

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi

Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Fakfak terletak di Jalan Jend. Sudirman No 9, Fakfak, Papua Barat. BPKAD Kabupaten Fakfak bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan daerah, termasuk penyusunan dan pelaksanaan APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah), pengelolaan aset daerah, dan urusan pajak daerah. Mereka juga berperan dalam menghimpun Rencana Kerja Anggaran (RKA) SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah). Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah merupakan unsur penunjang yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Fakfak melalui Sekretaris Daerah.

Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) merupakan kantor pemerintahan daerah yang memiliki tugas utama mengelola keuangan dan aset daerah. BPKAD memastikan pengelolaan keuangan dan aset daerah dilakukan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel.

1. Visi dan Misi Kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)

a. Visi

Badan Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah dalam melaksanakan tugas pokok dan tata kerja dijiwai dengan semangat dan komitmen melakukan pengelolaan keuangan dan aset daerah di kabupaten Fakfak secara akuntabel, transparan, profesional dan bertanggungjawab dalam rangka mewujudkan good and clean goverment. Berdasarkan atas semangat dan komitmen tersebut, Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah berupaya mewujudkan terlaksananya pengelolaan keuangan daerah berdasarkan azas secara tertib, taat pada peraturan perundang-undangan, efektif, efisien, ekonomis, transparan dan bertanggungjawab dengan memperhatikan azas keadilan, kepatutan dan manfaat untuk masyarakat; terlaksananya Pengelolaan Pendapatan Asli Daerah dengan mengembangkan potensi-potensi Pajak yang ada di Daerah berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; terlaksananya Pengelolaan barang milik daerah berdasarkan azas fungsional, kepastian hukum, transparansi dan keterbukaan, efisien, akuntabel dan kepastian nilai. Dalam upaya untuk mewujudkan hal tersebut diatas, maka Badan Pendapatan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Fakfak menerapkan Visi yaitu:

Terwujudnya sistem keuangan daerah yang unggul, bercitra, akuntabel dan transparan. Visi ini mengandung arti sangat luas dan mengandung harapan-harapan bahwa kegiatan-kegiatan dalam rangka mengelola sumber-sumber daya maupun dana dengan

menggunakan seluruh kemampuan sumber daya manusia, dana dan ilmu pengetahuan serta teknologi hendaknya dilakukan secara berencana dan terarah, sehingga adanya Laporan Keuangan yang Akuntabel dan transparan sesuai dengan aturan yang berlaku dengan tetap memperhatikan prinsip-prinsip yang dapat mewujudkan suatu tingkat kesejahteraan masyarakat yang bermartabat baik material maupun spiritual sesuai dengan Visi dan Misi Bupati dan Wakil Bupati Fakfak periode 2016-2021 dan Amanat Pembukaan Undang-undang Dasar 1945.

b. Misi

Untuk merealisasi Visi Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Fakfak mengemban Misi di dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, antara lain:

- 1) Meningkatkan kualitas kuantitas, sistem dan prosedur penerimaan pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah.
- 2) Meningkatnya sarana dan prasarana yang menunjang kegiatan penerimaan pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah.
- 3) Meningkatnya kualitas sumber daya manusia baik aparatur, kelembagaan maupun pelaku-pelaku yang berpotensi terhadap Pengelolaan Penerimaan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah.

- 4) Mengembangkan dan memperkuat sistem informasi dan jaringan kerja dengan lembaga instansi, Distrik dan Kelurahan Kabupaten Fakfak.
- 5) Meningkatkan penerimaan daerah dalam pengelolaan penerimaan dan pembiayaan;
- 6) Meningkatkan fungsi pengawasan dan pengendalian secara berkala terhadap seluruh kegiatan Penerimaan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dengan menerapkan sistem monitoring dan controlling sesuai dengan penegakan hukum dan peraturan-peraturan yang ada.
- 7) Melakukan pemulihan dan perlindungan potensi sumber penerimaan daerah.
- 8) Menciptakan tertib administrasi dan pelaporan pengelolaan keuangan daerah yang akuntabel dan transparan.

2. Tugas dan Fungsi

c. Tugas

Badan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan bidang pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah.

d. Fungsi

- 1) Perumusan prosedur penyusunan Rancangan APBD dan Rancangan Perubahan APBD.

