

**PENGARUH KONFLIK DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
MELALUI KOMITMEN PADA STAF SEKRETARIAT
KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI JAWA TIMUR**

Choirul Anam

anamkpu@gmail.com

Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur

Indra Prasetyo

indraprasetyo@uwp.ac.id

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the effect of conflict and work stress through organizational commitment on the performance of the East Java Province General Election Commission Secretariat Staff. This research uses an associative quantitative research design using a questionnaire of 70 respondents, then the results of the questionnaire are analyzed using the smart PLS 4 program. The results of this research are 1) Work conflict has a significant effect on organizational commitment. 2) Stress has a significant effect on organizational commitment. 3) Organizational commitment has a significant effect on performance. 4) Work conflict has a significant effect on performance. 5) Stress has a significant effect on performance. 6) Work conflict and work stress have a positive but not significant effect through organizational commitment to performance. 7) Work conflict and work stress have a positive but not significant effect through organizational commitment to performance.

Keywords: *work conflict, work stress, organizational commitment, performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik dan stres kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pada Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan kuisisioner sebanyak 70 responden kemudian hasil dari kuisisioner dilakukan analisis menggunakan program *smart PLS 4*. Adapun hasil penelitian ini adalah 1) Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. 2) Stres berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. 3) Komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. 4) Konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. 5) Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. 6) Konflik kerja dan stres berpengaruh secara positif namun tidak signifikan melalui komitmen organisasi terhadap kinerja 7) Konflik kerja dan stres kerja berpengaruh secara positif namun tidak signifikan melalui komitmen organisasi terhadap kinerja.

Kata kunci: konflik kerja, stres kerja, komitmen organisasi, kinerja

PENDAHULUAN

Seluruh kegiatan pada era digital saat ini sangat dipermudah dengan adanya teknologi informasi yang berakibat pada semakin ketatnya persaingan dalam berbagai bidang. Persaingan tersebut tidak lepas dari semua unsur kebutuhan manusia yang selalu berkembang setiap waktu. Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia dituntut untuk dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya yang bermutu tinggi itu akan mampu menguasai dan mengembangkan ilmu dan teknologi. Menurut Susan (2019: 952) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Sebaliknya, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai (Tsauri, 2013:36).

Nilai kinerja usaha tak dapat dilepaskan dari peranan kinerja pegawai. Naik turunnya kinerja pegawai diindikasikan terjadi karena berkaitan dengan perlakuan pihak manajemen dalam memberikan tugas dan kewajiban dalam bekerja. Dalam pengelolaannya perubahan tentunya tidak dapat dipisahkan dengan konflik atau dengan kata lain antara perubahan dan konflik dapat seiring dan terjadi secara bersamaan. Untuk itu, maka manajer yang bijaksana sangat diperlukan oleh organisasi yang ingin selalu eksis dan terhindar dari konflik yang destruktif (Kusworo, 2019:6).

Menurut Sari (2021:46), Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status,

tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja akan berdampak positif bagi perusahaan jika perusahaan mampu mengelola konflik kerja tersebut dengan baik, namun jika tidak akan berdampak negatif dan berdampak buruk yaitu tidak mampu berkonsentrasi dan tidak terfokus pada pekerjaannya, sehingga jiwanya merasa tertekan atau stres.

Menurut Asih et. al (2018: 1-2), stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja.

Selain konflik kerja dan stres kerja ada faktor lain yang cukup berpengaruh terhadap kinerja kerja pegawai, yaitu komitmen organisasi. Menurut Lubis dan Jaya (2019:6-7) Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Setiap individu memiliki keunikan tersendiri yang dinyatakan dengan harapan-harapan dan motivasi yang berbeda sehingga menimbulkan perbedaan pula. Perbedaan tersebut akan menunjukkan kecenderungan individu memiliki komitmen organisasi yang bervariasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kristiana dan Marginingsih (2022) menunjukkan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi PT Dasa Windu Agung.

Penelitian yang dilakukan oleh Zahra dan Chalil (2022) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga tidak signifikan terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan, komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif tidak memainkan peran mediasi dalam pengaruh antara konflik pekerjaan keluarga dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pajak Pelayanan Pratama Kota Banda Aceh.

