

**PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS SALIDO KABUPATEN PESISIR SELATAN**

*THE EFFECT OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS INTERVENING VARIABLES IN PUSKESMAS SALIDO IN PESISIR SELATAN DISTRICT*

**Henny Kurniati; Jhon Rinaldo; Novi Yanti**

[Hennykurniati1608@gmail.com](mailto:Hennykurniati1608@gmail.com), [dienqu955@gmail.com](mailto:dienqu955@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi, wawancara dan kuisioner. Jenis data adalah data kualitatif yang dijadikan data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan sebanyak 59 orang pegawai dengan sampel menggunakan total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, path analisis, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas 2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas 3. Stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas 4. Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas 5. Konflik kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas 6. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas 7. Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai puskesmas 8. Konflik kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai puskesmas.

Kata Kunci : Stres Kerja, Konflik Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja.

**ABSTRACT**

*This study aims to analyze and determine the effect of work stress and work conflict on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Salido Health Center, Pesisir Selatan Regency. Data collection techniques used are documentation, interviews and questionnaires. The type of data is qualitative data which is used as quantitative data with primary data sources. The population used in this study were employees of the Salido Public Health Center, Pesisir Selatan Regency as many as 59 employees with a sample using total sampling. The data analysis method in this study uses descriptive analysis, path analysis, coefficient of determination, and t test hypothesis testing. The results of this study indicate that: 1. Work stress partially and negatively affects the performance of puskesmas employees 2. Work conflict partially has a negative and significant effect on the performance of puskesmas employees 3. Work stress and work conflict simultaneously have a positive and significant effect on employee performance puskesmas 4. Job stress has a direct negative and significant effect on job satisfaction of puskesmas employees 5. Work conflict directly has a negative and significant effect on job satisfaction of puskesmas employees 6. Job satisfaction directly has a positive and significant effect on the performance of puskesmas employees 7. Job stress is indirect significant effect on performance with job satisfaction as an intervening variable for puskesmas employees. 8. Work conflict indirectly has a significant effect on performance with job satisfaction as an intervening variable for puskesmas employees.*

*Keywords: Job Stress, Work Conflict, Job Satisfaction, Performance.*

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi paling berharga yang harus dikelola dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian terpenting yang mempunyai peran besar dalam organisasi karena sumber daya manusia merupakan bagian untuk mengelola, mengatur dan menggerakkan roda organisasi dalam mencapai tujuan. Organisasi dapat berkembang atau tidak tergantung kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki organisasi, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia menjadi faktor utama yang dibutuhkan organisasi sebagai langkah awal untuk mencapai tujuan.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Menurut Mulyadi (2015:63) kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau pegawai secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Bidang usaha yang memerlukan kinerja yang baik dari pegawainya adalah pusat pelayanan kesehatan masyarakat yang selanjutnya akan disebut puskesmas. Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan penunjang keberhasilan pelaksanaan program kesehatan nasional di Indonesia. Puskesmas berada pada tingkat dasar dalam organisasi kesehatan dimana tenaga kesehatan bekerja sama untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pencapaian Rencana Strategis Kementerian Kesehatan Republik Indonesia akan sangat dipengaruhi oleh penataan dan pengelolaan tenaga dalam melaksanakan kegiatan pokok puskesmas. Salah satu puskesmas yang ada adalah puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Puskesmas Salido telah melaksanakan penilaian kinerja tahun 2019 dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1 Capaian Kinerja Manajemen Puskesmas Tahun 2019**

No Indikator SPM	Capaian	Kriteria
1 Manajemen Operasional Puskesmas	9,4	Baik
2 Manajemen Alat dan Obat	9,4	Baik
3 Manajemen Sumber Daya	8,5	Baik
4 Manajemen Keuangan	10	Baik
<b>Rata-rata capaian</b>	<b>9,32</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan, 2020.