- 2) Penyusunan Pedoman dan petunjuk teknis penyusunan anggaran.
- 3) Pengendalian Penyusunan Anggaran.
- 4) Perumusan Prosedur Penatausahaan Keuangan Daerah.
- 5) Penyusunan kebijakan akuntansi dan pedoman teknis penatausahaan.
- 6) Pelaksanaan penyusunan laporan keuangan pemerintah daerah dan pertanggungjawaban pelaksanaan APBD.
- 7) Pelaksanaan pembinaan teknis penatausahaan, pertanggungjawaban dan laporan keuangan daerah.
- 8) Perumusan kebijakan teknis di bidang penerimaan kas.
- 9) Pelaksanaan pembukuan dan administrasi penerimaan dan pengeluaran daerah yang berupa kas dan yang setara kas.
- 10) Pelaksanaan dan pengendalian penerimaan, penyimpanan, pembayaran atas beban rekening kas umum daerah.
- 11) Pengelolaan utang piutang daerah.
- 12) Penyusunan petunjuk teknis dan pembinaan administrasi keuangan yang berkaitan dengan penerimaan dan pengeluaran kas.
- 13) Penyusunan rencana kebutuhan dan pemeliharaan barang milik daerah.
- 14) Penyelenggaraan penatausahaan dan penghapusan barang milik daerah.

15) Penenggaraan pemanfaatan, pemindahtanganan, pengaman dan pengendalian barang milik daerah.

16) Penyelenggaraan penyimpanan, penyaluran, perawatan dan pemeliharaan barang milik daerah.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dikantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Fakfak pada bulan Maret-April 2025. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja dikantor BPKAD. Adapun hasil penelitian sebagai berikut.

1. Karakteristik responden

a. Jenis kelamin

Tabel 5.1
Distribusi Jenis Kelamin Pekerja dikantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak Tahun 2025

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	28	54,9
Perempuan	23	45,1
Total	51	100%

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 5.1 menunjukan bahwa jumlah pekerja dikantor BPKAD yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 28 (54,9) dan perempuan sebanyak 23 (45,1).

2. Analisis Univariat

a. Umur

Tabel 5.2
Distribusi responden berdasarkan Umur pada pekerja di kantor
Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Umur	N	%
Generasi x	23	45,1
Generasi y	26	51,0
Generasi Z	2	3,1
Total	51	100%

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 51 responden, untuk generasi x sebanyak 23 pekerja (45,1), dan generasi y sebanyak 26 (51,0), pekerja sedangkan generasi z hanya 2 pekerja (3,1).

b. Masa Kerja

Tabel 5.3
Distribusi responden berdasarkan Masa Kerja pada pekerja di
kantor Badan Keungan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Masa Kerja	N	%
Baru	26	51,0
Lama	25	49,0
Total	51	100%

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 5.3 menunjukkan bahwa distribusi responden dengan masa kerja baru sebanyak 26 (51,0) responden, sedangkan lama sebanyak 25 (49,0) responden.

c. Beban Kerja

Tabel 5.4
Distribusi responden berdasarkan beban kerja pada pekerja di
kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD)
Fakfak

Beban Kerja	N	%
Berat	32	62,7
Ringan	19	37,3
Total	51	100%

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 5.4 menunjukkan bahwa distribusi responden yang mengalami beban kerja berat sebanyak 32 (62,7) responden, dan responden yang mengalami beban kerja ringan ringan sebanyak 19 (37,3) responden.

d. Konflik Kerja

Tabel 5.5
Distribusi responden berdasarkan konflik kerja pada pekerja di kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Konflik Kerja	N	%
Konflik	18	35,3
Tidak Konflik	33	64,7
Total	51	100%

Sumber: Data Primer 2025

Tabel 5.5 menunjukkan bahwa distribusi responden yang mengalami konflik sebanyak 18 (35,3) responden, dan responden yang tidak mengalami konflik sebanyak 33 (64,7) responden.

3. Analisis Bivariat

Tabel 5.6
Hubungan Umur dengan stres kerja pada pekerja di kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Umur	Stres Kerja				Total		P Value
	Stres Berat		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Generasi x	16	69,6	7	30,4	23	100	0,043
Generasi y	21	80,8	5	19,2	26	100	
Generasi z	0	0,0	2	100	2	100	
Total	37	72,5	14	27,5	51	100	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa umur berdasarkan generasi yang mengalami stres berat yaitu generasi x sebanyak 16 (69,6%) responden dan generasi y sebanyak 21 (80,8%) responden. Sedangkan generasi yang mengalami stres ringan yaitu generasi x sebanyak 7 (30,4%) responden, generasi y sebanyak 5 (19,2%) responden dan generasi z sebanyak 2 (100%) responden.