Penelitian yang dilakukan oleh Pane dan Fatmawati (2017) menjelaskan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen karyawan dalam organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Berikut ini adalah data kinerja yang terangkum dalam tabel I.1, yaitu:

Tabel 1 Data SKP Triwulan II tahun 2023 (Data Terbaru)

Satuan Kerja	Jumlah PNS	Jumlah PNS Yang menyusun SKP	Predikat Kinerja Pegawai				
			Sangat Baik	Baik	Butuh Perbaikan	Kurang	Sangat Kurang
39	07	495		90	1		1

Sumber : Data SKP Triwulan II tahun 2023 (Data Terbaru)

Dari tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa SKP merupakan sasaran kinerja pegawai yang menggambarkan beban kerja yang harus dipenuhi oleh Aparatur Sipil Negara dan merupakan salah satu indikator tercapainya keberhasilan suatu organisasi. Semakin baik hasil SKP masing-masing ASN pada setiap unit kerja maka organisasi tersebut semakin baik. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa masih terdapat ASN yang memiliki predikat sangat kurang dan perlu perbaikan. Artinya, ada kecenderungan atau indikasi terdapat konflik dan stres kerja karena beban kerja yang tinggi sehingga tidak mampu menyelesaikan SKP yang telah ditetapkan. Data menunjukkan kurang dari 1% (0,4%) yang SKP tidak terpenuhi atau tidak baik. Namun, secara keseluruhan 99%, seluruh ASN memiliki nilai yang baik, artinya indikasi jika terjadi konflik atau stres akibat beban kerja yang tinggi mampu di manajemen secara positif oleh organisasi. Jika melihat pada data tersebut hanya 3 ASN yang mampu memiliki nilai sangat baik, sedangkan 490 ASN hanya dinilai baik, artinya perlu adanya evaluasi kembali untuk melihat apakah yang menjadikan 3 ASN (0,60%) tersebut menjadi sangat baik,

dan sebagai tolok ukur agar kedepannya mampu menjadikan ASN lainnya juga menjadi sangat baik dari segi penilaian kinerjanya.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini peneliti menggunakan variabel intervening sebagai perantara antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu komitmen organisasi. Hal ini karena kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka akan berkaitan dengan aktivitas perusahaan atau organisasi yang tujuannya berdampak pada penilaian positif terhadap kinerja yang dilakukan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada instansi pemerintah yaitu pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur yang berkaitan dengan kompleksnya penyediaan layanan sosial yang berkaitan dengan kinerja penyelenggaraan pemilu yang pelaksanaannya sesuai undang-undang dan sesuai dengan jadwal atau waktu yang telah ditentukan Kondisi tersebut dapat berakibat menjadi faktor pemicu konflik dan sumber potensial munculnya stres di kalangan

pegawai. Berdasarkan latar belakang tersebut maka penelitian ini berjudul Pengaruh konflik kerja dan stres kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja pada Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap komitmen organisasi pada staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap komitmen staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. 3) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. 4) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. 5) Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi pegawai mempengaruhi kinerja staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. 6) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja melalui komitmen Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. 7) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja melalui komitmen Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

TINJAUAN TEORETIS

Konflik Kerja

Menurut Sari (2021:46), konflik merupakan ketidaksetujuan antara dua orang atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam sebuah organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumberdaya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda. Adapun pengukuran konflik kerja dalam penelitian ini menggunakan konflik peran itu sendiri, konflik intra peran, konflik antar peran.

Stres Kerja

Menurut Asih, et. al (2018:1), Stres merupakan sebagai akibat

ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Menurut Beehr dan Newman (dalam Asih 2018:6-8) menyebutkan gejala-gejala stress yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku atau organisatoris.

Komitmen Organisasi

Menurut Lubis dan Jaya (2019:6-7) Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak terhadap tujuan-tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen merupakan suatu sikap kerja atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif, keberpihakan dan keterlibatan individu pada suatu organisasi. Jenis-Jenis Komitmen Organisasi Luthans (2006:131) dalam Lubis dan Jaya (2019: 13) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan bentuk kontribusi psikologis karyawan atau anggota kepada organisasi. Komitmen organisasi memiliki tiga komponen yaitu: komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Kinerja