Dari tabel 1 dapat disimpulkan bahwa kinerja manajemen puskesmas telah baik. Untuk terselenggaranya berbagai upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat yang sesuai dengan azas penyelenggaraan, puskesmas perlu ditunjang oleh manajemen Puskesmas yang baik. Manajemen Puskesmas merupakan rangkaian kegiatan yang bekerja secara sistematis untuk menghasilkan luaran Puskesmas yang efektif dan efisien.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi atau faktor internal maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal tersebut misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal adalah lingkungan fisik dan non fisik

organisasi. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua organisasi dan institusi yang mempekerjakan pegawai, sebab kinerja pegawai ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk dapat menciptakan kinerja yang baik dan profesional, perlu ditumbuhkan kepuasan kerja yang baik. Kepuasan kerja terhadap pegawai sangat diperlukan bagi organisasi. Menurut Donni Junni Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai sebuah cara pandang seseorang baik bersifat positif maupun negative tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Hal ini berkaitan dengan bagaimana organisasi membuat pegawainya mampu bertahan dalam organisasi tersebut dan mengeluarkan performa terbaiknya dalam bekerja dengan cara memperhatikan hak-hak pegawai, terutama tingkat stres kerja dan konflik kerja yang terjadi diorganisasi.

Menurut Mangkunegara (2015:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya. Artinya pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada kinerjanya. Stres pekerjaan merupakan bagian dari stres kehidupan disamping stres yang begitu hebat sehingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik. Jika dikaitkan dengan lama dan intensitasnya stres dapat bersifat sementara atau jangka panjang ringan atau berat, sangat tergantung pada seberapa besar kemampuan pegawai untuk menghadapinya. Jika stres bersifat sementara dan ringan, kebanyakan orang dapat menanganinya atau sekurang-kurangnya dapat mengatasi pengaruhnya dengan cepat, demikian sebaliknya. Jika pegawai mengalami suatu *burnout* (suatu situasi dimana pegawai menderita kekelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan) biasanya seseorang itu akan mengalami kelelahan emosional, menarik diri dari pergaulan, lekas marah, menjadi sinis tentang karir mereka dan merasa kinerjanya rendah.

Fenomena stres kerja yang terjadi pada puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan adalah pegawai dituntut untuk bisa mewujudkan masyarakat selalu hidup sehat melalui pelayanan yang menjangkau seluruh lapisan masyarakat dengan memberikan pelayanan prima agar masyarakat bisa dengan mandiri menuju perilaku hidup bersih dan sehat. Pegawai merasa diberatkan dengan tuntutan yang ada, dimana pegawai harus bisa mewujudkan masyarakat berperilaku hidup bersih dan sehat sementara hanya sedikit dari masyarakat yang mengerti mengenai prosedur hidup sehat ini. Kebanyakan mereka telah terbiasa dengan kebiasaan hidup dari nenek moyang mereka. Pegawai tentunya dihadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka mengalami tekanan karena keharusan dalam mencapai tujuan organisasi agar kinerja tahunan menunjukkan hasil yang baik. Di

sisi lain mereka mengalami tekanan memiliki kebutuhan dan keinginan yang harus dipenuhi.

Selain stres kerja, konflik yang terjadi pada saat bekerja juga bisa mempengaruhi semangat kerja pegawai. Konflik kerja menurut Veithzal Rivai (2014:718) adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan perselisihan. Konflik yang bertentangan dengan tujuan kelompok disebut konflik disfungsi. Adapun konflik kerja yang bersifat disfungsi yaitu mendominasi diskusi, tidak senang bekerja dalam kelompok, benturan kepribadian, perselisihan antar individu dan ketegangan. Apabila tidak ada yang menengahinya maka konflik akan menjadi masalah yang besar dan berdampak buruk untuk organisasi. Tak ada konflik tanpa sebab dan akibatnya, yang tampak mungkin bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejala-gejalanya saja yang dapat terlihat secara jelas.

