

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

THE INFLUENCE OF WORK STRESS AND WORK CONFLICT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE IN THE PUSKESMAS INDERAPURA PESISIR SELATAN

Sefriyan Riefky; Rice Haryati; Meri Dwi Anggraini

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

Email: Sefrianrifki@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Penelitian dilakukan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan. Metode pemilihan sampel yang digunakan adalah random sampling dan didapat sebanyak 56 sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan angket atau kuesioner kepada karyawan puskesmas inderapura pesisir selatan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear dengan variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada puskesmas inderapura pesisir selatan. 2. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada puskesmas inderapura pesisir selatan. 3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas inderapura pesisir selatan. 4. Konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas inderapura. 5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada puskesmas inderapura pesisir selatan. 6. Stres kerja mempunyai hubungan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 7. Konflik kerja mempunyai hubungan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : stres kerja, konflik kerja, kinerja karyawan kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the effect of job stress and work conflict on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The research was conducted at the Inderapura Pesisir Selatan Puskesmas. The sample selection method used was random sampling and obtained 56 samples. The data collection technique used in this research is by using a questionnaire to employees of the South Coast Inderapura Community Health Center. The data analysis method in this study used linear regression analysis with intervening variables. The results showed that 1. Job stress had a negative and significant effect on job satisfaction at the South Coast Inderapura Community Health Center. 2. Work conflict has a negative and significant effect on job satisfaction at the South Coast Inderapura Community Health Center. 3. Job stress has a negative and significant effect on employee performance at the South Coast Inderapura Community Health Center. 4. Work conflict has a negative and insignificant effect on employee performance at Inderapura Community Health Center. 5. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the South Coast Inderapura Health Center. 6. Job stress has an indirect relationship to employee performance through job satisfaction. 7. Work conflicts have an indirect relationship to employee performance through job satisfaction.

Keywords: job stress, work conflict, employee performance job satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset penting dalam suatu puskesmas karena sumber daya menentukan keberhasilan suatu puskesmas. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan kemampuan puskesmas, keseimbangan tersebut merupakan kunci utama puskesmas agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Rivai dan Segala (2013:1008) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu kerja mereka. Menurut Pedrial (2011) stres kerja merupakan kondisi mental maupun fisik yang mempengaruhi produktivitas, efektifitas, kesehatan, dan kualitas kerja. Stres kerja merupakan fenomena bahwa setiap karyawan menghadapi pekerjaan dan menanganinya secara berbeda-beda sesuai dengan caranya sendiri, yang pada dasarnya adalah ketidaksesuaian antara kemampuan individu dan permintaan organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan atau kelelahan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya yang berpengaruh ke dalam kondisi mental maupun fisik seseorang dan bisa saja menjadi tekanan pekerjaan yang dialami oleh setiap karyawan yang bekerja di suatu perusahaan dan berkaitan dengan segala pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan tersebut. Konflik kerja menurut Rivai dan Sagala (2013:999) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Menurut Feldman dan Arnold (2005:36) berpendapat bahwa Konflik disebabkan kurangnya koordinasi kerja antar kelompok dan lemahnya sistem kontrol organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa konflik kerja adalah suatu pertentangan, perbedaan pendapat dan emosi yang bisa terjadi antara individu maupun antara kelompok. Menurut Sadarmayanti (2013:262) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mondy (2008) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang di arahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sinabela (2012) bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pada diri seseorang atau hasil kerja yang dilakukannya. Ketika karyawan merasa puas maka karyawan juga akan meningkatkan kinerjanya terhadap perusahaan (Sinabela, 2012). Menurut Tahir (2014:85) adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Berdasarkan pendapat

para ahli di atas dapat di simpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sebuah perasaan yang menggambarkan puas atau tidak puas nya karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Studi mengenai stres kerja, konflik kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja memang telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu, seperti penelitian dari Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik dan Vince Ratnawati (2016), yang meneliti tentang Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada pemerintag kabupaten bengkalis). Dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja aparat pemerintah daerah berpengaruh besar terhadap budaya organisasi, locus of control dan stres kerja.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lianasari, Paulus Wardoyo, Djoko Santoso (2017), yang meneliti tentang Pengaruh stres kerja, employee engagement dan kedisiplinan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan cv karya manunggal semarang. Dimana hasil penelitian ini menunjukan bahwa stres berpengaruh besar terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian-penelitian terdahulu di atas maka peneliti akan melakukan penelitian antar variabel tersebut secara bersamaan dalam satu penelitian dan juga dengan memakai variabel intervening, dimana variabel kepuasan kerja dijadikan variabel intervening.