Menurut Budiyanto dan Mokchlas (2020:9) menjelaskan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Pengukuran kinerja menurut Syarieff dalam Hermawan dan Rizal (2019:174) yaitu kuantitas, pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Kusworo (2019:7) Konflik berasal dari kata *confligere, conflictum* (saling berbenturan) yaitu semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, ketidakserasian, pertentangan, perkelahian, oposisi dan interaksi-interaksi antagonis yang bertentangan. Sedangkan menurut Yusuf dan Syarif (2017: 27), komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Konflik biasanya terjadi karena adanya perbedaan persepsi antar individu maupun kelompok yang menyebabkan terjadinya perselisihan. Hal tersebut jika tidak diatasi dengan baik maka akan berdampak pada keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan yaitu komitmen organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhada (2015) menjelaskan bahwa konflik kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractor Cabang Pekanbaru. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut: H1 : Ada Pengaruh Konflik Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Stres Terhadap Komitmen Organisasi

Menurut Zaenal, dkk (2014: 724) dalam Asih, et. al (2018:1) berpendapat stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Menurut Asih, et. al (2018:4) menjelaskan bahwa stres tidak selalu buruk, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Stres yang dikelola dengan baik akan berdampak pada kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dan menciptakan lingkungan kerja yang

kondusif. Hal tersebut tentunya mampu menumbuhkan rasa untuk tetap ada menjadi bagian dari perusahaan atau yang sering disebut sebagai komitmen organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhada (2015) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractor Cabang Pekanbaru. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Kristiana dan Margianingsih (2022) menjelaskan bahwa stres kerja berhubungan langsung dan positif terhadap komitmen organisasi. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H2 : Ada pengaruh stres terhadap komitmen organisasi pada staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keinginan pada sebagian pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi (Colquit et al., 2015) dalam Wibowo (2017: 430). Menurut Wibowo (2016:70), kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikaitkan bahwa komitmen merupakan keinginan yang kuat dari karyawan untuk tetap ada dalam perusahaan, dengan demikian komitmen yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara individu maupun tim secara maksimal. Komitmen dalam hal ini mencakup kepercayaan dari karyawan terhadap nilai, tujuan dan keterlibatannya terhadap keberlangsungan perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizal,et.al (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu,

maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H3: Ada pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pada staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Sari (2021:46), konflik merupakan ketidaksetujuan antara dua orang atau lebih anggota organisasi atau kelompok dalam sebuah organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumberdaya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai, dan persepsi yang berbeda. Konflik merupakan hal yang tidak dapat dihilangkan dalam perusahaan. Menurut Kusworo (2019:31) sumber konflik biasanya terdapat pada masing-masing individu dan kelompok yang ada dalam organisasi. Dengan demikian, pihak perusahaan harus mampu melakukan pengelolaan kearah positif seperti pembaharuan ataupun inovasi agar bisa meningkatkan kinerja. Jika arahnya positif maka semakin tinggi konflik dalam perusahaan maka kinerja juga akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2018) yang menjelaskan bahwa konflik berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H4: Ada pengaruh konflik kerja terhadap Kinerja pada Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013: 155) dalam Asih, et. al (2018:2). Stres dapat menjadi peluang yang positif atau negatif sesuai dengan kondisi dan cara mengatasinya. Stres berhubungan dengan emosional seseorang karena biasanya

berkaitan dengan waktu, target yang telah ditetapkan. Jika pengelolannya baik maka mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan semakin baik pula. Stres berkaitan erat dengan kinerja, karena jika perusahaan mampu mengelola stres ke arah positif atau mengurangi terjadinya stres maka kinerja dari masing-masing karyawan juga akan bagus. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buulolo, et.al (2021) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Siswatiningsih dan Wening (2021) menjelaskan bahwas stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Polwan Polresta Yogyakarta. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H5: Ada pengaruh stres terhadap Kinerja pada staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Menurut Sari (2019:46), Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama dan atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik dapat menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja. Konflik akan menimbulkan ketegangan, konfrontasi, perkelahian, dan frustrasi jika tidak dapat diselesaikan. Konflik yang berkepanjangan dapat menurunkan komitmen karyawan pada instansi tempat bekerja dan hal ini tentunya akan berdampak pula pada kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiana dan Marginingsih (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara konflik kerja dan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H6: Ada pengaruh konflik kerja terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi pada Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi

Menurut Asih, et. al (2018: 1-2), menjelaskan bahwa stres sebagai akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya yang dimiliki individu, semakin tinggi kesenjangan terjadi semakin tinggi juga stress yang dialami individu, dan akan mengancam. Stres yang berlebihan juga dapat membuat karyawan merasa tertekan dan berdampak pada menurunnya komitmen karyawan. Jika pengelolanya baik stres justru dapat berdampak positif karena persaingan yang kuat untuk tetap bertahan dalam perusahaan dan terus meningkatkan kinerja agar tujuan perusahaan tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiana dan Marginingsih (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara stres kerja dan kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Berdasar uraian di atas dan penelitian terdahulu, maka bisa disusun hipotesis sebagai berikut:

H7: Ada pengaruh stres terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi pada Staf Sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:37) penelitian yang bersifat asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih yang akan berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol fenomena. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebanyak 70 populasi. Lokasi penelitian

yaitu di Komisi pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner sedangkan metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2018:85), teknik sampling jenuh adalah bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sedangkan untuk teknik analisa data menggunakan *Smart Partial Least Squares 4*.

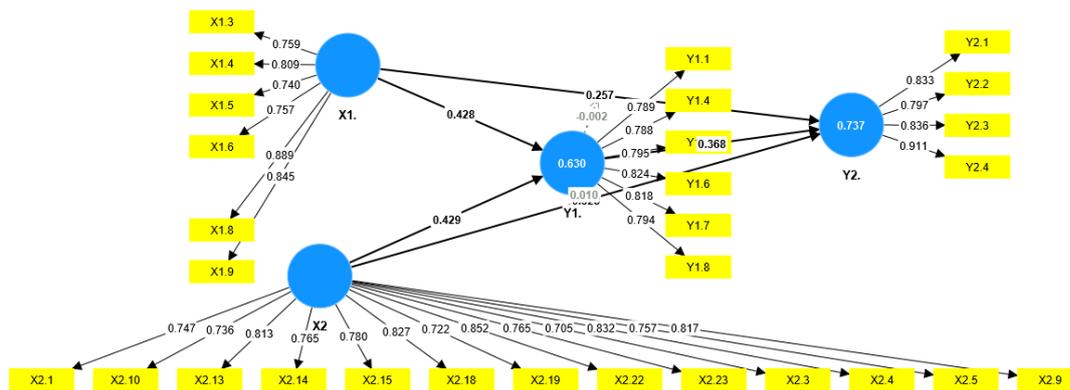
Menurut Henseler, Hubonan, & Rai dalam Latan dan Noonan (2017: 19) bahwa model jalur *Partial Least Squares (PLS)* adalah teknik pemodelan persamaan struktural berbasis varian yang diterapkan secara luas dalam ilmu bisnis dan sosial. Alasan penggunaan *smart PLS* berbasis *SEM* karena 1) Tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas data. 2) Ukuran data atau sampel yang digunakan tidak harus besar. 3) *Smart PLS* dapat berfungsi sebagai alat konfirmasi teori untuk membangun hubungan yang belum ada landasan teori atau digunakan untuk pengujian yang bersifat proporsi yaitu perbandingan antara satu bagian dengan bagian lainnya. Adapun pengujiannya meliputi Pengukuran *Outer Model*, Pengujian *Inner Model* dan Pengujian Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengukuran *Outer Model*

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Nilai yang harapan dalam pengujian adalah item pertanyaan dikatakan valid jika nilai outer model diatas 0,7, jika tidak maka item pertanyaan (indikator) penelitian harus dikeluarkan atau dihilangkan. Berikut data hasil *Outer model* menggunakan smart PLS 4.



Gambar 1 Hasil Pengujian *Outer model*.

Dari gambar *outer model* tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai harapan di atas 0,7. dari total 46 indikator yang dilakukan uji *outer model*, tersisa sebanyak 29 indikator yang *outer model*-nya di atas 0,7.

