah yang harus diperhatiakn atau diperbaiki supaya kedepannya lebih baik lagi.

Karena kinerja pegawai akan menguntungkan dalam organisasi atau instansi. Karena ketika kinerja pegawai baik akan mengalami kemajuan dalam organisasi. Oleh karena itu supaya Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung harus mempertahankan kinerja dengan baik. Upaya harus dilakukan oleh Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung khususnya pada indikator yang rendah yakni kualitas kerja dan kuantitas kerja dari indikator tersebut nilai presentase dikategorikan kurang baik. Oleh karena itu Loka Penelitian Teknologi Bersih pada (LIPI) Bandung harus memperhatikan hal tersebut, salah satu caranya untuk memperbaiki kinerja pegawai dengan memberikan motivasi-motivasi supaya kualitas kerja pegawai selalu dicapai dengan baik dan pada indikator kuantitas kerja juga selalu memberikan motivasi-motivasi semangat atau memberikan penghargaan pada pegawai yang dapat meningkatkan hasil pekerjaan dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

Agripa Toar Sitepu (2013), Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4

AnggitAstianto(2014),Pengaruh Stres Kerj a Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Surabaya, Jurnal Ilmu & Riset Manajemen Vol. 3 No. 7

Ayu Desi Indrawati (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar, jurnal manajemen, strategi bisnis, dan kewirausahaan vol. 7, 136 no. 2

Cokorda Istri Ari Sintya Dewi ,I Made Artha Wibawa (2016), Pengaruh Stres Kerja DanMotivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud, E-Jurnal Manajemen Unud, ISSN : 2302-8912 Vol. 5, No. 12,

Fakrul Razi1, Amri2, Sofyan Idris3 (2013) Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Masyarakat (Bpm) Kota Banda Aceh ISSN: 2302-8556 Vol.18.2.

I Gede Sudha Cahyana,I Ketut Jati (2017), Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Kinerja Pegawai, E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana

Umi narimawati, (2008) metodologi Penelitian kualitatif dan kuantitatif teori dan aplikasi , Bandung

Tamauka Marsello Giovanni[1] Christoffel Kojo[2] Victor. P.K Lengkong (2015), Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen ISSN 2303-11 Vol.3 No.3

Yesi Faradita (2017), Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada Pt. Pamapersada Nusantara Distrik Indo Di Bontang, eJournal Administrasi Bisnis, ISSN 2355-5408 Volume 5, Nomor 4.

Pepi Mulita Sari (2015), Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. BankRakyat1 Indonesia (Persero) Tbk Cabang (Tuban), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 27 No. 2

Proy Lokbere, Agus Soepandi Soegoto, Mac Donald Walangitan (2017), Pengaruh Konflik Kerja Dan Tanggungjawab Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Papua Pusat Jayapura Kota Provinsi Papua, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.5 No.3.

Zainuddinn Abdullah1, Darwanis2, Basri Zein2 (2012), Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Auditor Melalui

Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Auditor Intern Di Pemerintah Provinsi Aceh. ISSN 2302-0164 Jurnal Akuntansi Volume 2, No. 1,