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi Square* diperoleh nilai $p=0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak.

Tabel 5.7
Hubungan Masa kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor
Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Masa Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
	Stres Berat		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Baru	17	65,4	9	34,6	26	100	0,242
Lama	20	80,0	5	20,0	25	100	
Total	37	72,5	14	27,5	51	100	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 51 responden terdapat pekerja dengan masa kerja baru yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 9 (34,6%). Sedangkan pekerja dengan masa kerja lama yang mengalami stres kerja berat sebanyak 20 (80,0%).

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p= 0,242 > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada

hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak.

Tabel 5.8
Hubungan Beban Kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor
Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Beban Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
	Stres Berat		Stres Ringan				
	n	%	n	%	N	%	
Berat	27	84,4	5	15,6	32	100	0,014
Ringan	10	52,6	9	47,4	19	100	
Total	37	72,5	14	27,5	51	100	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 51 responden terdapat pekerja dengan beban kerja ringan yang mengalami stres ringan sebanyak 9 (47,4) responden. Sedangkan pekerja dengan beban kerja berat yang mengalami stres berat sebanyak 27 (84,4%) responden.

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Tabel 5.9
Hubungan Konflik Kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor
Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Konflik Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
	Stres Berat		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	
Konflik	12	66,7	6	33,3	18	100	0,487
Tidak konflik	25	75,8	8	24,2	33	100	
Total	37	72,5	14	27,5	51	100	

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 51 responden terdapat pekerja dengan tidak konflik yang mengalami stres ringan sebanyak 8 (24,2%) responden. Sedangkan pekerja yang konflik yang mengalami stres berat sebanyak 12 (66,7%) responden. Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p=0,487 > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan konflik kerja dengan stres kerja pada pekerja di kantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak.

C. Pembahasan

1. Hubungan Umur dengan stres kerja pada pekerja di kantor

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *chi Square* diperoleh nilai $p=0,043 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan umur dengan stres kerja pada pekerja di kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak. Dari 51 responden berdasarkan generasi yang mengalami stres berat yaitu generasi generasi y sebanyak 21 (80,8%) dan generasi x sebanyak 16 (69,6%) responden.

Hal ini menunjukkan bahwa semakin tua kelompok umur (generasi X dan Y), maka kecenderungan untuk mengalami stres berat dalam pekerjaan semakin tinggi. Hal ini bisa disebabkan oleh tanggung jawab kerja yang lebih besar, tuntutan profesional yang lebih kompleks, serta tekanan pekerjaan yang terus meningkat

seiring usia dan jenjang karier. Sebaliknya, generasi Z yang masih tergolong muda kemungkinan memiliki tanggung jawab kerja yang lebih ringan, fleksibilitas dalam beradaptasi terhadap lingkungan kerja yang dinamis, dan mungkin juga belum terlalu terbebani oleh tekanan karier dan kehidupan keluarga, sehingga cenderung hanya mengalami stres ringan.

Umur merupakan informasi mengenai tanggal, bulan dan tahun lahir seseorang. Informasi umur berisi ukuran lamanya hidup seseorang dalam ukuran tahun. Umur merupakan faktor yang penting, semakin tinggi umur seseorang maka semakin mudah mengalami stress kerja. Pekerja dengan umur yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan yang kurang baik dibanding pekerja dengan umur yang lebih muda. Semakin tua umur seseorang maka akan mengalami penurunan kinerja fungsi organ dan kondisi fisik, sehingga lebih rentan untuk mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2023) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur dengan stres kerja dengan nilai $p = 0.000 < 0.05$. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Umur seseorang berkaitan erat dengan stres yang dialami. Semakin tua usia seseorang maka kondisi fisik dan fungsi organ juga menurun, sehingga rentan untuk mengalami stres. Usia merupakan salah satu faktor yang penting, semakin tua usia seseorang maka akan semakin

mudah mengalami stres. Pada Usia 21-40 tahun dan usia 40-60 tahun merupakan usia yang rentan mengalami stres kerja.

2. Hubungan Masa Kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,242 < 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak.

Secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu. Hal ini diartikan jika seorang karyawan yang telah mempunyai jangka waktu yang relatif masa kerja tidak akan mengalami kesulitan yang berarti dalam melakukan proses produksi dalam kerja. (Ivana et al., 2022)

Masa kerja karyawan dapat terlihat dari seberapa lama karyawan bekerja pada posisi jabatan tertentu. Perusahaan akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menduduki kesempatan untuk bekerja dalam membuktikan apakah karyawan mampu bekerja sesuai dengan yang diharapkan. Masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Faktor-faktor yang mempengaruhi masa kerja ini meliputi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, stress

yang ditimbulkan dari pekerjaan serta program pengembangan karir terakhir kompensasi yang diterima para karyawan. (Martin, 2020)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Fatin et al., 2023) hasil penelitian bahwa nilai $p = 0,967 < 0,05$. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa masa kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja yang dialami di tempat penelitian karena tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara tenaga kerja lama dan baru dalam hal adaptasi diri, maupun pengerjaan tugas, dikarenakan adanya kemungkinan penyebab stres dari faktor luar pekerjaan seperti tuntutan keluarga yang harus menanggung beban ekonomi, dan lain sebagainya.

3. Hubungan Beban Kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,014 < 0,05$ maka H_0 ditolak, yang berarti ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak. Dari 51 responden terdapat pekerja dengan beban kerja berat yang mengalami stres berat sebanyak 27 (84,4%) responden.

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun

sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. (Rochman & Ichsan, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dihartawan et al., 2024) Hasil penelitian didapat ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan hasil $p = 0,006 < 0,05$. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa Beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab stres yang paling banyak dikeluhkan dan paling banyak menjadi alasan para karyawan dalam suatu organisasi. Beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Semakin besar beban kerja fisik maupun mental yang dirasakan pada individu maka hal itu akan menjadi sumber penyebab timbulnya stres kerja.

4. Hubungan Konflik Kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji *Chi Square* diperoleh nilai $p = 0,487 > 0,05$ maka H_0 diterima, yang berarti tidak ada hubungan konflik kerja dengan stres kerja pada pekerja dikantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Fakfak. Dalam tabel 5.9, terlihat bahwa 12 orang mengalami konflik kerja dan termasuk dalam kategori stres kerja

berat (66,7%). Konflik kerja biasanya terjadi ketika ada perbedaan pendapat, gaya kerja, atau tujuan antarpegawai yang tidak diselesaikan dengan baik. Jika suasana kerja tidak mendukung kolaborasi atau komunikasi terbuka, konflik mudah muncul. Pegawai yang dibebani dengan tanggung jawab berlebih atau target yang sulit dicapai lebih rentan terhadap konflik, terutama jika pembagian tugas tidak adil atau dukungan dari atasan kurang. Pimpinan atau atasan yang tidak mampu memfasilitasi komunikasi dan penyelesaian konflik secara adil bisa memperparah situasi, sehingga konflik yang kecil pun bisa menjadi besar. Kurangnya komunikasi yang jelas mengenai peran, tanggung jawab, atau keputusan organisasi bisa menyebabkan kesalahpahaman dan akhirnya menimbulkan konflik antarpegawai. Ada perbedaan antara apa yang diharapkan oleh pegawai (misalnya dalam hal karier, pengakuan, atau imbalan) dan kenyataan yang terjadi, bisa timbul rasa kecewa atau frustrasi yang memicu konflik.

Konflik kerja adalah keadaan saat adanya ketidakcocokan antara nilai dan tujuan yang akan dicapai, baik nilai dan tujuan dalam hubungan dengan orang lain atau pada diri sendiri. Konflik kerja merupakan ketidaksinkronan antara dua maupun lebih anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. konflik

merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. (Aprilia et al., 2022) Konflik dapat terjadi kapan ataupun di mana saja, misalnya konflik antar kelompok atau antar individu di sebuah organisasi. Perusahaan dituntut untuk mampu dan harus bisa membagi sumber dayanya yang terbatas sebab adanya perbedaan tujuan, status, nilai ataupun persepsi yang tidak sama. Sehingga, konflik tidak dapat dihindarkan, sebab konflik sebagai bagian dari pertentangan dan ketidaksesuaian yg terjadi baik antara dua orang maupun lebih dalam kelompok. (Zafarina & Frianto, 2021)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wardhana et al., 2021) hasil penelitian didapat tidak ada hubungan antara konflik kerja dengan stres kerja dengan hasil $p = 1,000 > 0,05$. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa menunjukkan konflik berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Konflik yang memiliki pengaruh positif yaitu dimana konflik tersebut dapat memberi cara berpikir yang kritis, meningkatkan kreativitas, dan manajemen konflik dalam menciptakan solusi terbaik.