
PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PT. AGRAPERSADA MEDAN

Dewi Budhiartini, SE, M.Si, Ph.D

Universitas Amir Hamzah

Budhidewi12@gmail.com

Abstrak

Kebijakan perusahaan yang dilakukan dalam rangka meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja telah membawa akibat-akibat tertentu pada individu-individu yang terlibat dalam organisasi perusahaan. Individu-individu tersebut dituntut lebih banyak menciptakan keunggulan kompetitif melalui peningkatan pengetahuan, pengalaman, keahlian dan komitmen serta hubungan kebersamaan dengan rekan sekerja maupun dengan pihak lain di luar perusahaan. Stres merupakan topik yang menarik dan banyak mendapatkan perhatian dari banyak peneliti sumber daya manusia. Apabila dalam diri karyawan terjadi sebuah stres, maka hal tersebut menandakan ada yang tidak sejalan antara keinginan karyawan dengan tujuan dan tuntutan perusahaan. Stres kerja merupakan respon dari karyawan ketika permintaan dan beban kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Beban kerja menjadi hal yang tidak dapat dihindari oleh karyawan di tengah perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara simultan F_{hitung} diperoleh sebesar $103,923 > F_{tabel}$ sebesar 3,22 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$, dan terdapat pengaruh beban kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara parsial t_{hitung} sebesar $10,970 > 2,0195$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, dan terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja secara parsial t_{hitung} sebesar $4,547 > 2,0195$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$. Uji determinasi menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) yaitu sebesar 0,914 dan terdapat pengaruh sebesar 0,835 atau 83,5% sedangkan sisanya 16,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Keyword : Beban Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja.

I. PENDAHULUAN

Berbagai hal yang dapat menjadi sumber stres yang berasal dari pekerjaan pun dapat beraneka ragam seperti beban tugas yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peranan karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya, konflik antara karyawan dengan pihak lain di dalam dan di luar kelompok kerjanya, perbedaan sistem nilai yang dianut oleh karyawan dan yang dianut oleh organisasi dan perubahan yang terjadi yang pada umumnya memang menimbulkan rasa ketidakpastian.

Persaingan yang semakin ketat dan krisis ekonomi yang melanda seluruh negara di dunia merupakan dampak globalisasi yang harus dihadapi perusahaan saat ini. Akibat dari krisis yang berkepanjangan telah menimbulkan dampak yang sangat merugikan bagi ribuan bahkan jutaan tenaga kerja. Mereka harus rela dipindahkan ke bagian yang sangat tidak mereka kuasai dan tidak tahu berapa lama lagi mereka akan dapat bertahan atau dipekerjakan. Selain itu mereka harus menerima suatu kebijakan perusahaan yang menuntut para karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya. Keadaan seperti ini akan membuat para pekerja di setiap level mengalami suatu tekanan, munculnya perasaan ketidakpastian karyawan dalam bekerja dan menurunnya kepuasan. Situasi inilah yang seringkali memicu terjadinya stres kerja.

II. KAJIAN PUSTAKA

Beban Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Indikator:

1. Hasil kerja
2. Objek kerja
3. Peralatan kerja
4. Tugas per tugas jabatan

Konflik Kerja merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja. Indikator:

1. Proses
2. Dua pihak atau lebih
3. Saling tergantung
4. Pertentangan mengenai objek konflik
5. Interaksi konflik

6. Keluaran konflik

Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Indikator :

1. Faktor Pekerjaan:
 - a. Beban kerja
 - b. Desakan waktu
 - c. Tanggung jawab
 - d. Upah
 - e. Konflik antar tim kerja
 - f. Konflik antar atasan
2. Faktor Personal:
 - a. Frustrasi
 - b. Masalah rumah tangga
 - c. Masalah finansial
3. Faktor Eksternal:
 - a. Perlindungan hukum
 - b. Lokasi rumah
 - c. Kejahatan

III. METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Agraparsada yang beralamatkan di Jl. Perintis Kemerdekaan No. 155 Dusun V Desa Sendang Rejo, Kec. Binjai, Kab. Langkat.

Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan PT. Agraparsada Medan yang berjumlah 44 orang. Sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 44. Semua populasi yang ada yang penarikannya adalah diambil secara sensus yakni 100% dari jumlah populasi atau disebut juga dengan metode sampling jenuh., September dan Desember.

Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linear berganda

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah model analisis Regresi berganda. Peneliti menggunakan Regresi linear berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Model persamaan regresi berganda adalah :

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+e$$

Dimana :
 Y : Stres Kerja
 a : Konstanta
 b₁-b₂ : Koefisien regresi
 X₁ : Beban Kerja
 X₂ : Konflik Kerja
 e : *Standard error*

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil Penelitian Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti yaitu beban kerja (X₁) dan konflik kerja (X₂) terhadap stress kerja (Y). Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Hal ini apabila R² = 0 menunjukkan ketidakmampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Bila R² mendekati 1 menunjukkan kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen.