Fenomena konflik kerja yang terjadi pada puskesmas Salido Pesisir Selatan adalah perbedaan pendapat dalam berdiskusi atau dalam pergaulan sehari – hari sehingga mereka saling berdiam diri atau tidak saling tegur sapa karena suatu hal, tidak masuk kerja bahkan berniat untuk keluar dari tempat kerja. Tingkat konflik yang tinggi dapat merintang keefektifan dari sebuah organisasi, dapat mengakibatkan berkurangnya kinerja dari pegawai, meningkatnya kemangkiran/absensi pegawai. Suatu konflik dapat terjadi karena masing- masing pihak atau salah satu pihak merasa dirugikan. Kerugian ini bahkan tidak hanya bersifat material, melainkan dapat juga bersifat non material.

Penelitian ini dilandasi oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Cicindia Laura (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada Puskesmas IV Koto Mudiak Pesisir Selatan yang mendapatkan hasil bahwa Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Konflik kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dari persamaan I dapat diketahui bahwa jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, begitu juga dengan konflik kerja. Apabila konflik kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sedangkan Dari persamaan II dapat diketahui bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, jika konflik ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja pegawai, begitu juga dengan kepuasan kerja. Apabila kepuasan kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Erlina (2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam yang mendapatkan hasil bahwa Stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai terdapat pengaruh signifikan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja**

## **Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan”**

### **Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan ?
2. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Apakah stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan ?
4. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan ?
5. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan ?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan ?
7. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan ?
8. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan ?

### **LANDASAN TEORI**

#### **Stres Kerja**

Menurut Mangkunegara (2017:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai atau karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Robbins (2017:91) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu di konfortasikan dengan suatu peluang, kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Indikator stres kerja menurut Stephen P. Robbins (2017:154), yaitu :

1. Psikologis.
2. Fisik.
3. Perilaku.

#### **Konflik Kerja**

Konflik kerja menurut Ana Catur Rina (2015:14) adalah konflik kerja terjadi pada suatu organisasi karena adanya perbedaan pendapat mengenai tujuan perusahaan. Konflik kerja menurut Umam dalam Hamali (2018:235) adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Menurut Toto Widiyanto (2016:566) indikator untuk konflik kerja adalah

1. Konflik fungsional
2. Konflik disfungsional

## Kinerja

Menurut Donni Junni Priansa (2014:269): Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengembangkan tugas dan pekerjaannya yang berasal dari organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:67) : Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiawan (2014:1477) mengatakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator - indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan

## Kepuasan Kerja

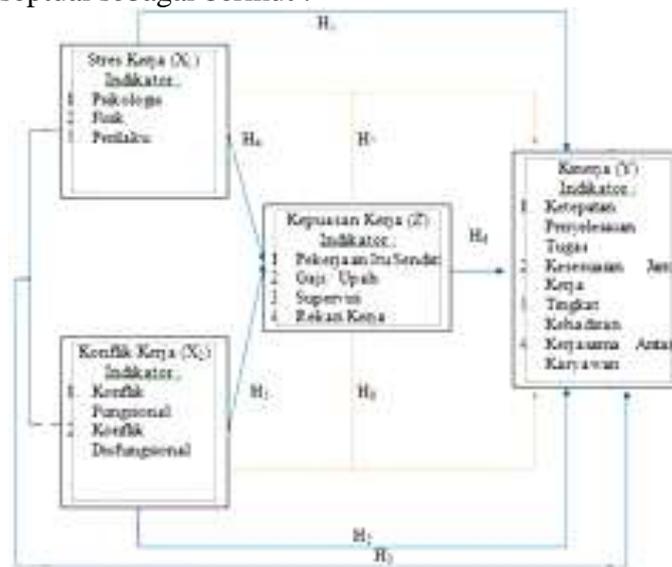
Menurut Wibowo (2017:170) kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini harusnya diterima. Menurut Edy Sutrisno (2014:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pekerja memandang pekerjaan mereka.