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan yang merupakan yang merupakan salah satu puskesmas yang beralamat di jalan simpang lama Inderapura kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan Provinsi Sumatera barat. Pimpinan Puskesmas pertama kali adalah Ricca Yulia Sary. Pada pertengahan tahun 1984, dengan jumlah pegawainya 35 orang, terdiri dari 1 Dokter Umum, 2 Dokter Gigi, 1 Apoteker dan 31 Bidan/Perawat pembantu. Mulai tahun 1990, dibawah pimpinan Djamalul Abidin Ass hingga tahun 1995, jumlah pegawai Puskesmas Inderapura menjadi 40 orang. Dan pada tahun 1995, saat Kepala Puskesmas Inderapura dipimpin oleh Atun Boediono, jumlah pegawai menjadi 51 orang. Dan pada tahun 2000 ketika Abdul Fattah menjabat sebagai Kepala Puskesmas Inderapura, jumlah pegawai menjadi 60 orang. Pada saat sekarang ini, Kepala Puskesmas Inderapura dipimpin oleh Zulkarnaini, ISM SKM. dengan jumlah pegawainya mencapai 56 orang.

Puskesmas itu menjadi salah satu tempat tujuan pertama kesehatan yang dituju oleh masyarakat inderapura, maka dari itu terdapat program kerja dan memiliki tenaga kesehatan hanya sebanyak 56 orang karyawan, program kerja tersebut sebagian masih ada yang belum tercapai secara maksimal oleh karyawan puskesmas, hal itu di sebabkan kurang efektif nya karyawan dalam melaksanakan tugas yang berikan kepada nya. Oleh sebab itu karyawan puskesmas Inderapura ini harus berusaha menjalankan tugas yang di berikan dengan baik dan juga mengupayakan agar karyawan bekerja secara optimal dan semaksimal mungkin. Tetapi di dalam proses tersebut sebagian karyawan puskemas terkadang mengalami kendala terhadap pekerjaan yang mereka rasakan, sehingga terjadinya nya penurunan kinerja karyawan yang berdampak terhadap kepuasan kerja karyawan puskesmas Inderapura ini. penurunan kinerja di sebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi nya seperti stres kerja yang terjadi karena tinggi nya tingkat pekerjaan yang di rasakan, kemudian daripada itu akibat dari stres kerja berdampak terjadinya konflik kerja antar individu atau orang lain, karna apabila seseorang sudah merasakan stres akibat pekerjaan yang mereka rasakan maka konflik akan muncul,

seperti timbulnya emosi, perdebatan dan hal-hal lain yang di luar kendala. Berikut ini adalah daftar program kerja yang ada dipuskesmas inderapura pesisir selatan.

Tabel 1
Program kerja dan Pencapaian pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan
tahun 2015-2017