IV. DISCUSSION

Hasil Penelitian

Metode Persamaan Regresi Berganda

Persamaan regresi berganda secara umum adalah:

$$Y = -2,549 + 1,225X_1 + 0,522X_2$$

Tabel
 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
 Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-2,549	3,231		-.789	,435
	X1	1,225	,112	,750	10,971	,000
	X2	,522	,115	,311	4,547	,000

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berarti variabel beban kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 1,225% atau berpengaruh positif yang artinya jika beban kerja di tingkatkan sebesar 1% saja beban kerja akan meningkat sebesar 1,225%. Sebaliknya jika beban kerja diturunkan 1% saja, maka beban kerja akan turun sebesar 1,225%. Berarti variabel konflik kerja mempengaruhi stres kerja sebesar 0,522% atau berpengaruh positif yang artinya jika konflik kerja ditingkatkan 1% saja maka stres kerja akan meningkat sebesar 0,522%. Sebaliknya jika stres kerja diturunkan 1% saja maka konflik kerja akan turun sebesar 0,522%.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,914	,835	,821	3,393

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Tabel 2 menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja yaitu sebesar 0,914 dan menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja yaitu sebesar 0,835 atau 83,5% sedangkan sisanya 16,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diketahui dan diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan Menggunakan Uji F

Hasil uji signifikansi simultan dapat dilihat tabel berikut :

Tabel3
Uji F (Uji Signifikansi Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2399,167	2	1199,583	103,923	,000 ^b
	Residual	473,265	41	11,543		
	Total	2872,432	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan Tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $103,923 > F_{tabel}$ sebesar 3,22 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka H_a diterima.

Pengujian Hipotesis secara Parsial Menggunakan Uji t

a. Pengaruh X_1 terhadap Y

Variabel beban kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,970 > t_{tabel}$ 2,0195 atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

b. Pengaruh X_2 terhadap Y

Pengaruh konflik kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,547 > 2,0195$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima yang berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap str

koefisien determinasi pada penelitian ini menjelaskan bahwa besarnya nilai korelasi (R) antara beban kerja (X1) dan konflik kerja (X2) terhadap stres kerja (Y) yaitu sebesar 0,914 dan besarnya persentase pengaruh variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja yaitu sebesar 0,827 atau 82,7% sedangkan sisanya 18,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain.

Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis uji F pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $103,923 < F_{tabel}$ sebesar 3,22 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka H_a diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja secara bersama-sama. Hasil pengujian hipotesis uji t pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,970 > 2,0195$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan pengaruh konflik kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,547 > 2,0195$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima yang berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis uji t pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel beban kerja (X1) dengan nilai t_{hitung} sebesar $10,970 > 1,3025$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima yang berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y).
2. Hasil pengujian hipotesis uji t pada penelitian ini menjelaskan bahwa variabel konflik kerja (X2) dengan nilai t_{hitung} sebesar $4,547 > 1,3025$ atau nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a diterima yang berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y).
3. Hasil pengujian hipotesis uji F pada penelitian ini menjelaskan bahwa nilai F_{hitung} diperoleh sebesar $103,923 > F_{tabel}$ sebesar 3,22 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka H_a diterima, sehingga dapat dikatakan beban kerja dan konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja secara bersama-sama.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi pada penelitian ini menjelaskan besarnya nilai korelasi (R) antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja yaitu sebesar 0,914 dan menjelaskan besarnya persentase pengaruh variabel beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja yaitu sebesar 0,827 atau 82,7% sedangkan sisanya 17,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

REFERENCES

- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Endah. 2013. Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Kerja pada Pekerja Sosial di Panti Sosial Tresna Werdha Budi Mulia. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Fahmi, Irham. 2013. *Manajemen Kepemimpinan: Teori, dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi: Teori, Kasus, dan Analisis*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Netra. 2013. Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Denpasar. *Jurnal Bali*: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.
- Priyoto. 2014. *Konsep Manajemen Stress*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Santoso, Singgih. 2015. *Menguasai SPSS 22*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo
- Santoso, Yussy. 2015. *Organization Design and Job Analysis Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Elex Media Komputindo.
- Sedanayasa, Gede. 2014. *Pengembangan Pribadi Konselor*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinaga, Tiahohu Maria. 2013. Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bardie Puritama. *Jurnal*. Jakarta: Universitas Kristen Krida Wacana.
- Soewadji, Yusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Siagian, P Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sujarweni, V Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustakabarupress.

- Suryaningrum, Tri. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Thoifah. I'anatut. 2015. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Malang: Madani (Kelompok Intrans Publishing).
- Torang, Syamsir. 2012. *Metode Riset Struktur dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Usman, Husaini 2014. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. 2013. *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika
- _____. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintahan dan Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers
- Whetten, David A. 2014. *Pengembangan Keterampilan Manajemen Edisi Ketujuh*. Jakarta: Indeks.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.