Menurut Wibowo (2017:180) indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji / upah
3. Supervisi
4. Rekan kerja

## Kerangka Konseptual

Sesuai dengan permasalahan di atas, maka dibuatlah suatu susunan berupa kerangka konseptual sebagai berikut :



Gat. - Wawancara Analisis Padi

Wawancara Karyawan Bagian Lantai Berpanda

Dari gambar diatas maka penulis merumuskan hipotesis :

- H1. Diduga stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
- H2. Diduga konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
- H3. Diduga stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
- H4. Diduga Stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
- H5. Diduga Konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
- H6. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
- H7. Diduga stres kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
- H8. Diduga konflik kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan..

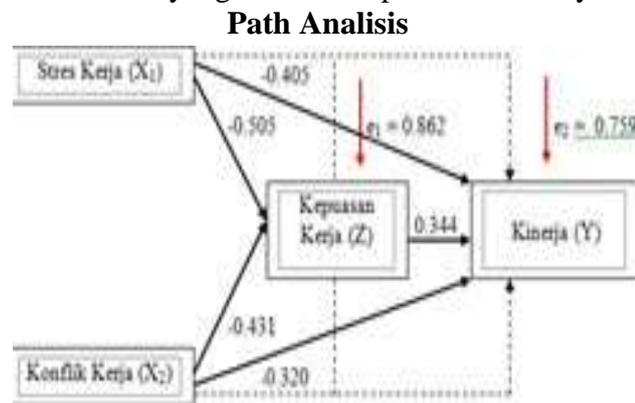
**METODE PENELITIAN**

Dalam mengumpulkan data metode yang dipakai adalah riset lapangan dan riset kepustakaan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang pegawai Puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Sampel menggunakan *total sampling*. Uji Instrumen Penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Lalu dilanjutkan dengan uji analisis TCR, analisis regresi linear berganda, path analisis, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t) dan uji hipotesis simultan (uji F).

**HASIL PENELITIAN**

1) Path Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menaksirkan hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



Dari gambar diatas dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Analisis pengaruh langsung stres kerja terhadap kinerja diperoleh koefisien stres kerja sebesar  $-0,405$  yang artinya stres kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Analisis pengaruh langsung konflik kerja terhadap kinerja diperoleh koefisien konflik kerja sebesar  $-0,320$  yang artinya konflik kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Analisis pengaruh langsung stres kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien stres kerja sebesar  $-0,505$  yang artinya stres kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Analisis pengaruh langsung konflik kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien konflik kerja sebesar  $-0,431$  yang artinya konflik kerja secara langsung berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Analisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar  $-0,505$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah perkalian antara nilai beta stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu  $-0,505 \times 0,344 = -0,17372$ . Maka pengaruh total yang diberikan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $-0,505 - 0,17372 = -0,67872$ . Berdasarkan perhitungan di atas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,505$  dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,67872$  yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
6. Analisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja sebesar  $-0,431$ . Sedangkan pengaruh tidak langsung konflik kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah perkalian antara nilai beta konflik kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu  $-0,431 \times 0,344 = -0,148264$ . Maka pengaruh total yang diberikan konflik kerja terhadap kinerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $-0,431 - 0,148264 = -0,579263$ . Berdasarkan perhitungan di atas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar  $-0,431$  dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar  $-0,579263$  yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2) Analisa Determinasi

Berikut persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari stres kerja (X<sub>1</sub>), konflik kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y).

**Tabel 2. Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.579 <sup>a</sup>	.335	.312	5.74877

a. Predictors: (Constant), KONFLIK\_KERJA, STRESS\_KERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,392 atau 39,2%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel stres kerja (X<sub>1</sub>), konflik kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,312 atau 31,2%, Sedangkan sisanya sebesar 68,8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Pengujian Hipotesis**