Uji *Convergent validity*

Pengukuran validitas ini bertujuan untuk menunjukkan apakah setiap item

pertanyaan mengukur kesamaan dimensi variabel tersebut atau menjelaskan variabel yang diukurinya. Adapun syarat nilai yang diharapkan > 0,7 (lebih besar dari 0,7). Berikut data hasil penelitian dari *convergent validity* yaitu:

Tabel 2
Tabel *Outer Loading* untuk Pengujian *Convergent Validity*

	X1.	X2	Y1.	Y2.	Ket
X1.3	0.759				Valid
X1.4	0.809				Valid
X1.5	0.74				Valid
X1.6	0.757				Valid
X1.8	0.889				Valid
X1.9	0.845				Valid
X2.1		0.747			Valid
X2.10		0.736			Valid
X2.13		0.813			Valid
X2.14		0.765			Valid
X2.15		0.78			Valid
X2.18		0.827			Valid
X2.19		0.722			Valid
X2.22		0.852			Valid
X2.23		0.765			Valid
X2.3		0.705			Valid

X2.4		0.832			Valid
X2.5		0.757			Valid
X2.9		0.817			Valid
Y1.1			0.789		Valid
Y1.4			0.788		Valid
Y1.5			0.795		Valid
Y1.6			0.824		Valid
Y1.7			0.818		Valid
Y1.8			0.794		Valid
Y2.1				0.833	Valid
Y2.2				0.797	Valid
Y2.3				0.836	Valid
Y2.4				0.911	Valid

Sumber data diolah menggunakan Smart PLS 4

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa nilai secara keseluruhan diatas 0,7, artinya item pertanyaan yang digunakan valid dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.

Yaitu nilai *crossloading* faktor yang berguna apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai. Nilai yang diharapkan adalah hasil nilai HTMT dibawah 0,9. Adapun nilai dari *discriminant validity* dalam penelitian ini yaitu:

Uji Discriminant validity

Tabel 3 Tabel *Discriminant validity*

	X1.	X2	Y1.	Y2.	Y1. x X1.	Y1. x X2
X1.						
X2	0.776					
Y1.	0.818	0.796				
Y2.	0.85	0.851	0.895			
Y1. x X1.	0.647	0.524	0.58	0.557		
Y1. x X2	0.581	0.538	0.606	0.552	0.826	

Berdasarkan tabel tersebut, nilai discriminan validity dibawah 0,9 artinya memenuhi syarat validitas dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya. Dari data tersebut dapat dijelaskan bahwa setiap item valid dan dapat mewakili variabel penelitian dengan baik.

Yaitu rata-rata varian. Uji validitas ini adalah dengan menilai validitas dari item pertanyaan dengan melihat nilai average variance extracted (AVE). untuk syarat dari pengujian ini adalah jika masing-masing item pertanyaan yang setidaknya sebesar 0,5.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4
Average Variance Extracted (AVE)

<i>Variabel</i>	<i>AVE</i>
X1	0,642
X2	0,608
Y1	0,642
Y2	0,715

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa masing masing variabel penelitian nilai AVE diatas 0,5. Artinya keseluruhan indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Adalah pengukuran apabila nilai reliabilitas > 0,7 maka nilai konstruk tersebut mempunyai nilai reliabilitas yang tinggi. Berikut hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu:

Composite reliability

Tabel 5
Composite Reliability

	<i>Keandalan komposit (rho_a)</i>	<i>Keandalan komposit (rho_c)</i>
X1.	0.895	0.915
X2	0.947	0.953
Y1.	0.89	0.915
Y2.	0.877	0.909

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa perhitungan dari composite reliability secara keseluruhan diatas 0,7, artinya seluruh item penelitian dinyatakan reliabel.

Cronbach alpha

Adalah perhitungan untuk membuktikan hasil uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach alpha* dimana besaran minimalnya adalah 0,6. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 6
Uji Cronbach alpha

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's alpha</i>
X1.	0.888
X2	0.946
Y1.	0.889
Y2.	0.866

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa perhitungan dari *Cronbach alpha* secara keseluruhan diatas 0,8, artinya seluruh item penelitian dinyatakan reliabel.

laten. Inner model menjelaskan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Adapun perhitungan dalam analisa *inner model*, yaitu:

Analisa inner model

Dalam analisa model ini adalah untuk menguji hubungan antara konstruksi

Uji R Square

Adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998) dalam Sarwono (2015 : 30) menjelaskan

“kriteria batasan nilai *R square* ini dalam tiga klasifikasi, yaitu 0,67 sebagai substantial; 0,33 sebagai moderat dan 0,19

sebagai lemah”. Perubahan Nilai R dapat digunakan untuk menilai. Adapun hasil *R square* adalah sebagai berikut:

Tabel 7
R square

	<i>R-square</i>	<i>Adjusted R-square</i>
Y1.	0.63	0.619
Y2.	0.737	0.716

Dari tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Rsquare* dari komitmen organisasi sebesar 0,63 dan untuk nilai Adjusted R-square sebesar 0,619. artinya nilai yang dihasilkan masuk kategori substansial dan mampu memperkuat model penelitian ini. Besaran angka 63% artinya, variabel independen yang digunakan mempengaruhi sebesar 63%, sedangkan sisanya 36% dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan Nilai R-square dari kinerja karyawan sebesar 0,737 sebesar 73% sedangkan nilai Adjusted R-square sebesar

0,716. Artinya nilai yang dihasilkan tinggi dan mampu memperkuat model penelitian ini. Besaran angka 74% artinya, variabel independen yang digunakan mempengaruhi sebesar 74%, sedangkan sisanya 26% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan *Smart PLS 4* dengan melakukan proses Bootstrapping pada data, maka diperoleh hasil antar variabel sebagai berikut:

Tabel 8
Pengujian Hipotesis

	Sampel asli (O)	Rata-rata sampel (M)	Standar deviasi	Tstatistik (O/STDEV)	<i>P values</i>	Hasil
X1. -> Y1.	0.536	0.541	0.126	4.25	0	Positif & Signifikan
X1. -> Y2.	0.36	0.391	0.164	2.199	0.028	Positif & Signifikan
X2 -> Y1.	0.352	0.349	0.132	2.67	0.008	Positif & Signifikan
X2 -> Y2.	0.26	0.26	0.132	1.968	0.049	Positif & Signifikan
Y1. -> Y2.	0.431	0.395	0.128	3.359	0.001	Positif & Signifikan
Y1. x X2 -> Y2.	0.013	-0.005	0.114	0.117	0.907	Positif namun tidak Signifikan
Y1. x X1. -> Y2.	0.078	0.088	0.127	0.618	0.537	Positif namun tidak Signifikan

Sumber : Data diolah

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, untuk X1 ke Y1 nilai *P values* dibawah 0,05 sebsar 0,00 artinya Hipotesis diterima. Nilai T statistik sebesar 4,25 diatas

1,96, sedangkan nilai original sampel sebesar 0,536. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel konflik kerja terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa jika konflik meningkat maka komitmen organisasi juga akan meningkat dan

sebaliknya. Konflik seringkali dapat menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan berimbas pada menurunnya komitmen organisasi jika tidak dikelola dengan baik. Konflik biasanya terjadi pada karyawan yang mengalami tekanan di tempat kerja atau terjadi kesenjangan antara harapan dengan hasil yang telah di capai. Sehingga tekanan tersebut mampu menciptakan lingkungan kerja yang tidak nyaman dan mengakibatkan komitmen yang dimiliki karyawan akan mengalami penurunan. Dalam penelitian ini konflik yang terjadi pada staf Komisi Pemilihan Umum yang besar ternyata berimbas pada komitmen organisasi yang semakin meningkat. Artinya pihak instansi dan karyawan diindikasikan mampu mengelola konflik menjadi hal positif sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dan diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Suhada (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stres terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractors cabang Pekanbaru. Dalam penelitiannya menjelaskan bahwa penelitian diketahui bahwa konflik kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pada PT United Tractor Cabang Pekanbaru.

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, untuk X1 ke Y2 nilai P values dibawah 0,05 artinya Hipotesis diterima. nilai T statistik sebesar 2.199 diatas T statistik 1,96, sedangkan nilai original sampel sebesar 0,028. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti jika konflik meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Konflik dalam organisasi atau perusahaan dapat berakibat buruk pada kinerja karyawan jika tidak diatasi dengan baik, karena dapat memicu terjadinya perselisihan dan perpecahan didalam instansi. Untuk itu perlu dilakukan penyelesaian atau pencegahan agar kinerja

berjalan secara optimal. Dalam penelitian yang dilakukan pada staf KPU Provinsi Jatim dapat menggambarkan bahwa instansi tersebut mampu mengelola konflik baik dalam hal pencegahan maupun penyelesaian sehingga mampu meningkatkan kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erwandari dan Sari (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stres terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Bengkulu. Hasil Penelitian menjelaskan bahwa konflik kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Bengkulu.

Pengaruh Stres kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, untuk X2 ke Y1 nilai P values dibawah 0,05 sebesar 0,008 artinya Hipotesis diterima. nilai T statistik sebesar 2,67 diatas nilai T statistik 1,96, sedangkan nilai original sampel sebesar 0,352. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap komitmen organisasi. Artinya jika stres kerja meningkat maka komitmen organisasi juga meningkat, dan sebaliknya. Stres kerja memiliki fungsi sebagai tantangan dan ancaman baik secara psikologi maupun fisik, baik individu maupun organisasi. Secara berkepanjangan stres akan berdampak negatif karena mampu menjadikan karyawan tidak fokus atau disfungsi yang berimbas pada moral yang rendah dan melakukan berbagai macam pelanggaran baik ringan maupun berat. Dalam penelitian yang dilakukan pada Komisi Pemilihan Umum stres kerja justru berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi artinya stres berdampak positif yang mampu menumbuhkan efek berupa tantangan dan keinginan untuk selalu berprestasi serta berperan sebagai penyemangat bagi karyawan maupun perusahaan. Hal ini tentunya membuat karyawan akan semakin loyal atau berkomitmen terhadap instansi

atau perusahaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang dilakukan oleh Ariawan dan Sriathi (2018) pada penelitian yang berjudul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi karyawan PBF PT Banyumas Denpasar. Hasil penelitian menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Artinya sama-sama berpengaruh signifikan namun arahnya terbalik dibanding penelitian saat ini.

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, untuk X2 ke Y2 nilai P values dibawah 0,05 sebesar 0,049 artinya Hipotesis diterima. nilai T statistik sebesar 1,968 diatas nilai T statistik 1,96, sedangkan nilai original sampel sebesar 0,26. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja maka kinerja karyawan juga meningkat dan sebaliknya. Stres kerja memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja dari masing-masing karyawan yang ada dalam perusahaan. Stres kerja karena beban kerja yang tinggi juga jika pengelolaannya kearah positif maka dapat memicu semangat juang dan daya saing dalam menyelesaikan target kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, karyawan yang ada di Komisi Pemilihan Umum mampu mengelola stres terutama untuk beban kerja yang berhubungan dengan layanan menjadi hal yang positif sehingga kinerja karyawan meningkat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Buulolo, et. al (2021) pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, untuk Y1 ke Y2 nilai P values dibawah 0,05 sebesar 0,001 artinya Hipotesis diterima. nilai T statistik sebesar 3,359 diatas nilai T statistik 1,96, sedangkan nilai original sampel sebesar 0,431. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti semakin tinggi komitmen organisasi karyawan di instansi atau perusahaan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi mampu menumbuhkan rasa nyaman pada karyawan dalam bekerja dan mampu menciptakan keinginan untuk tetap tinggal atau tidak meninggalkan perusahaan. Karyawan yang memiliki loyalitas tinggi atau komitmen yang tinggi akan cenderung akan melakukan segala sesuatu yang bersifat positif dan penuh dengan ide agar mampu membantu perusahaan berkembang hal ini akan berimbas pada kinerja yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizal, et.al (2023) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, untuk X1 melalui Y1 ke Y2 nilai P values diatas 0,05sebesar 0,907 artinya Hipotesis ditolak. nilai T statistik sebesar 0,117dibawah nilai T statistik 1,96, sedangkan nilai original sampel sebesar 0,013. Artinya terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel konflik kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dalam hal ini komitmen organisasi belum mampu memediasi antara konflik terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yasiri (2022) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PG. Krebet Baru Malang. Hasil penelitian konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maupun tidak langsung melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PG. Krebet Baru.

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis, untuk X_2 ke Y_2 nilai P values dibawah 0,05 sebesar 0,537 artinya Hipotesis ditolak. nilai T statistik sebesar 0,618 dibawah nilai T statistik 1,96, sedangkan nilai original sampel sebesar 0,01. Artinya terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi. Dalam hal ini komitmen organisasi belum mampu melakukan peran mediasi antara stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, et. al (2018:1) dalam penelitiannya yang berjudul *The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable in Jatiroto Sugar Factory* . Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa Stres kerja berpengaruh langsung namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Jatiroto.

Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiana dan Marginingsih (2022:122) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh konflik kerja dan stres kerja melalui komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Dasa Windu Agung. Hasil penelitiannya menjelaskan bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

SIMPULAN

Konflik dan stres didalam instansi Pemerintah dalam hal ini Komisi Pemilihan Umum tergolong cukup rendah, artinya pihak manajemen organisasi mampu mengelola konflik dan stres dengan positif sehingga kinerja karyawan tetap terjaga.

Pihak Manajemen Komisi Pemilihan Umum diharapkan mampu memberikan tugas, tanggungjawab dan wewenang sesuai dengan *job description* karena berdasarkan kelemahan dari KPU Jawa Timur bahwa dalam organisasi tersebut masih terdapat ketidaksesuaian tugas dengan posisi atau jabatan dari masing-masing karyawan. Hal ini jika berkelanjutan dapat memicu terjadinya konflik atau stress sehingga kinerja dan komitmen organisasi akan menurun.

Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen organisasi staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Konflik kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur. Stres kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja melalui komitmen organisasi pada staf sekretariat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, Gusti Yuli., Widhiastuti, Hardani., Dewi, Rusmalia. (2018). *Stres Kerja* (Cetakan 1). Semarang: University Press
- Ariawan, P. A. Y., & Sriathi, A. A. A. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pbf. Pt. Banyumas Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(2), 964. <https://doi.org/10.24843/ejmunu.d.2018.v7.i02.p15>
- Budiyanto, eko & Mockhlas, Mochamad. (2020). *Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA.RIZKY.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & F.Zalogo, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 191–202.
- Erwandari, E. P., & Sari, A. P. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT pos Indonesia (Persero) bengkulu 38000. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 39–49. <https://doi.org/10.33369/insight.13.2.39-49>.
- Henseler, J, Hubona, G & Ray PA. (2016). Using PLS path modeling in new technology research: updated guidelines. *Industrial Management & Data System*. 116 (1). 2-20. <https://doi.org/10.1108/IMDS-09-2015-0382>
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. Bandung: Alqaprint Jatinangor.
- Kurniawan, R. B., Sularso, R. A., & Titisari, P. (2018). The Effect Of Work Conflict And Job Stress On Employees Performance With Organizational Commitment As Intervening Variable. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 6(1), 1–8. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v6i1.1985>
- Kristiana, & Marginingsih, R. (2022). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Melalui Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dasa Windu Agung. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 112–128.
- Lubis, Joharis & Jaya, Indra. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis Hingga Perbaikan Menurut Teori)*. Medan : CV. Widya Puspita.
- Pane, Sri Gustina & Fatmawati. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB)*. Vol 2 (3). 67-79.
- Retno sari, Santi (2018). Konflik dan Kinerja Karyawan : Peran Moderasi Gaya Kepemimpinan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*.431-440.
- Rizal, F dan Hermawan Adi. (2019). Profesionalisme dan kinerja aparatur sipil negara kecamatan liang anggang kota banjarbaru. *Jurnal Reformasi*, 9(2), 123–137. <https://dx.doi.org/10.33366/rfr.v9i2.1420>
- Sarwono, Jonathan & Nariwati, Umi. (2015). *Membuat skripsi, tesis dan Disertasi dengan PLS-SEM*. Yogyakarta: Andi.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol 9 No.2. 952-962.
- Sari, S. R. (2018). Konflik Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3(3), 431–440. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3i3.162>.

- Silaen, N R, Syamsuriansyah., Chairunnisah, Reni., Sari, Mayariski., Mahriani, Elida., Tanjung Rahman., Triwardhani, Diana., Haerany, Anne., Masyruroh, Anis., Satriawan, DG., Lestari, Ambar Sri., Arifudin, Opan., Rialmi, Zackharia., Putra, Surya. (2021). *Kinerja Karyawan (Cetakan Pertama)*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Siswatiningsih, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita di Polresta Yogyakarta. *Jurnal Akmenika*. 18(1). 1-12.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- Suhada, A. (2015). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT United Tractors Cabang Pekanbaru. *Jom Fekon*, 2(1), 10-
- Rizal, Moh., Alam., Hedy Vanni & Asi, Lisda L. 2023. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*. 5(3). 1126-1140.
- Tsauri, Sofyan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Yasiri, FA. (2022). Pengaruh konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada PG. Krebbe Baru Malang. Tesis. Program pasca sarjana. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Yusuf, Ria Mardiana & Syarif, Darman. (2017). *Komitmen Organisasi (Cetakan Pertama)*. Makasar: Nas Media Pustaka.