No	Program kerja	Jenis Kegiatan	Pencapaian		
			2015	2016	2017
1.	Manajemen operasional Puskesmas	1. Membuat data pencapaian/ cakupan kegiatan pokok tahun lalu	90%	85%	80%
		2. Menyusun rencana usulan kegiatan (RUK) untuk setiap pokok kegiatan dengan analisa dan perurnusan masalah berdasarkan prioritas	70%	90%	89%
		3. Menyusun rencana pelaksanaan kegiatan (RPK) secara terperinci dan lengkap	100%	90%	88%
		4. Melaksanakan lokmin di puskesmas	75%	90%	89%
		5. Melaksanakan lokmin Lintas sector triwulan	88%	90%	90%
		6. Membuat dan mengirimn laporan bulanan ke kabupaten tepat waktu	80%	80%	80%
		7. Membuat data 10 penyakit terbanyak setiap bulannya	100%	90%	90%
2.	Manajemen alat dan obat	1. Membuat kartu inventaris dan menempatkan pada masing-masing ruangan	78%	80%	80%
		2. Membuat Up dateing daftar Inventaris alat	100%	100%	90%
		3. Mencatat penerimaan dan pengeluaran obat/bahan disetiap obat ruang/unit pelayanan	99%	99%	80%
		4. Membuat kartu stok setiap obat/bahan yang digudang secara rutin	90%	90%	90%
3.	Manajemen Uang	1. Membuat catatan bulanan uang masuk dan keluar didalam buku kas	88%	80%	80%
		2. Pemeriksaan keuangan oleh kepala puskesmas secara berkala	90%	78%	80%
4.	Manajemen tenaga	1. Membuat daftar/catatan kepegawaian bagi petugas	79%	80%	80%
		2. Membuat uraian tugas dan tanggungjawab setiap petugas	99%	80%	80%
		3. Membuat rencana kerja bulanan bagi setiap petugas	100%	90%	90%
		4. Membuat laporan bulanan bagi setiap petugas	80%	90%	80%
		5. Setiap petugas penilaian obyektif DP3 bagi setiap petugas tepat waktu	100%	80%	80%

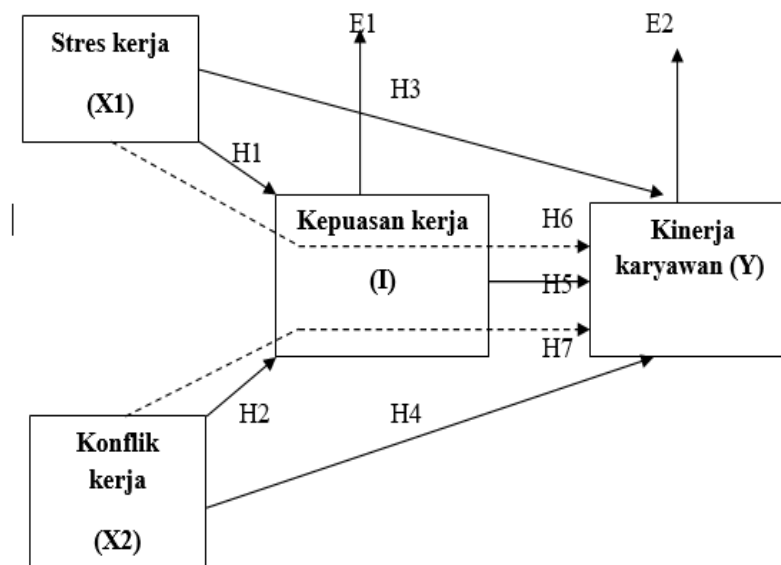
Berdasarkan tabel 1, dapat di lihat bahwa terdapat 4 program kerja dengan 18 jenis kegiatan yang di jalankan pada tahun 2015-2017. dari 18 jenis kegiatan tersebut hanya ada 5 kegiatan yang tercapai 100% di tahun 2015 dan 1 kegiatan di tahun 2016,

sedangkan ditahun 2017 0 kegiatan untuk mencapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam bagian kegiatan program menyusun rencana pelaksanaan kegiatan (RPK) secara terperinci dan lengkap, membuat data 10 penyakit terbanyak setiap bulannya, membuat up dateing daftaring inventeris alat, kegiatan membuat rencana bulanan bagi setiap petugas dan setiap petugas penilaian objektif (DP3) bagi setiap petugas tepat waktu.