1. Uji t

Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

**Tabel 3. Hasil Uji t  
Hasil Uji t Kinerja I**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.432	10.891		3.804	.000
	STRESS_KERJA	-.667	.126	-.579	-5.312	.000
	KONFLIK_KERJA	-.417	.195	-.410	-3.087	.031

a. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	52.654	10.358		5.083	.000
	STRESS_KERJA	-.523	.119	-.505	-4.382	.000
	KONFLIK_KERJA	-.350	.185	-.431	-3.271	.007

a. Dependent Variable: KEPUASAN\_KERJA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.296	12.375		1.721	.091
	STRESS_KERJA	-.467	.137	-.405	-3.414	.001
	KONFLIK_KERJA	-.336	.163	-.320	-2.898	.004
	KEPUASAN_KERJA	.382	.132	.344	2.898	.005

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan  $df\ n-k-1 = 59-3-1 = 55$  (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2.00404. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variable stres kerja adalah sebesar 4.382 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00404. Sehingga  $t\ hitung > t\ tabel$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b. Nilai t hitung dari variable konflik kerja adalah sebesar 3.271 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00404. Sehingga  $t\ hitung > t\ tabel$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,007 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c. Nilai t hitung dari variable stres kerja adalah sebesar 5.312 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00404. Sehingga  $t\ hitung > t\ tabel$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
- d. Nilai t hitung dari variable konflik kerja adalah sebesar 3.087 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00404. Sehingga  $t\ hitung > t\ tabel$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,031 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.
- e. Nilai t hitung dari variable kepuasan kerja adalah sebesar 2.896 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00404. Sehingga  $t\ hitung > t\ tabel$  dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar  $0,005 < 0,05$  jadi  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

## PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa stres kerja dan konflik kerja terhadap kinerja berpengaruh signifikan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif berarti setiap peningkatan stres kerja berdampak pada penurunan kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan pengaruh yang signifikan maka dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja adalah dengan memperbaiki stres kerja yang dirasakan pegawai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh K.S Wirya (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan

terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono Jessie Steven (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ferdian Fatikhin (2017) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Krisnawati (2018) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Endi Pratama (2018) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh negatif signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja yang bernilai negatif berarti setiap peningkatan konflik kerja berdampak pada penurunan kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan pengaruh signifikan maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan menghilangkan konflik kerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Endi Pratama (2018) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Herman (2020) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Erlina (2020) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Gabreila Wenur (2018) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Ferdian Fatikhin (2017) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **3. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis F menunjukkan bahwa variabel stres kerja ( $X_1$ ) dan konflik kerja ( $X_2$ ) bersama-sama memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan pengaruh negatif maka dapat diketahui beberapa faktor yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja adalah stres kerja dan konflik kerja yang terjadi dalam suatu perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ferdian Fatikhin (2017) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Krisnawati (2018) yang mendapatkan hasil bahwa secara simultan stres dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Endi Pratama (2018) yang mendapatkan hasil bahwa secara simultan stres dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Herman (2020) yang mendapatkan hasil bahwa secara simultan stres dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Erlina (2020) yang mendapatkan hasil bahwa secara simultan stres dan konflik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil path analisis menunjukkan bahwa secara langsung ada pengaruh negatif signifikan antara variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja yang bernilai negatif berarti setiap peningkatan stres kerja berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan pengaruh signifikan maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menurunkan stres kerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Abdul Gofur (2018) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wayan Arya (2020) yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Helmi Buyung (2013) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Dwipa Ramadanu (2016) yang mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan (2018) yang mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kepuasan kerja.

#### **5. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil path analisis menunjukkan bahwa secara langsung ada pengaruh negatif signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Pengaruh konflik kerja terhadap kepuasan kerja yang bernilai negatif berarti setiap peningkatan konflik kerja berdampak pada penurunan kepuasan kerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan pengaruh signifikan maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan menghilangkan konflik kerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Dwipa Ramadanu (2016) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Cicindia Laura (2019) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Yolanda Nathania (2019) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Punu Lisa Chistin (2019) yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan (2018) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara yang mendapatkan hasil bahwa konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai.

