

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN KABUPATEN MALANG)
SKRIPSI**

**DISUSUN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

**ENDAR TANTRIKA
(20612011058)**

**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG
2024**

Halaman Judul

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI
(STUDI KASUS PADA PEGAWAI DINAS PERPUSTAKAAN DAN
KEARSIPAN KABUPATEN MALANG)**

SKRIPSI

**DISUSUN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



**UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT**

Disusun oleh:

ENDAR TANTRIKA

(20612011058)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
MALANG**

2024

PERSETUJUAN SKRIPSI

 YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Inspiring, Excellent, Humble

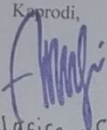
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

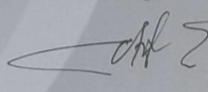
Judul : PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEKAWAI
(STUDI KASUS PADA PEKAWAI DIKAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIFAN Kab. MALANG)
Disusun oleh : ENDAR TANTRIKA
NIM : 20612011058
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Didepan tim penguji
Malang, 04 Mei 2024.

Mengetahui & menyetujui

Kaprodi,

(Adita Nafisa, S.E., M.M.)
NIDN. 0724068802

Pembimbing,

(R.M. MAHRUS ALIE, S.Sos., M.M.)
NIDN. 0721087601



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Lantai II, Gedung K.H. Mahmud Zubaidi, Jalan Raya Mojosari 02, Kepanjen – Malang Jawa Timur
Telp: (0341) 399099 – Kode POS: 65163 Email: feb@uniramalang.ac.id Website: <http://www.feb.uniramalang.ac.id>

TANDA PENGESAHAN

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG:

NAMA : Ender Tantrika
NIM : 20612011058
HARI : Rabu
TANGGAL : 15 Mei 2024
JUDUL : Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Malang)

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI

Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801

Sinollah, S.Sos., M.AB
NIDN. 0720057401

R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

Halaman Peruntukan

Skripsi ini Saya tujukan kepada:

***Yang terhormat Bapak, Ibu, dan Kakak Saya tercinta yang
senantiasa selalu medoakan yang terbaik untuk Saya,
sehingga berkat do'a dan dukungan beliau Saya dapat
menyelesaikan tugas akhir ini dengan lancar dan berkat
beliau berdua saya dapat berkuliah sampai selesai***

“pasti ada tantangan yang berat, disetiap perjalanan yang hebat”



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

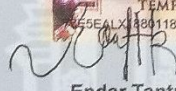
PERNYATAAN ORISINALITAS**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 15 Mei 2024

Yang menyatakan,


Endar Tantrika

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Tantrika Endar. 2024. Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang (Pembimbing: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan kearsipan (Disperpusip) Kabupaten Malang. Untuk mencapai tujuan tersebut, penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi pada penelitian berjumlah 73 pegawai. Teknik sampel yang digunakan yaitu *non probability sampling dengan metode purposive sampling*, yaitu hanya pegawai bagian perpustakaan yang berjumlah 35 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, stres kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja dan secara simultan konflik kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang

Kata Kunci: *konflik kerja, stres kerja dan kinerja*



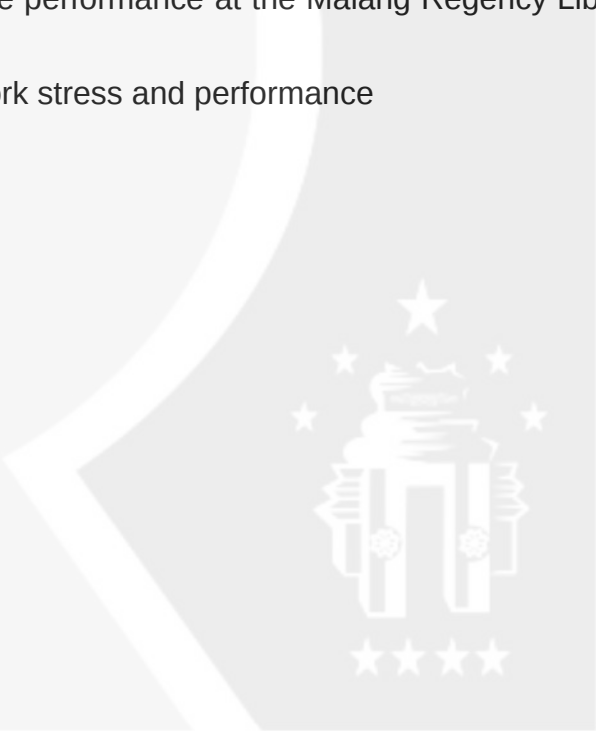
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACTION

Tantrika Endar. 2024. The Effect of Work Conflict and Stress on Employee Performance (Case Study on Malang District Library and Archives Office Employees (Supervisor: R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

This study aims to determine and analyze the effect of work conflict and work stress on employee performance at the Malang Regency Library and Archives Office (Disperpusip). To achieve this goal, this study uses quantitative methods using multiple linear regression analysis. The population in the study amounted to 73 employees. The sample technique used is non-probability sampling with the purposive sampling method, which is only 35 library employees. The results of this study show that partially work conflict has a significant effect on performance, work stress partially affects performance and simultaneously work conflict and work stress affect employee performance in the performance at the Malang Regency Library and Archives Office.

Keywords: work conflict, work stress and performance



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai syarat dalam memperoleh gelar Sarjana. Yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsian Kabupaten Malang.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Bapak KH.Imron Rosyadi Hamid, SE, M.Si yang telah memberikan dukungan penuh dan motivasi kepada seluruh mahasiswa, khususnya penulis sehingga penulis dapat termotivasi untuk menyelesaikan kewajiban sebagai mahasiswa.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bapak Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku yang telah memberikan dukungan penuh dan arahan untuk terselesainya penyusunan tugas akhir skripsi.
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan dukungan penuh atas terselesainya penyusunan tugas akhir skripsi.
4. Bapak R.M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga terselesaikannya penyusunan tugas akhir skripsi ini.
5. Bapak Sinollah, S.Sos, M.AB selaku Dosen Wali yang telah sabar memberikan pengarahan sehingga terselesainya penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Niki Puspita Sari, S.Pd, dan Bapak Sinollah, S.Sos, M.AB selaku Dosen Penguji yang telah memberikan masukan kepada penulis.
7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu yang berharga dan selalu memberi dukungan kepada penulis.
8. Rekan-rekan penulis dan seluruh Pegawai Instansi yang telah banyak memberikan bantuan dan ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penyusunan tugas akhir skripsi ini.
9. Sujud dan terimakasih penulis persembahkan kepada keluarga tercinta Ibu, Bapak, Kakak atas doa, dorongan yang kuat, dan selalu memberikan yang terbaik.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen 20-A2 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.
11. Teman-teman saya Asri dan Puput yang telah memberikan semangat untuk Saya

Malang, 04 Mei 2024

Endar Tantrika

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kajian Teoritis	12
2.2.1 Konflik Kerja	12
2.2.1.1 Pengertian Konflik Kerja.....	12
2.2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Konflik Kerja.....	14
2.2.1.3 Dampak Konflik Kerja	15
2.2.1.4 Pengelolaan Konflik Kerja	16
2.2.1.5 Indikator-indikator Konflik Kerja.....	17
2.2.2 Stres Kerja	18
2.2.2.1 Pengertian Stres Kerja.....	18
2.2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	19
2.2.2.3 Dampak Stres Kerja.....	20
2.2.2.4 Pengelolaan Stres Kerja	21
2.2.2.5 Indikator-indikator Stres Kerja	22
2.2.3 Kinerja.....	23
2.2.3.1 Pengertian Kinerja	23
2.2.3.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.2.3.3 Indikator-indikator Kinerja	25
2.3 Hubungan Antar Variabel	27
2.3.1 Hubungan konflik kerja dengan kinerja.....	27
2.3.2 Hubungan stres kerja dengan kinerja	28
2.3.3 Hubungan konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja	28
2.4 Hipotesis Penelitian.....	30

BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Rancangan Penelitian.....	31
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	32
3.3 Variabel Penelitian dan Pengukurannya	33
3.3.1 Definisi Operasional Variabel.....	33
3.3.1.1 Variabel terikat/dependen	33
3.3.1.2 Variabel bebas/independen	33
3.4 Populasi dan Sampel.....	35
3.4.1 Populasi	35
3.4.2 Sampel	36
3.5 Sumber Data.....	36
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.7 Teknik Analisis Data	39
3.7.1 Analisis Data Deskriptif	39
3.7.2 Uji Kualitas Data	40
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	41
3.7.4 Uji Hipotesis.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
4.1 Hasil Penelitian.....	47
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	47
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden	53
4.1.3 Hasil Analisis Data.....	60
4.2 Pembahasan	70
4.2.1 Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja.....	70
4.2.2 Pengaruh stres kerja terhadap kinerja	71
4.2.3 Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja.....	72
BAB V PENUTUP	74
5.1 Kesimpulan.....	74
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA.....	76

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	hal
1	: Model konsep.....	29
2	: Model Hipotesis.....	30
3	: Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang.....	48
4	: Bagan Struktur Organisasi Disperpusip Kab. Malang.....	50
5	: Hasil Uji Normalitas Melalui Grafik Normal Plot.....	64
6	: Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	66

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	hal
1	Perbandingan Penelitian Terdahulu	11
2	Jadwal Penelitian	32
3	Variabel, Indikator, Item	34
4	Skala Pengukuran.....	38
5	Ikhtisar Penyebaran Angket dan Pengembalian angket	50
5.1	Jenis Kelamin Responden.....	51
5.2	Usia Responden.	51
5.3	Masa Kerja Responden.....	52
5.4	Pendidikan Terakhir Responden	52
5.5	Distribusi Jawaban Item Konflik Kerja (X1)	53
5.6	Distribusi Jawaban Item Stres Kerja (X2)	55
5.7	Distribusi Jawaban Item Kinerja (Y)	57
5.8	Hasil Analisis Deskriptif.....	60
5.9	Hasil Uji Validitas	61
5.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	63
5.11	Hasil Uji Normalitas dengan K-S	65
5.12	Hasil Uji Multikolinearitas	65
5.13	Hasil Regresi Linear Berganda	67
5.14	Hasil Uji t.....	68
5.15	Hasil Uji F	69
5.16	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	69



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	hal
1	Curriculum Vitae.....	79
2	Kuesioner.....	80
3	Tanda Persetujuan Ujian Proposal.....	83
4	Kartu Bimbingan.....	84
5	Data Tabulasi.....	86
6	Dokumentasi.....	89
7	Hasil Pengujian SPSS.....	90

UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menjalankan suatu perusahaan atau organisasi tentunya sumber daya manusia merupakan aset utama yang sangat penting dimiliki oleh perusahaan dalam menjalankan perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya dengan baik agar mampu mencapai target pekerjaan yang diharapkan. Manusia merupakan sumberdaya yang memiliki pikiran dan perasaan yang membedakan dari aspek lainnya. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi, sebagai salah satu dari fungsi perusahaan dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Hariandja, 2019). Untuk itu peran penting sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena merupakan faktor utama dan penentu keberhasilan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang terkait pekerjaan lainnya(Dessler, 2015). Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi memungkinkan pegawai dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien, sehingga kinerjanya dapat menunjang tujuan organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi atau perusahaan dalam rangka mencapai tujuan utama dari perusahaan atau organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan (Supriyanto, 2022). Kinerja karyawan dapat masuk dalam kriteria peningkatan jika setiap individu

dapat mengembangkan, meningkatkan kemampuannya dan membawa peran atau manfaat positif bagi perusahaan (Meilawati et al, 2019). Dalam suatu organisasi, kinerja pegawai tidak selalu mengalami peningkatan, namun dapat mengalami penurunan. Upaya-upaya yang sebaiknya dilakukan untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan mengkaji sejauh mana faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2015) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah konflik kerja dan stres kerja.

Menurut Rivai (2011) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota kelompok dalam suatu organisasi yang harus berbagi sumber daya yang terbatas karena memiliki perbedaan status, tujuan, dan nilai yang berbeda. Menurut Rusell & Jerome dalam Ekawarna (2019) konflik memiliki dampak positif maupun negatif. Menurutnya konflik dapat menjadi positif jika mendorong kreativitas, memperjelas perspektif dan mengembangkan kemampuan manusia untuk menangani perbedaan antarpribadi. Sebaliknya konflik dapat menjadi dampak negatif jika menimbulkan resistensi terhadap perubahan, menimbulkan ketidakstabilan dalam organisasi, menimbulkan ketidakpercayaan. Pada dasarnya konflik bukanlah suatu hal yang buruk bagi sebuah organisasi namun konflik juga dapat memberikan dampak positif atau negatif tergantung bagaimana cara konflik itu ditangani. Menurut Wirawan (2010) jika konflik itu dikelola dengan baik, maka konflik akan dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja dan begitu pula sebaliknya.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ekhsan (2020) dan Yasiri (2022) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi konflik kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan. Konflik kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan kinerja. Sebaliknya jika konflik kerja tidak dikelola dengan baik

maka akan berdampak negatif terhadap kinerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan Firdaus (2021) menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan searah terhadap kinerja, artinya apabila konflik kerja tinggi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sedangkan hasil penelitian lain dari Irfanudin (2021) menyatakan bahwa konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja adalah stres kerja. Menurut Mangkunegara (2015) dan Handoko (2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tingkat stres. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi kondisi seseorang, proses berpikir dan emosi, sehingga mengakibatkan stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan sekitar dan pada akhirnya akan menghambat pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko, 2017). Stres kerja perlu dikelola dengan baik karena pegawai yang cenderung stres akan merasa frustrasi, emosional dan merasa tidak nyaman dalam bekerja, sehingga dapat menyebabkan adanya kegagalan dalam organisasi karena dapat mengganggu anggota satu sama lain dalam mengerjakan tugas (Supriatin, 2021).

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nanda & Sugiarto (2020) dan Putri & Sary (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, apabila stres kerja meningkat maka akan menurunkan kinerja. Sementara menurut Firdaus (2021) dan Ekhsan (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, jika semakin baik tingkat stres maka kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan hasil penelitian lain dari Irfanudin (2021) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan perangkat Daerah yang melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang Perpustakaan dan Kearsipan yang dipimpin oleh Kepala Dinas, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan merupakan unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Malang yang ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kabupaten Malang Nomor 9 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Perangkat Daerah serta ditindaklanjuti dengan Peraturan Bupati Malang Nomor 47 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Dinas tersebut sebagai pusat pelayanan perpustakaan bagi masyarakat Kabupaten Malang, diharapkan dapat meningkatkan jumlah pemustaka yang berkunjung ke Perpustakaan Umum Daerah Kabupaten Malang. Untuk mewujudkan tugas dan fungsi tersebut maka perlu sumber daya manusia yang handal untuk pengelolaannya. Berdasarkan informasi dari kepala kepegawaian, pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang memiliki 73 pegawai. Oleh karena itu, tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pegawai memiliki pemikiran, ide dan prinsip yang berbeda yang dipegang teguh oleh setiap pegawai untuk mencapai tujuan. Sehingga hal tersebut seringkali menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja. Menurut Muhammad dalam Pratiwi (2021) organisasi yang sempurna dan sehat tidak lepas dari konflik dan tentunya menjadi salah satu fenomena utama organisasi. Sama halnya seperti masyarakat, konflik dalam organisasi disebabkan oleh perbedaan tujuan, nilai, budaya, sikap, keyakinan, keterampilan dan cara berpikir para karyawan (Winardi, 2011). Selain konflik kerja masalah yang perlu diperhatikan di dispersepsi adalah stres kerja yang dialami karyawan. Berdasarkan informasi dari staf perpustakaan, pegawai pada perpustakaan masih terbilang kurang dalam proses pelaksanaan

program, sehingga beban kerja setiap pegawai bertambah dan akibatnya kinerja pegawai menjadi kurang maksimal. Sakti (2016) menjelaskan penyebab terjadinya stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para pegawai dalam suatu organisasi adalah beban kerja. Dengan demikian karyawan yang memegang pekerjaan ganda yang sebenarnya bukan pekerjaan mereka, karyawan pun akan menjadi stres karena beban kerja yang terlalu berat yang kemudian hal itu akan berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten menunjukkan bahwa yang menyebabkan terjadinya konflik kerja antar pegawai dan stres kerja adalah:

1. Adanya konflik kerja yang disebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menerima informasi.
2. Adanya kelelahan fisik karena sumber daya manusia yang terbatas, sehingga menjadikan beban kerja menjadi double, hal ini berpengaruh pada kinerja pegawai yang kurang optimal terlebih lagi banyak yang bukan lulusan perpustakaan.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia mengenai permasalahan pegawai sudah seharusnya menjadi perhatian yang utama bagi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang dan *research gap* diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang?
3. Bagaimana pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Dilakukannya penelitian ini dengan maksud dan tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kab. Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam mengembangkan keilmuan, khususnya dalam ilmu manajemen konflik kerja dan stres kerja.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan saran berupa solusi tentang konflik kerja dan stres kerja untuk meningkatkan

kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang. Agar mereka memiliki kualitas kerja yang baik.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Instansi penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan masukan guna meningkatkan kualitas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Malang dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berkaitan dengan konflik kerja dan stres kerja.
- b. Bagi pegawai diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih tentang konflik kerja dan stres kerja serta cara menyikapinya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai lebih baik.
- c. Bagi peneliti bermanfaat dalam mengembangkan dan menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama kuliah khususnya mengenai konflik kerja, stres kerja, dan kinerja.
- d. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat digunakan sebagai referensi untuk mengembangkan penelitian di masa yang akan datang. Serta juga dapat menambahkan jumlah variabel lain yang diukur sehingga dapat memperluas dan memperkaya hasil penelitian selanjutnya.