Data tersebut menggambarkan target kerja yang di capai karyawan masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang maksimal pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan, ini di sebabkan jumlah karyawan puskesmas yang tidak memadai sehingga satu orang karyawan harus memegang 3-4 program kerja, hal tersebut menyebabkan stres kerja pada karyawan akibat tuntutan pekerjaan yang harus di laksanakan, karyawan puskesmas terkadang merasa kelelahan dengan target kerja yang harus di selesaikan dengan banyak nya program kerja yang mereka pegang. Terkadang terjadinya perdebatan dan perbedaan pendapat yang terjadi karena seseorang karyawan merasa sebagian tugas yang di berikan lebih berat dan sebagian nya ada yang lebih ringan sehingga terjadinya konflik pada pekerjaan antara individu dan orang lain.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut : 1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir selatan 2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir selatan 3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir selatan 4. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir selatan 5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir selatan 6. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir selatan 7. Apakah kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir selatan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dibuat seperti gambar 1 berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
2. Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan
3. Diduga stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
4. Diduga konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
5. Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura pesisir Selatan.
6. Diduga kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
7. Diduga kepuasan kerja memediasi hubungan antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.

Metode Penelitian

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui Field Research (Riset Lapangan) dan Library Research (Studi Kepustakaan). Untuk memperoleh informasi yang sebaik-baiknya dengan asumsi agar sasaran dalam penelitian dapat tercapai, maka peneliti akan menggunakan teknik pengumpulan hanya dengan dokumentasi, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling menggunakan simple random sampling (metode acak sederhana).

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan, yang berjumlah sebanyak 56 orang. Adapun jumlah sampel dari populasi di atas dihitung dengan menggunakan rumus slovin diperoleh 56 sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi dengan variabel intervening, koefisien determinasi dan uji hipotesis parsial (uji t).

Definisi Operasional Variabel

1. Stres Kerja

Menurut Ivanko (2012:88) stres adalah kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya di alami oleh setiap orang yang tertekan. Indikator- indikator gaya kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menurut Robbins dalam Handoko (2014:205) adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas
Adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
- b. Tuntutan peran
Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi
Adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain kurangnya dukungan sosial, rekan-rekan dan berpengaruh terhadap kinerja.
- d. Struktur organisasi

Adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan diinginkan.

e. **Kepemimpinan organisasi**

Adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin memengaruhi dan memberikan contoh kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Konflik Kerja

Umam (2012:323-324) konflik 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 Fitriana (2008:56), indikator yang mempengaruhi konflik kerja seperti diuraikan berikut ini:

a. **Kesalahan komunikasi**

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersiapkan isi dari persepsi tersebut.

b. **Perbedaan tujuan**

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan tersebut.

c. **Perbedaan dalam penilaian atau persepsi**

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

d. **Interdependensi aktivitas kerja**

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing.

e. **Kesalahan dalam efeksi**

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2012:5) kinerja karyawan adalah suatu prestasi kerja yaitu keluaran yang di hasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Indikator-Indikator dari kinerja karyawan menurut Robbin (2006:260) adalah sebagai berikut:

a. **Kualitas kerja**

Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. **Kuantitas kerja**

Merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. **Ketepatan waktu**

Merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektifitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku dimaksimalkan dengan maksud menaikkan dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang karuawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

4. Kepuasan Kerja

Menurut Wibowo (2013:501) kepuasan kerja adalah yang akan memengaruhi produktivitas yang sangat di harapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus di lakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan nya. Indikator-Indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins (2015:181-182) adalah sebagai berikut :

- a. Atasan/pimpinan
- b. Kondisi kerja yang mendukung
- c. Gaji atau upah yang pantas
- d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan
- e. Rekan sekerja yang mendukung
- f. Kesempatan promosi (Promotion opportunities).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear dengan Variabel Intervening

Tabel 2 Persamaan I

(Stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,622	14,468		1,149	,256
1 Stres Kerja	-,924	,114	-,710	-8,124	,000
Konflik Kerja	-,329	,121	-,238	-2,718	,009

Dari tabel 2 di atas dapat ditarik persamaan I regresi linear dengan variabel intervening adalah sebagai berikut:

$$I = 16,622 - 0,710 (X1) - 0,238 (X2) + e$$

- a. Nilai konstanta diperoleh sebesar 16,622. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja dan konflik kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai variabel kepuasan kerja sebesar 16,622.
- b. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar -0,710, koefisien ini bernilai negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Jika variabel Stres Kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,710 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar -0,238, koefisien ini bernilai negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Jika variabel konflik kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan mengalami penurunan sebesar 0,238 satuan.