#### **6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil path analisis menunjukkan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang bernilai positif

berarti setiap peningkatan kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Dengan pengaruh signifikan maka dapat diketahui salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja dalam perusahaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh K.S Wirya (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hartono Jessie Steven (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Aswan (2018) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Erlina (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Cicindia Laura (2019) yang mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

## **7. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai**

### **Variabel *Intervening*** Pengujian path analisis pengaruh

stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan hasil dari analisis jalur variabel stres kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil ini dikarenakan berdasarkan analisis path diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel stres kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,505. Sedangkan pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* adalah perkalian antara nilai beta stres kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu  $-0,505 \times 0,344 = -0,17372$ . Maka pengaruh total yang diberikan stres kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $-0,505 - 0,17372 = -0,67872$ . Berdasarkan perhitungan di atas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,505 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,67872 yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cicindia Laura (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intevening* Pada Puskesmas IV Koto Mudiak Pesisir Selatan yang mendapatkan hasil bahwa dari persamaan 1 dapat diketahui bahwa jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, begitu juga dengan konflik kerja. Apabila konflik kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sedangkan Dari persamaan II dapat diketahui bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, jika konflik ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja karyawan, begitu juga dengan kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlina (2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja,

konflik kerja, dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan.

#### **8. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening***

Pengujian path analisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan hasil dari analisis jalur variabel konflik kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* pada pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan. Hasil ini dikarenakan berdasarkan analisis path diketahui pengaruh langsung yang diberikan variabel konflik kerja terhadap kepuasan kerja sebesar -0,431. Sedangkan pengaruh tidak langsung konflik kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* adalah perkalian antara nilai beta konflik kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu  $-0,431 \times 0,344 = -0,148264$ . Maka pengaruh total yang diberikan konflik kerja terhadap kepuasan kerja adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu  $-0,431 - 0,148264 = -0,579263$ . Berdasarkan perhitungan di atas bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,431 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar -0,579263 yang berarti nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cicindia Laura (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intevening* Pada Puskesmas IV Koto Mudiak Pesisir Selatan yang mendapatkan hasil bahwa dari persamaan 1 dapat diketahui bahwa jika stres kerja meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, begitu juga dengan konflik kerja. Apabila konflik kerja meningkat maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sedangkan Dari persamaan II dapat diketahui bahwa jika stres kerja meningkat maka kinerja karyawan akan menurun, jika konflik ditingkatkan maka akan menurunkan kinerja karyawan, begitu juga dengan kepuasan kerja. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erlina (2020) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Delimax Konstruksi Indonesia Batam yang mendapatkan hasil bahwa stres kerja, konflik kerja, dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh signifikan.

### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

1. Stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Stres kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.

4. Stres kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Konflik kerja secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Stres kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Konflik kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai puskesmas Salido Kabupaten Pesisir Selatan.

### **Saran**

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel stres kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Untuk itu perusahaan perlu untuk selalu memperhatikan kondisi stres kerja yang dialami pegawai dan konflik kerja yang terjadi di perusahaan agar kinerja pegawai meningkat. Selain itu perusahaan juga perlu meningkatkan kepuasan kerja pegawai agar pegawai tidak terlalu terpacu dengan stres kerja dan konflik kerja yang mereka alami untuk bisa meningkatkan kinerjanya.
3. Pada variabel stres kerja didapatkan tingkat capaian responden pada variabel stres kerja adalah 81% atau sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja yang dirasakan pegawai tergolong tinggi. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan hal ini agar stres kerja yang dirasakan pegawai tidak berlarut – larut.
4. Pada variabel konflik kerja didapatkan tingkat capaian responden pada variabel stres kerja adalah 81% atau sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa konflik kerja yang dirasakan pegawai tergolong tinggi. Untuk itu perusahaan perlu mengadakan acara – acara pada akhir pekan yang bisa mempererat rasa kekeluargaan antar pegawai sehingga konflik dapat dihindari.
5. Pada variabel kepuasan kerja didapatkan tingkat capaian responden pada variabel kepuasan kerja adalah 82% atau sangat baik. Hal ini berarti pegawai merasakan kepuasan pada pekerjaan yang mereka miliki dan rekan yang membantu mereka dalam bekerja. Hal ini perlu diperhatikan perusahaan karena pegawai merasakan kenyamanan dalam bekerja dengan rekan mereka namun belum tentu mereka dapat menghindari konflik yang terjadi dengan pegawai lainnya.
6. Pada variabel kinerja didapatkan tingkat capaian responden pada variabel kinerja adalah 83% atau sangat baik. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja yang diberikan pegawai tergolong tinggi. Hal ini perlu diperhatikan perusahaan karena pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lainnya demi tercapainya kinerja terbaik agar mendapatkan tunjangan yang lebih belum tentu dapat menghindari konflik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Gofur, dkk. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol 3 Special Issue Hal 295 – 304.
- Agung Setiawan, dkk. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang.
- Ahmad Aswan, dkk. 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools* Vol 10 No 2 Hal 1 – 14.
- Ana Catur Rina. 2015. Hubungan antara Penyesuaian Diri Dalam Lingkungan Kerja dengan Konflik Kerja. *Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma*. Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Asri Hidayat, dkk. 2019. Pengaruh Stress Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *SOROT: Jurnal Ilmu - Ilmu Sosial* Vol 14 No 2 Hal 21 – 29.
- Cicindia Laura. 2019. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intevening Pada Puskesmas IV Koto Mudiak Pesisir Selatan. *Thesis Fakultas Ekonomi Manajemen UPI YPTK*.
- Donni Junni Priansa. 2017. *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Dwipa Ramadanu, dkk. 2016. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan PT. Indah Logistik Cabang Pekanbaru). *JOM FISIP* Vol 2 No 2 Hal 1 – 13.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Endi Pratama, dkk. 2018. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu 38000. *Management Insight* Vol 13 No 2 Hal 39 – 49.
- Ferdian Fatikhin, dkk. 2017. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol 47 No 1 Hal 172 – 180.

- Gabreila Wenur, dkk. 2018. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado. *JURNAL EMBA* vol 5 no 1 hal 51 – 60.
- Gujarati, D. N. 2014. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Edisi Kelima. Mangunsong, R. C. penerjemah. Jakarta: Salemba Empat.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hartono Jessie Steven, dkk. 2020. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks* Vol 5 No 1 Hal 78 - 88.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Helmi Buyung, dkk. 2013. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol 5 No 2 Hal 69 – 75.
- Ida Bagus, dkk. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Pemberdayaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Prama Hotel. *E- Jurnal Manajemen Unud* Vol 4 No 11 Hal 3565 – 3591.
- K.S Wirya, dkk. 2020. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol 2 No 1 Hal 50 – 60.
- Novia, dkk. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Cabang Duri. *Jurnal Online Mahasiswa FEKON* Vol 2 No 1 Hal 1 – 16.
- Punu Lisa Christin, dkk. 2019. Pengaruh Konflik Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Tetap (Administrasi) di RSUP Prof. DR. R. D. Kandou Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 7 No 1 Hal 1011 – 1020.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siti Krisnawati, dkk. 2018. Stres Kerja dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* Vol 3 Special Issue Hal 285 – 292.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Toto Widiato, dkk. 2016. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Paramita Bangun Sarana. *Journal Of Applied Business and Economics* Vol 2 No 4 Hal 300 – 307.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

- Wayan Arya, dkk. 2020. *Employee Engagement Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua – Bali. Jurnal Widya Manajemen Vol 2 No 1 Hal 60 – 79.*
- Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*, Edisi keenam, Rajawali Pers, Jakarta.
- Yohanes Herman, dkk. 2020. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Vol 1 No 1 Hal 45 – 58.*
- Yolanda Nathania, dkk. 2019. Pengaruh Konflik, Stres dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DS Bistro Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa. Vol 7 No 2 Hal 144 – 158.*