Tabel 3 Persamaan II (Stres Kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,630	9,265		1,579	,120
	Stres Kerja	-.390	,108	-.425	-3,614	,001
	Konflik Kerja	-.004	,082	-.005	-.055	,957
	Kepuasan Kerja	,327	,087	,464	3,761	,000

Dari tabel 3 di atas dapat ditarik persamaan I regresi linear dengan variabel intervening adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,630 - 0,425 (X1) - 0,005 (X2) + 0,464 (I) + e$$

- a. Nilai konstanta diperoleh sebesar 14,630. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja dan konflik kerja serta kepuasan kerja bernilai 0 atau tidak ada, maka nilai variabel kinerja karyawan sebesar 14,630.
- b. Koefisien regresi variabel Stres Kerja sebesar -0,425, koefisien ini bernilai negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel Stres Kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel konflik kerja dan kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,425 satuan.
- c. Koefisien regresi variabel konflik kerja sebesar -0,005, koefisien ini bernilai negatif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel konflik kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel Stres Kerja dan kepuasan kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 0,005 satuan.
- d. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,464, koefisien ini bernilai positif. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika variabel kepuasan kerja meningkat sebesar satu satuan dengan asumsi variabel Stres Kerja dan konflik kerja bernilai 0, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,464 satuan.

Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4 Persamaan I (Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,775 ^a	,601	,586	11,229

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Maka diperoleh persamaan I koefisien determinasi sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 4 diperoleh angka R2 (R square) sebesar 0,601 atau 60,1%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen Stres Kerja dan konflik kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja sebesar 0,601 atau 60,1%. Sedangkan sisanya sebesar 0,399 atau 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Tabel 5 Persamaan II (Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,827 ^a	,685	,666	7,102

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Maka diperoleh persamaan II koefisien determinasi sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 5 diperoleh angka R² (R square) sebesar 0,685 atau 68,5%, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen Stres Kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,685 atau 68,5%. Sedangkan sisanya sebesar 0,315 atau 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 56 - 2 - 1 = 53$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 1,674 (lihat lampiran tabel t).

Tabel 6 Persamaan I (Stres Kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,622	14,468		1,149	,256
	Stres Kerja	-,924	,114	-,710	-8,124	,000
	Konflik Kerja	-,329	,121	-,238	-2,718	,009

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (I)

Berdasarkan tabel 4.18, menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $8,124 > t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H1 diterima, berarti Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (I).

b. Pengaruh Konflik Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (I)

Berdasarkan tabel 4.18, menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X2) dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan nilai thitung $2,718 < t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan H2 diterima, berarti Konflik Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (I).

Tabel 7 Persamaan II (Stres Kerja dan konflik kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	14,630		
	Stres Kerja	-,390	,108	-,425	-3,614	,001
	Konflik Kerja	-,004	,082	-,005	-,055	,957
	Kepuasan Kerja	,327	,087	,464	3,761	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 7 di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Pengaruh Stres Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.19, menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X1) dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,614 > t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima, berarti Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Pengaruh Konflik Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.19, menunjukkan bahwa variabel Konflik Kerja (X2) dengan nilai signifikan $0,957 > 0,05$ dan nilai thitung $0,055 < t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_4 ditolak, berarti Konflik Kerja (X2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Pengaruh Kepuasan Kerja (I) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berdasarkan tabel 4.19, menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (I) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,761 > t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_5 diterima, berarti Kepuasan Kerja (I) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan

Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Atau H_0 ditolak H_1 diterima. Hal ini dikarenakan nilai koefisien beta variabel Stres Kerja sebesar $-0,710$ dan bernilai negatif, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $8,124 > t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (I)

Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin stres karyawan Puskesmas dalam bekerja, maka akan semakin menurun tingkat kepuasan karyawan tersebut. Hal ini bermakna bahwa stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mempengaruhi apa yang mereka rasakan baik itu menyangkut pekerjaan maupun hasil yang mereka terima. Stres kerja didefinisikan sebagai adanya gejalak diri sendiri baik itu secara fisik maupun tidak yang timbul karena beban pekerjaan. Stres berhubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan yang memperkuat pentingnya kepuasan kerja karyawan yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan di era saat ini. Kurangnya kepuasan bisa menjadi sumber stres, sementara kepuasan yang tinggi dapat meringankan efek stres, itu berarti bahwa stres dan kepuasan kerja saling terkait. Stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan. Tapi pada tahapan tertentu stres akan meningkatkan kinerja karyawan,

namun dengan semakin tinggi tingkatan stres akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan Rismawan, Wayan Gede Supartha, dan Ni Nyoman Kerti Yasa (2014) menunjukkan hal yang sama bahwa stres kerja mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa tingkat stres yang rendah atau mengalami penurunan akan berpengaruh secara nyata pada tercapainya kepuasan kerja. Hasil yang serupa juga ditemukan dalam penelitian Bemana et.al (2013) hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan

Hasil penelitian menunjukkan Konflik Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Atau H_0 ditolak H_2 diterima. Hal ini dikarenakan nilai koefisien beta variabel Konflik Kerja sebesar $-0,238$ dan bernilai negatif, serta nilai signifikan $0,009 < 0,05$ dan nilai thitung $2,718 > t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (I). Hasil ini mengindikasikan bahwa tingginya konflik kerja antar karyawan di sebuah organisasi, akan menurunkan tingkat kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Koordinasi kerja yang meliputi bergantung kepada teman sekerja dalam bekerja dan keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas dapat membuat penurunan kepuasan kerja karyawan. Sistem kontrol organisasi yang meliputi kelemahan manajer dalam melaksanakan sistem penilaian kinerja, kurang koordinasi antar bagian, dan persaingan tidak sehat dalam memperoleh penghargaan juga dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Ghazzawi (2007) menyatakan bahwa personality seseorang memengaruhi seberapa besar keinginan individu berfikir dan merasakan tentang satu pekerjaan baik secara positif atau negatif. Hal ini menunjukkan bahwa konflik yang terjadi pada dasarnya ketika salah satu pihak merasakan tujuannya dihalangi oleh pihak lainnya maka persaaan tentang suatu pekerjaan akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Konflik diartikan suatu kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik dalam diri individu, kelompok maupun organisasi. Jika dalam suatu organisasi terjadi konflik yang ditandai dengan munculnya ketegangan, permusuhan, perasaan mudah marah, emosi, kesadaran akan ketidaksesuaian aktual, perselisihan ide, pandangan dan pemikiran dan ketidaksepakatan kandungan keputusan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiriya (2016) yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kuncoro (2018) juga menemukan hasil yang sama yaitu konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan

Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau H_0 ditolak H_3 diterima. Hal ini dikarenakan nilai koefisien beta variabel Stres Kerja sebesar $-0,425$ dan bernilai negatif, serta nilai signifikan $0,001 < 0,05$ dan nilai thitung $3,614 > t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin rendah Stres Kerja yang ada di puskesmas maka semakin baik

kinerja karyawan. Sebaliknya, semakintinggi Stres Kerja yang ada di perusahaan semakin buruk kinerja karyawan. Reaksi terhadap stres sepanjang waktu dan terdapat perubahan intensitas stres artinya tingkat sedang membawa pengaruh yang negatif pada kinerja jangka panjang, karena intensitas stres yang berkelanjutan itu menurunkan prestasi individu dalam berkerja, tingkat tinggi akan membawa pengaruh negatif pada kinerja jangka panjang. Pegawai yang mempunyai tingkat stress kerja yang tinggi cenderung mempunyai ciri kearah gejala fisiologis sehingga kinerjanya jauh dari yang ditetapkan oleh manajemen sedangkan perawat dengan tingkat stress kerja yang sedang tidak memiliki gejala fisiologis (Sumiadji, dkk : 2017). Azizah Indriyani (2009) sumber stres yang paling utama saat bekerja adalah banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia. Apabila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Wahyuni dan Taufik (2016) yang menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang serupa yang pernah dilakukan oleh Lianasari, dkk (2017) yang juga menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan

Hasil penelitian menunjukkan konflik kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau H_0 diterima H_4 ditolak. Hal ini dikarenakan nilai koefisien beta variabel konflik kerja sebesar $-0,005$ dan bernilai negatif, serta nilai signifikan $0,957 > 0,05$ dan nilai thitung $0,055 < t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa tingginya tingkat konflik karyawan puskesmas Inderapura dalam bekerja, maka akan menurunkan kinerja dari Puskesmas. Begitupun sebaliknya, rendahnya konflik yang terjadi dalam bekerja akan meningkatkan kinerja puskesmas itu sendiri. Konflik di dalam organisasi harus bisa ditangani dengan baik, karena perbedaan status dan karena nilai-nilai atau persepsi yang berbeda dapat mengakibatkan mangkirnya karyawan yang merasa pada kondisi tertekan. Adanya konflik dapat menyebabkan tekanan terhadap individu atau kelompok yang lainnya sehingga dapat mengganggu atau menghambat kinerja karyawan, serta melakukan tindakan yang tidak etis. Konflik biasa terjadi jika pekerjaan yang saling berkaitan tidak dikerjakan dengan baik. Banyaknya hubungan yang tidak baik antar rekan kerja juga dapat membuat pekerja merasa tertekan. Salah paham antar atasan dan bawahan yang membuat bawahan selalu merasa tertindas dan berada di zona tidak nyaman (Julvia, 2016). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Nur (2013) yang menemukan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang serupa yang pernah dilakukan oleh Surjati (2018) menemukan hal yang berbeda bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Atau H_0 ditolak H_5 diterima. Hal ini dikarenakan nilai koefisien beta variabel kepuasan kerja sebesar 0,464 dan bernilai positif, serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung $3,761 < t_{tabel} 1,674$, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (I) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin puas pegawai puskesmas Inderapura dalam bekerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja puskesmas tersebut. Begitupun sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja pegawai puskesmas akan menurunkan kinerja puskesmas Inderapura. Karyawan yang merasa nyaman, dihargai, memiliki kesempatan mengembangkan diri, secara otomatis akan memusatkan perhatian dan menunjukkan performa kerja yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, sejauh mana perusahaan mampu merealisasikan apa yang menjadi harapan dan tuntutan mereka, maka bekerja akan terasa memuaskan bagi karyawan (Susilo dan Sari, 2018). Hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan mengartikan bahwa semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Syafrizah (2013) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Hanim (2016) dalam penelitiannya yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan

Hasil penelitian menunjukkan Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Kepuasan kerja. Atau H_0 diterima H_6 ditolak. Maka dapat artikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai pengaruh tidak langsung antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar -0,329 atau lebih kecil dari pengaruh langsung antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar -0,425 dengan total pengaruh sebesar -0,754. Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (I) Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Stres Kerja yang dialami karyawan puskesmas, maka akan semakin rendah kepuasan mereka dalam bekerja, akan tetapi belum mampu memberikan pengaruh yang besar bagi kinerja karyawan. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri (Ramadanu, 2016). Karyawan yang stres cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi mereka, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stres yang dialami oleh

karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Masalah stress dalam bekerja yang dialami karyawan menjadi gejala yang penting sejak mulai timbulnya tuntutan efisiensi dalam menyelesaikan suatu . pekerjaan. Stress merupakan konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologi dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Syamsiatul (2018) yang menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang serupa yang pernah dilakukan oleh Hanim (2016) yang juga menemukan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan

Hasil penelitian menunjukkan Konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui Kepuasan kerja. Atau H0 diterima H7 ditolak. Maka dapat diartikan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan nilai pengaruh tidak langsung antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar -0,002 atau lebih kecil dari pengaruh langsung antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar -0,005 dengan total pengaruh sebesar -0,007. Maka dapat disimpulkan bahwa Konflik Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (I). Hasil ini mengindikasikan bahwa konflik kerja mampu menurunkan kepuasan pegawai dalam bekerja, akan tetapi belum memberikan pengaruh yang besar dalam mempengaruhi kinerja para lkaryawan. Konflik dapat dinyatakan sebagai segala macam bentuk hubungan antar manusia yang bertentangan atau bersifat berlawanan. Konflik merupakan suatu situasi, dimana terdapat berbagai tujuan atau berbagai emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri beberapa individu atau antara beberapa individu yang kemudian menyebabkan timbulnya pertentangan. Konflik yang terjadi pada karyawan akan menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan yang bersangkutan dan ini didukung oleh pendapat dari De Dreu dalam Alfiah (2013:197) yang menyatakan bahwa konflik yang terjadi dalam perusahaan dapat berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja ataupun kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan oleh Afrizal, dkk (2015) yang menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang serupa yang pernah dilakukan oleh Iresa, dkk (2015) yang juga menemukan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
2. Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
3. Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
4. Konflik Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
6. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
7. Konflik Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja pada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.

Saran:

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang diberikan, antara lain:

1. Bagi Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan.
 - a. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, maka disarankan kepada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan, agar kepuasan kerja meningkat maka pihak manajemen harus mampu menurunkan tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan melalui penurunan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antra pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.
 - b. Dari hasil penelitian diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, maka disarankan kepada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan, agar kepuasan kerja meningkat maka pihak manajemen harus mampu menurunkan tingkat konflik kerja yang dialami oleh karyawan melalui pengendalian komunikasi, menyamakan tujuan, menyamakan persepsi, mengurain interpendensi aktivitas kerja, serta menurunkan kesalah dalam afeksi.
 - c. Dari hasil penelitian diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan, agar kepuasan kerja meningkat maka pihak manajemen harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik, serta mengurangi beban kerja, agar tingkat stres karyawan dalam bekerja bisa menurun.
 - d. Dari hasil penelitian diketahui bahwa konflik kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, maka disarankan kepada Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan, agar kepuasan kerja meningkat maka pihak manajemen harus mampu mengendalikan suasana kerja yang kondusif, guna mengurangi konflik kerja dalam organisasi.
2. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti tentang variabel kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hendaknya menambah dan mengembangkan variasi variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti variabel motivasi kerja, dukungan sosial, dan variabel lainnya. Selain itu sebaiknya objek yang diteliti diperluas tidak hanya di Puskesmas Inderapura Pesisir Selatan saja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru
- Arnold & Feldman. (2005). *Essentials of understanding Psychology*, New York : McGraw Hill
- Chandra, 2012. *Pengantar Kesehatan Lingkungan*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 23 (edisi kedelapan)* Semarang: Universitas Diponegoro.
2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Prentice Hall
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (center for academic publishing service).
- Handoko, T. H. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Komunikasi*, Bandung: Alfabeta.
- Kreitner, Kinicki. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Margono,S. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta : Rienaka Cipta.
- Nazir, (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Newstrom. John W., Davis, Keith, (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke tujuh. Alih bahasa, Agus Dharma. Jakarta: Erlangga
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.

Jurnal

- Amelia Rahma Iresa, Hamidah Nayati Utamin, Arik Prasetya . 2015. *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Oorganisasional dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk witel Malang)* Vol, 23. No. 1. Malang: Fakultas Administrasi Universitas Brawijaya.
- Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik, Vince Ratnawati. 2016. *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (studi empiris pada pemerintah Kabupaten Bengkalis)*. Vol. XX, No. 2 Riau: Fakultas Ekonomi Universitas Riau.

- Endang Susilawati. 2013. Vol.2. No 1 *Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada PDAM kabupaten Buton.*
- Helmi Buyung Aulia Syafrizal. 2013. *Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel intervening kepuasan kerja Program Magister Manajemen Universitas Terbuka Jakarta.*
- Lalujan Paramita, Victor P.K Lengkong dan Greis M.sendow 2016. *Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Stres Kerja Karyawan di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara.* Vol. 4. No. 1. Ratulangi Manado: Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
- Lianasari, Paulus Wardoyo, djoko Santoso. 2017. *Pengaruh Stres Kerja Employee Engagment dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan*