

SKRIPSI

**PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP
STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. ABATA RENCANA
KARYANUSA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

DONI BANGUN JAYA S

NPM: 165210664

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2021**




UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kaharudin Nasution No. 113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax: (0761) 6748834 Pekanbaru 28284

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DONI BANGUN JAYA S
NPM : 165210664
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH KONFLIK DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS
KERJA KARYAWAN PADA PT. ABATA RENCANA KARYANUSA
PEKANBARU


Disahkan Oleh:
Pembimbing


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

Diketahui :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

 10/1/22
Dekan


(Dr. Eva Sundari, SE.,MM)



Ketua Program Studi


(Abd.Razak Jer, SE.,M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

Alamat: Jalan Kaharudin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp. (0761) 674674 Fax.(0761) 674834 Pekanbaru-28284

LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI

Nama : Doni Bangun Jaya. S
NPM : 165210664
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Abd Razak Jer, SE., M.Si
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja
Karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru
Disetujui oleh : Tim Penyeminar / Penguji Skripsi
Nama Dosen
1. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc ()
2. Deswarta, SE., MM ()

Pekanbaru, 10 Januari 2022

Mengetahui:

Pembimbing



(Abd Razak Jer, SE., M.Si)

Ketua Program Studi




(Abd. Razak Jer, M.Si)



UNIVERSITAS ISLAM RIAU

FAKULTAS EKONOMI

alamat: Jalan Kaharuddin Nasution No.113 Perhentian Marpoyan
Telp.(0761) 674674 Fax. (0761) 674834 Pekanbaru-28284

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Doni Bangun Jaya. S
NPM : 165210664
Program Studi : Manajemen S1
Sponsor : Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru

No.	Waktu	Catatan	Berita Acara	Paraf
		Sponsor		Sponsor
1.	19/01/2021	x	- Uraikan konsep atau variable - Ada data atau fakta yang terjadi - Masalah penelitian - Uraikan lebih lengkap aktivitas perusahaan - Rumusan masalah diperbaiki	
2.	15/02/2021	x	- Operasional variabel sesuai dengan teori - Acc seminar proposal	
3.	20/06/2021	x	- Acc kuesioner lanjut penelitian	
4.	14/09/2021	x	- Rumusan di ganti menjadi dua saja - Pembahasan di perjelas makna negative - Saran di perjelas - Kesimpulan di buat menjadi 5 buah	
5	07/11/2021	x	- Lampirkan dokumentasi penelitian - Acc ujian seminar hasil	

Perpustakaan Universitas Islam Riau
Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Pekanbaru, 10 Januari 2022
Wakil Dekan I



Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI / MEJA HIJAU

Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau No: 1593/KPTS/FE-UIR/2021, Tanggal 30 November 2021, Maka pada Hari Rabu 01 Desember 2021 dilaksanakan Ujian Oral Komprehensif/Meja Hijau Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau pada Program Studi **Manajemen** Tahun Akademis 2021/2022.

- | | |
|-------------------------|---|
| 1. Nama | : Doni Bangun Jaya S |
| 2. NPM | : 165210664 |
| 3. Program Studi | : Manajemen SI |
| 4. Judul skripsi | : Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru. |
| 5. Tanggal ujian | : 01 Desember 2021 |
| 6. Waktu ujian | : 60 menit. |
| 7. Tempat ujian | : Ruang Sidang Meja Hijau Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR |
| 8. Lulus Yudicium/Nilai | : Lulus (B) 69 |
| 9. Keterangan lain | : Aman dan lancar. |

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan Bidang Akademis


Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Ketua Prodi Manajemen

Dosen penguji :

1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
2. Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc
3. Deswarta, SE., MM

(.....)
(.....)
(.....)

Notulen

1. Gilang Nugroho, SE., MM

(.....)

Pekanbaru, 01 Desember 2021

Mengetahui
Dekan.




Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor : 1593 / Kpts/FE-UIR/2021
TENTANG PENETAPAN DOSEN PENGUJI SKRIPSI MAHASISWA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RIAU

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS ISLAM RIAU

- Menimbang : 1. Bahwa untuk menyelesaikan studi Program Sarjana Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau dilaksanakan ujian skripsi/oral komprehensif sebagai tugas akhir dan untuk itu perlu ditetapkan mahasiswa yang telah memenuhi syarat untuk ujian dimaksud serta dosen penguji
2. Bahwa penetapan mahasiswa yang memenuhi syarat dan penguji mahasiswa yang bersangkutan perlu ditetapkan dengan surat keputusan Dekan.

- Mengingat : 1. Undang-undang RI Nomor: 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Undang-undang RI Nomor: 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen
3. Undang-undang RI Nomor: 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi.
4. Peraturan Pemerintah RI Nomor: 4 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi
5. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2018.
6. SK. Pimpinan YLPI Daerah Riau Nomor: 006/Skep/YLPI/II/1976 Tentang Peraturan Dasar Universitas Islam Riau.
7. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
- a. Nomor : 2806/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
- b. Nomor : 2640/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Manajemen
- c. Nomor : 2635/SK/BAN-PT/Akred/S/IX/2018, tentang Akreditasi Akuntansi S1
- Irma Dona Cahyati d. Nomor : 1036/SK/BAN-PT/Akred/Dipl-III/IV/2019, tentang Akreditasi D.3 Akuntansi.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan : 1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau yang tersebut di bawah ini:
- N a m a : Doni Bangun Jaya S
N P M : 165210664
Program Studi : Manajemen S1
Judul skripsi : Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru
2. Penguji ujian skripsi/oral komprehensif mahasiswa tersebut terdiri dari:

NO	Nama	Pangkat/Golongan	Bidang Diuji	Jabatan
1	Abd Razak Jer, SE., M.Si	Lektor, C/c	Materi	Ketua
2	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Lektor, C/b	Sistematika	Sekretaris
3	Deswarta, SE.,MM	Asisten Ahli C/b	Lektor Kepala, D/a	Anggota
4			Penyajian	Anggota
5			Assisten Ahli, C/b	Anggota
6	Gilang Nugroho, SE., MM	Non Fungsional C/b	-	Notulen
7			-	Saksi II
8			-	Notulen

3. Laporan hasil ujian serta berita acara telah disampaikan kepada pimpinan Universitas Islam Riau selambat-lambatnya 1 (satu) minggu setelah ujian dilaksanakan.
4. Keputusan ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan akan segera diperbaiki sebagaimana mestinya.
- Kutipan : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.



Ditetapkan di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 01 Desember 2021
Dekan

Dr. Eva Sundari, SE., MM., CRBC

Tembusan : Disampaikan pada :

1. Yth : Bapak Koordinator Kopertis Wilayah X di Padang
2. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau di Pekanbaru
3. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru
4. Yth : Sdr. Kepala BAAK UIR di Pekanbaru

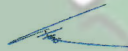
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nasution No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647


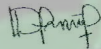
BERITA ACARA SEMINAR HASIL PENELITIAN SKRIPSI

Nama : Doni Bangun Jaya S
NPM : 165210664
Jurusan : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru.
Hari/Tanggal : Rabu 01 Desember 2021
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UIR

Dosen Pembimbing

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Abd. Razak Jer, SE., M.Si		


Dosen Pembahas / Penguji

No	Nama	Tanda Tangan	Keterangan
1	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc		
2	Deswarta, SE., MM		

Hasil Seminar : *)

1. Lulus (Total Nilai)
2. Lulus dengan perbaikan (Total Nilai **69**)
3. Tidak Lulus (Total Nilai)

Mengetahui
An.Dekan


Dina Hidayat, SE., M.Si., Ak., CA
Wakil Dekan I



Pekanbaru, 01 Desember 2021
Ketua Prodi


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

*) Coret yang tidak perlu

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU
Nomor: 1540/Kpts/FE-UIR/2020
TENTANG PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA S1
Bismillahirrohmanirrohim
DEKAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM RIAU

Menimbang: 1. Surat penetapan Ketua Jurusan / Program Studi Manajemen tanggal 5 November 2020 tentang penunjukan Dosen Pembimbing skripsi mahasiswa.
2. Bahwa dalam membantu mahasiswa untuk menyusun skripsi sehingga Mendapat hasil yang baik perlu ditunjuk Dosen Pembimbing yang Akan memberikan bimbingan sepenuhnya terhadap mahasiswa tersebut

Mengingat: 1. Surat Mendikbud RI:
a. Nomor: 0880/U/1997 c.Nomor: 0378/U/1986
b. Nomor: 0213/0/1987 d.Nomor: 0387/U/1987
2. Surat Keputusan BAN PT Depdiknas RI :
a. Nomor : 192/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Eko. Pembangun
b. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Manajemen
c. Nomor : 197/SK/BAN-PT/Ak.XVI/S/IX/2013, tentang Akreditasi Akuntansi S1
d. Nomor : 001/SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/I/2014 Tentang Akreditasi D.3 Akuntansi
3. Surat Keputusan YLPI Daerah Riau
a. Nomor: 66/Skep/YLPI/II/1987
b. Nomor: 10/Skep/YLPI/IV/1987
4. Statuta Universitas Islam Riau Tahun 2013
5. Surat Edaran Rektor Universitas Islam Riau tanggal 10 Maret 1987
a. Nomor: 510/A-UIR/4-1987

MEMUTUSKAN

Menetapkan: 1. Mengangkat Saudara - saudara yang tersebut namanya di bawah ini sebagai pembimbing dalam penyusunan skripsi yaitu:

No	N a m a	Jabatan/Golongan	Keterangan
1	Abd Razak Jer, SE.,M.Si	Lektor, C/c	Pembimbing

2. Mahasiswa Yang Dibimbing Adalah:
N A M A : Doni Bangun Jaya Silitonga
N P M : 165210664
Jusan/Jenjang Pendd. : Manajemen / S1
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada Pt. Abata Rencana Karyanusa
3. Tugas Pembimbing Adalah Berpedoman Kepada Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Riau Nomor: 52/UIR/Kpts/1989 tentang pedoman penyusunan skripsi mahasiswa di lingkungan Universitas Islam Riau.
4. Dalam pelaksanaan bimbingan supaya memperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal.
5. Kepada pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Riau.
6. Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan dalam keputusan ini segera akan ditinjau kembali.
- Kutipan: Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan menurut semestinya.

Ditetapkan di: Pekanbaru
Pada Tanggal: 6 November 2020

Dekan,



Dr. Firdaus AR, SE., M.Si., Ak., CA

Tembusan : Disampaikan pada:

1. Yth : Bapak Rektor Universitas Islam Riau
2. Yth : Sdr. Kepala Biro Keuangan UIR di Pekanbaru.

UNIVERSITAS ISLAM RIAU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Alamat : Jalan Kaharuddin Nst Km 11 No 113 Marpoyan Pekanbaru Telp 647647




BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL

Nama : Doni Bangun Jaya Silitonga
NPM : 165210664
Judul Proposal : Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Abata Rencana Karyanusa.
Pembimbing : 1. Abd. Razak Jer, SE., M.Si
Hari/Tanggal Seminar : Rabu 07 April 2021

Hasil Seminar dirumuskan sebagai berikut :

1. Judul : Disetujui dirubah/perlu diseminarkan *)
2. Permasalahan : Jelas/masih kabur/perlu dirumuskan kembali *)
3. Tujuan Penelitian : Jelas/mengambang/perlu diperbaiki *)
4. Hipotesa : Cukup tajam/perlu dipertajam/di perbaiki *)
5. Variabel yang diteliti : Jelas/Kurang jelas *)
6. Alat yang dipakai : Cocok/belum cocok/kurang *)
7. Populasi dan sampel : Jelas/tidak jelas *)
8. Cara pengambilan sampel : Jelas/tidak jelas *)
9. Sumber data : Jelas/tidak jelas *)
10. Cara memperoleh data : Jelas/tidak jelas *)
11. Teknik pengolahan data : Jelas/tidak jelas *)
12. Daftar kepustakaan : Cukup/belum cukup mendukung pemecahan masalah Penelitian *)
13. Teknik penyusunan laporan : Telah sudah/belum memenuhi syarat *)
14. Kesimpulan tim seminar : Perlu/tidak perlu diseminarkan kembali *)

Demikianlah keputusan tim yang terdiri dari :

No	Nama	Jabatan pada Seminar	Tanda Tangan
1.	Abd. Razak Jer, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Hafidzah Nurjannah, SE., M.Sc	Anggota	2. 
3.	Deswarta, SE., MM	Anggota	3. 

*Coret yang tidak perlu

Mengetahui
A.n. Dekan Bidang Akademis


Dr. Hj. Ellyan Sastraningsih, SE., M.Si



Pekanbaru, 07 April 2021
Sekretaris,


Abd. Razak Jer, SE., M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis saya, Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana, Magister, Doktor) baik di Universitas Islam Riau maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa cabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekanbaru,
Saya yang membuat pernyataan

(Doni Bangun Jaya S)

ABSTRAK

PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT. ABATA RENCANA KARYANUSA PEKANBARU

DONI BANGUN JAYA S

NPM: 165210664

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* yaitu penetapan berdasarkan tujuan dan pertimbangan peneliti. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja secara pasrial berpengaruh negative dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru. Besarnya pengaruh konflik kerja dan beban kerja menggunakan *Adjusted R Square* sebesar 83,3% dengan kategori pengaruh kuat.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK CONFLICT AND WORKLOAD ON EMPLOYEE STRESS AT PT. ABATA WORK PLAN PEKANBARU

DONI BANGUN JAYA S

NPM: 165210664

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work conflict and workload on employee work stress at PT. Abata Karyanusa Pekanbaru Plan. The population in this study are all employees who work at the company. The sampling technique in this study used purposive sampling, namely the determination based on the objectives and considerations of the researcher. Data collection techniques in this study used a questionnaire or questionnaire. The data analysis technique in this study uses descriptive analysis and SPSS 26. The results of this study indicate that work conflict and workload partially have a significant negative effect on employee work stress at PT. Abata Karyanusa Pekanbaru Plan. The magnitude of the effect of work conflict and workload using Adjusted R Square is 83.3% with a strong influence.

Key Word: Work Conflict, Workload and Employee Stress

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul **“Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru”** adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian comprehensive guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa, skripsi ini masih jauh dari skripsi, penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada Orang Tua Ayah Doharman Silitonga Dan Ibunda Herlina Purba terimakasih banyak yang tak terhingga dengan perhatian yang lebih dan kepada Hermanto Silitonga sebagai abang dan kakak yang selalu membantu

dari segi moril maupun materil selama hidup ananda selama ini. Terimakasih sebanyak-banyaknya karena telah bersedia direpotkan untuk menyelesaikan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Eva Sundari, SE., MM, CRBC Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si selaku Ketua Pogram Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau dan sekaligus sebagai dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan nasehat dan arahan serta bimbingan kepada penulis sehingga karya ilmiah ini cepat diselesaikan. Meskipun banyak kekurangan dalam penelitian ini, penulis tetap mengucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya.
4. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan pengajaran kepada penulis selama dibangku kuliah.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. saya akui itulah kemampuan yang bisa saya berikan dalam penyusunan skripsi ini. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 10 Agustus 2021

Doni Bangun Jaya Silitonga

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	9
1.4 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Konflik Kerja	12
2.1.1 Pengertian Konflik Kerja	12
2.1.2 Bentuk-Bentuk Konflik Kerja.....	15
2.1.3 Indikator Konflik Kerja	16
2.1.4 Faktor Penyebab Konflik Kerja	18
2.2 Beban Kerja	19
2.2.1 Pengertian Beban Kerja.....	19
2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja	20
2.2.3 Indikator Beban Kerja	21
2.3 Stress Kerja	22
2.3.1 Pengertian Stress Kerja	22
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja.....	24
2.3.3 Konsekuensi Stress Kerja	25
2.3.4 Strategi Manajemen Stres Kerja.....	26
2.3.5 Indikator Stress Kerja.....	31
2.4 Hubungan Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja	31

2.5 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja	32
2.6 Penelitian Terdahulu	33
2.7 Kerangka Pemikiran	34
2.8 Hipotesis Penelitian	35

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	36
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	36
3.3 Populasi dan Sampel	39
3.4 Jenis dan Sumber Data	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.6 Teknik Analisis Data.....	41
1. Uji Kualitas Data.....	41
a. Uji Validitas.....	41
b. Uji Reliabilitas.....	41
2. Uji Asumsi Klasik	42
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Multikolinearitas	43
c. Uji Autokorelasi	44
d. Uji Heterokedastisitas.....	44
e. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
3. Uji Hipotesis Data	45
a. Koefisien Determinasi (R ²).....	45
b. Uji f Simultan	46
c. Uji t Parsial	47

BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru	48
4.2 Visi dan Misi PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru	48
4.3 Logo dan Tujuan Perusahaan Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru	49

4.3.1 Logo Perusahaan.....	49
4.3.2 Tujuan Perusahaan	49
4.4 Struktur Organisasi PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru	50
4.5 Tugas dan Wewenang Struktur Organisasi PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru	52
 BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	54
5.1.1 Usia Responden	54
5.1.2 Jenis Kelamin Responden	55
5.1.3 Pendidikan Terakhir Responden	56
5.1.4 Masa Kerja Responden	56
5.2 Uji Kualitas Data.....	57
5.2.1 Uji Validitas Data	57
5.2.2 Uji Reliabilitas.....	59
5.3 Deskripsi Variabel	60
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Konflik Kerja	60
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja.....	74
5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Stress Kerja	85
5.4 Analisis Pengaruh Konflik kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru	98
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	
 BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	91
6.2 Saran	92

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru pada Tahun 2020	4
Tabel 1.2	Tingkat Absensi PT. Abata Rencana Karyanusa pada Tahun 2020	5
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	37
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban	40
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Usia	54
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	55
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	56
Tabel 5.4	Identitas Responden berdasarkan Masa Kerja	57
Tabel 5.5	Uji Validitas	58
Tabel 5.6	Uji Reliabilitas.....	60
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki visi kerja yang kurang sesuai dengan perusahaan	61
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa kesulitan dalam mencapai visi perusahaan	62
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tujuan yang berbeda dalam menyelesaikan konflik.....	62
Tabel 5.10	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa kurang peka terhadap emosional anggota karyawan.....	63
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu berbeda pendapat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.....	64
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu berdebat setiap menyelesaikan pekerjaan	65
Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu mengaitkan masalah pribadi dengan perusahaan	66
Tabel 5.14	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki ketegangan masalah yang tidak selesai antar anggota	66

Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai Karyawan menyelesaikan konflik yang tidak sesuai dengan anggota lainnya.....	67
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki konflik yang tidak terselesaikan.....	68
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menerima pekerjaan yang menantang dari perusahaan	69
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki pekerjaan yang melelahkan.....	70
Tabel 5.19	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki mental yang mundur akibat pekerjaan yang banyak	70
Tabel 5.20	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Konflik Kerja (X1) Pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru	71
Tabel 5.21	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mengerjakan tugas yang bukan pekerjaannya	74
Tabel 5.22	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menggunakan waktu kerja untuk pekerjaan yang jelas.....	75
Tabel 5.23	Tanggapan Responden mengenai Waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu bermanfaat	76
Tabel 5.24	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu menyita waktu kerja untuk hal yang tidak penting	77
Tabel 5.25	Tanggapan Responden mengenai Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar.....	78
Tabel 5.26	Tanggapan Responden mengenai Perusahaan memberikan kebijakan dan kebutuhan kerja yang jelas.....	78
Tabel 5.27	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki penyelesaian kerja dengan jangka waktu yang tepat.....	79
Tabel 5.28	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu memahami situasi dan kondisi perusahaan	80
Tabel 5.29	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki pencapaian target untuk kepentingan perusahaan	81

Tabel 5.30	Tanggapan Responden mengenai Karyawan dapat mencapai hasil kerja yang dapat dicapainya	82
Tabel 5.31	Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Berdasarkan Variabel Konflik Kerja (X1) Pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru.....	83
Tabel 5.32	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki kondisi tugas yang berlebihan.....	86
Tabel 5.33	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki kondisi fisik yang tidak beraturan.....	86
Tabel 5.34	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selau diberikan pelimpahan tugas yang berlebihan oleh perusahaan	87
Tabel 5.35	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa tertekan dari fungsi dan peran bidang kerjanya	88
Tabel 5.36	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa tertekan dengan jabatan yang diberikan perusahaan.....	89
Tabel 5.37	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tanggung jawab kerja yang baik.....	90
Tabel 5.38	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki tekanan emosional dari anggota lain.....	90
Tabel 5.39	Tanggapan Responden mengenai Karyawan memiliki lingkungan kerja yang efektif.....	91
Tabel 5.40	Tanggapan Responden mengenai Karyawan merasa komunikasi antar karyawan aktif dan komunikatif.....	92
Tabel 5.41	Tanggapan Responden mengenai Karyawan selalu merasa mendapatkan peran dan wewenang yang jelas	93
Tabel 5.42	Tanggapan Responden mengenai Perintah yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersifat menuntut.....	94
Tabel 5.43	Tanggapan Responden mengenai Karyawan mendapatkan keadilan dalam kepemimpinan perusahaan.....	95
Tabel 5.44	Uji Multikolinearitas	101
Tabel 5.45	Uji Autokorelasi	102

Tabel 5.46	Analisis Regresi Linier Berganda.....	104
Tabel 5.47	Koefisien Determinasi (R ²)	106
Tabel 5.48	Uji F Simultan	107
Tabel 5.49	Uji t Parsial	108



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1 Logo Perusahaan PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru	49
Gambar 4.2 Sturktur Organisasi PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru...	51
Gambar 5.1 Uji Histogram	99
Gambar 5.2 Normal P-Plot	100
Gambar 5.3 Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot).....	103



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem sebuah manajemen perusahaan, yang mana manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja dan aktivitas yang ada didalamnya sehingga dalam hal ini begitu banyak hal mengenai sistem dan peraturan kerjanya.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan. Pihak manajemen harus senantiasa memperhatikan kebijakan yang diambilnya dalam memberikan kesempatan bagi sumber daya manusia yang dimilikinya untuk maju dan berkembang bersama-sama agar dapat mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan tersebut. Dengan demikian perlu adanya kerjasama antara perusahaan dan sumber daya manusia yang dimiliki yaitu karyawan, agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Perusahaan dituntut untuk melakukan berbagai inovasi demi berlangsungnya kehidupan dan perkembangan perusahaan, berbagai persaingan antar perusahaan sering terjadi baik dalam perusahaan berskala kecil menengah maupun besar. Semakin tinggi skala suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat persaingan yang diterima oleh perusahaan. Persaingan yang terjadi bukan hanya dari segi produk melainkan juga pelayanan atau bagaimana tim kerja karyawan untuk menyelesaikan suatu tujuan baik perusahaan profit maupun perusahaan non

profit. Dalam sebuah perusahaan tentu adanya konflik kerja dan beban kerja yang seharusnya dihindari dari karyawan.

Stress kerja (Siagian: 2014) merupakan kondisi ketegangan dan kepanikan yang berpengaruh terhadap emosi atau jalan pikiran dan kondisi seseorang yang sedang tidak kondusif dalam bekerja sehingga terkadang tidak sanggup ia hadapi dengan nyata dan kesabaran maka munculla stress berkepanjangan akibat dari tugas dan kerja yang tidak selesai-selesai juga. Stress kerja akan muncul apabila disuatu titik karyawan merasa tidak dapat lagi memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja dalam jangka waktu akan membuat karyawan tersebut tidak akan mampu lagi bekerja pada perusahaan tersebut. suatu

Suatu konflik merupakan hal yang wajar dalam organisasi. Konflik bukanlah hal yang menjadi suatu hal yang harus ditakutkan, tetapi juga merupakan suatu hal yang dikelola agar dapat mencapai tujuan organisasi. Konflik tidak dapat dikendalikan maka akan mengakibatkan stress pada karyawan yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap aktivitas organisasi itu sendiri.

Konflik kerja adalah segala macam interaksi berupa tantangan atau antagonistic antara dua atau lebih yang terjadi dilingkungan kerja (Gibson, 2006:77). Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkan (Robbins, 2012: 45).

Selain konflik kerja yang mempengaruhi stress kerja karyawan ialah beban kerja, tugas atau pekerjaan yang banyak dan melimpah akan menyebabkan beban

kerja yang menimpa karyawan tersebut. Beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit yang mana pekerjaan terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton (Sitepu, 2013) kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerjaan.

PT. Abata Rencana Karyanusa adalah perusahaan yang bergerak pada bidang jasa pembuatan banner, surat, undangan pernikahan, percetakan yang dalam bentuk makro, dan pembuatan peta wilayah. PT. Abata Rencana Karyanusa ini sebuah perusahaan yang berusaha mempertahankan pelayanan dan penilaian yang baik kepada konsumen baik masyarakat maupun seluruh khalayak yang membutuhkan jasa pembuatan dan percetakan tersebut. Aktivitas pada perusahaan ini ini ialah terdiri dari bidang aksitektur, interior, transportasi, pertanian, Art Craft dan gift item, planologi seperti survey pengukuran dan pemetaan topogradi, fotogrametri, pembuatan data base dan sistem informasi geografis. Dari segi transportasi ialah perencanaan jalan, jembatan dan perencanaan transportasi laut. Dari segi teknik lingkungan ialah perencanaan sistem penyediaan air bersih, perencanaan sanitasi dan persampahan. Dari segi teknik sipil perusahaan ini merencanakan irigasi dan drainase, bendung dan waduk, perencanaan sungai dan rawa.

Untuk melihat data karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Data Karyawan PT. Abata Rencana Karyanusa Pada Tahun 2020

No	Bidang	Jumlah Karyawan
1	Direktur	1
2	Manajer Percetakan	2
3	Human Resource Development	1
4	Legal Officer	3
5	Finance Officer	4
6	Management Trainee	2
7	Kepala Bidang Produksi	1
8	Kepala Bagian Gudang	1
9	Staff Administrasi	3
10	Kepala Bidang Teknik	1
11	Kasi Litbang	2
12	Kasi Mesin	2
13	Kasi Elektro	2
14	Kasi Percetakan	2
15	Kasi Cetak	2
16	Kasi Finishing	2
17	Kasi Jilid	4
	Jumlah	35

Sumber: Data Administrasi PT. Abata Rencana Karyanusa, 2020

Berdasarkan tabel diatas merupakan data karyawan yang berada pada PT. Abata Rencana Karyanusa yang memiliki 35 orang karyawan. Hal ini yang menyebabkan setiap bidang kerja karyawan tersebut memiliki bidang dan tugas masing-masing. PT. Abata Rencana Karyanusa sudah memiliki banyak konsumen dan pangsa pasar yang luas, sehingga pemberian tugas yang berlebihan serta lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan stress yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Kondisi saat ini yang ada pada

PT. Abata Rencana Karyanusa ini yang sudah terindikasi bahwa konflik kerja dan beban kerja yang dapat memicu karyawan. Stress kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi (alpha, terlambat, sakit, izin, cuti) yang dikarenakan karyawan pada PT. Abata Rencana Karya Nusa ini terlihat hubungan yang kurang kondusif antara karyawan karna seringnya terjadi komunikasi yang tidak sesuai dengan karyawan yang lainnya.

Konflik yang terjadi pada PT. Abata Rencana Karya Nusa masih banyak terjadi dalam hal perdebatan dan percekcoakan antar karyawan, karyawan masih banyak memasukkan masalah pribadi dalam pekerjaan. Karyawan masih banyak memperdebatkan visi dan tugasnya dalam menyelesaikan pekerjaan, karyawan juga masih kurang dalam menyatukan pendapat untuk menentukan tujuan perusahaan, dan masih ada karyawan yang kurang peka dalam hal emosional yang masih stabil setiap perkara perusahaan. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan fungsi yang harus dijalankannya sehingga hal ini akan sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk melihat tingkat absensi pada PT. Abata Rencana Karya Nusa dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi PT. Abata Rencana Karyanusa Pada Tahun 2020

Bulan	Absensi									
	Sakit		Izin		Alfa		Cuti		Terlamb t	
	Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	jlh	%	jlh	%
Januari	4	11	2	5,7	1	2,8	1	2,8	4	11
Februari	4	11	1	2,8	1	2,8	1	2,8	4	11
Maret	3	8,5	1	2,8	1	2,8	1	2,8	3	8,5
April	2	5,7	2	5,7	1	2,8	1	2,8	1	2,8

Mei	4	11	2	5,7	2	5,7	1	2,8	2	5,7
Juni	6	17	2	5,7	4	11	1	2,8	3	8,5
July	7	20	3	8,5	6	17	1	2,8	4	11
Agustus	5	14	3	8,5	3	8,5	1	2,8	3	8,5
September	5	14	4	11	2	5,7	1	2,8	2	5,7
Oktober	4	11	3	8,5	4	11	2	5,7	4	11
November	2	5,7	1	2,8	6	17	3	8,5	2	5,7
Desember	5	14	2	5,7	8	22	4	11	5	14
Total	63	15%	26	6,1%	41	9,7%	18	4,2%	37	8,8

Sumber: Data Administrasi PT. Abata Rencana Karyanusa, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa yang dilihat bahwa absensi karyawan lebih banyak jumlah sakit yaitu 15% pada tahun 2020 tersebut. Sakit merupakan salah satu bentuk stress kerja karyawan dalam bekerja dan beban kerja yang telah dialaminya selama bekerja tersebut.

PT. Abata Rencana Karyanusa menilai dari permasalahan kerja yang ada didalam perusahaan ataupun diluar perusahaan masalah kerja selalu saja hadir ketika dalam bekerja baik secara umum dan kecil dilingkungan kerja. Konflik kerja adalah permasalahan yang terjadi ketika bekerja atau sedang dalam melaksanakan aktivitas didalam bekerja. stress kerja sendiri berasal dari konflik kerja dan beban kerja yang timbul akibat kerja menjadi lebih nyata dan sangat berpengaruh sekali baik itu secara transparan maupun secara linear, beban kerja dalam hal ini ialah sestelah seseorang melaksanakan pekerjaannya tapi tidak bisa menuntaskannya maka akan berdampak menjadi beban untuk diri sendiri yang dimana pekerjaan tersebut harus dituntaskan baik itu perlahan namun berjalan sesuai koridornya.

Pada bagian Kasi Litbang melaksanakan tugas untuk merencanakan, mengevaluasi dan melaporkan kinerja dari karyawan yang bekerja pada perusahaan ini, akan tetapi masih ada karyawan pada bagian Kasi Litbang yang masih kurang efektif dalam merencanakan program kerja dan tugas, dan masih banyaknya tugas yang menumpuk untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Pada bagian Kasi Mesin melaksanakan tugas untuk memantau mesin yang digunakan, dan melaporkan jika ada kendala pada mesin kantor, serta meninjau ulang pesanan atau pembuatan peta dalam beberapa waktu, namun dari permasalahan ini, bagian Kasi Mesin masih banyak kendala seperti peta yang dibuat tidak sesuai dengan keinginan konsumen, pembuatan undangan yang cetaknya pudar, dan membuat karyawan mencetak ulang undangan tersebut.

Pada bagian Kasi Cetak melaksanakan tugas untuk mencetak undangan, mencetak surat, banner dan mengevaluasi hasil dari mesin yang di lakukan. Namun Kasi Cetak masih banyak terbengkalai dan masih banyak permasalahan dari beban kerja seperti tidak terselesaikan cetak undangan dalam satu hari sementara klien atau konsumen sudah menunggu. Dan masih ada beberapa banner yang salah pesan. Hal ini yang membuat karyawan stress dalam pekerjaannya.

Meningkatnya stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa yang dilihat dari tingkat absensi dikarenakan manajemen PT. Abata Rencana Karyanusa, Kondisi seperti ini menimbulkan serta beban kerja yang dirasakan berat oleh para karyawan dari penambahan jam kerja lembur untuk menyelesaikan target produksi permintaan konsumen tersebut dimana hal tersebut ini berakibat pada meningkatnya stress kerja.

Dengan meminimalisir terjadinya stress kerja pada karyawan dan memberikan beban kerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Alasan dari solusi tersebut dipilih yaitu pertama kali dengan pemberian kerja yang efektif oleh perusahaan yang diharapkan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat memberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap stress kerja karyawan. Yang kedua dengan meminimalisir terjadinya stress kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik untuk dapat mencapai tujuan perusahaan (Utomo, 2017). Diharapkan dengan meminimalisir tingkat stress serta beban kerja yang sesuai karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: **“Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Abata Rencana Karyanusa”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa
2. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa

3. Apakah konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, maka adapun tujuan dari penelitian ini:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi peneliti, untuk menambah ilmu pengetahuan dalam mengembangkan wawasan keilmuan dan kemampuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya bagaimana cara memperbaiki beban kerja, konflik kerja dan stress kerja karyawan
- b. Bagi perusahaan, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan atau sumbangan pemikiran yang mendalam penyempurnaan mengenai konflik kerja, dan beban kerja serta stress kerja karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi bagi peneliti dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang

masa dimasa yang akan datang dan sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda dari penelitian ini.

1.4 Sistematika Penulisan

Secara garis besarnya penulisan ini akan dibagi kedalam enam bab, masing-masing akan dirinci dalam sub bab berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Pada bab ini akan diuraikan tentang pengertian stres kerja, jenis-jenis stress kerja, manajemen stress, dampak stress kerja, pengertiankonflik kerja, faktor yang mempengaruhi konflik, indikator konflik, pengertian beban kerja, dampak beban kerja, indikator beban kerja, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang lokasi penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini akan dijelaskan tentang sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi perusahaan, visi dan misi perusahaan serta kegiatan perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dibahas analisis data tentang konflik kerja, beban kerja dan stress kerja serta pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil analisa kesimpulan yang ditarik dalam bentuk kesimpulan dan sekaligus memberikan saran sebagai masukan kepada perusahaan.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Konflik Kerja

2.1.1. Pengertian Konflik Kerja

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) di mana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri.

Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawasertanya ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat dan tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. Konflik bertentangan dengan integrasi. Konflik dan Integrasi berjalan sebagai sebuah siklus di masyarakat.

Konflik secara luas sebagai sebuah proses yang dimulai ketika salah satu pihak memandang pihak lainnya telah mempengaruhi secara negative atas sesuatu hal yang diperdulikan oleh pihak pertama. Konflik menggambarkan poin dimana

aktivitas yang sedang berlangsung ketika interaksi menjadi ketidaksepakatan antara pihak. Dan kisaran yang luas mengenai pengalaman orang yang terlibat dalam konflik didalam organisasi, ketidaksesuaian tujuan, perbedaan antara interpretasi kenyataan, ketidakpastian yang berdasarkan ekspektasi atas perilaku.

Menurut Robbins dan Judge (2014: 54) konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negative atau tentang mempengaruhi secara negative tentang sesuatu pihak pertama. Sedangkan menurut Mc. Shane dan Von Glinow (2013: 98) mengatakan konflik adalah suatu proses yang mana satu pihak merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negative oleh pihak lain. Sementara menurut Kreitner dan Kinicki (2015: 62) mengatakan konflik sebagai suatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya telah ditentang atau dipengaruhi secara negative oleh pihak lainnya.

Konflik dipandang sebagai hasil atas disfungsi akibat komunikasi yang buruk hingga kurangnya keterbukaan dan kepercayaan diantara orang-orang serta kegagalan para manajer untuk menjadi responsif terhadap kebutuhan dan aspirasi para karyawan. Konflik dipandang dengan istilah kekerasan penghancuran dan ketidakrasionalan. Sementara anggapan bahwa seluruh konflik itu buruk yang harus dihindari tentu saja menawarkan sebuah kedekatan yang sederhana untuk melihat pada perilaku orang yang menciptakan ketidaksepakatan dan menyadari bahwa level konflik menjadi tidak terelakkan.

Menurut Newstorm dan Davis (2013), konflik merupakan warisan kehidupan sosial yang boleh berlaku dalam berbagai keadaan akibat daripada berbangkitnya

keadaan ketidaksetujuan, kontroversi dan pertentangan diantara dua pihak atau lebih secara berkesinambungan. Secara etimologi, konflik (*conflict*) berasal dari bahasa latin *configere* yang berarti saling memukul. Menurut Antonius, dkk (2012: 175) konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi. Hal ini sejalan dengan pendapat Morton Deutsch dalam (Maftuh, 2015: 47) yang dalam konflik, interaksi sosial antar individu atau kelompok lebih dipengaruhi oleh perbedaan daripada oleh persamaan.

Hunt & Metcalf (2012: 97) membagi konflik menjadi dua jenis, yaitu konflik intrapersonal dan konflik interpersonal. Konflik intrapersonal adalah konflik yang terjadi dalam diri individu sendiri, misalnya ketika keyakinan yang dipegang individu bertentangan dengan nilai budaya masyarakat, atau keinginannya tidak sesuai dengan kemampuannya. Konflik intrapersonal ini bersifat psikologis, yang jika tidak mampu diatasi dengan baik dapat mengganggu bagi kesehatan psikologis atau kesehatan mental individu yang bersangkutan. Sedangkan konflik interpersonal ialah konflik yang terjadi antar individu. Konflik ini terjadi dalam setiap lingkungan sosial, seperti dalam keluarga, kelompok teman sebaya, sekolah, masyarakat dan negara. Konflik ini dapat berupa konflik antar individu dan kelompok, baik di dalam sebuah kelompok maupun antar kelompok.

Jadi dapat disimpulkan bahwa konflik adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi yang harus

membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status atau persepsi.

2.1.2 Bentuk- bentuk Konflik Kerja

Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk berposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan (Rivai dan Sagala, 2013). Menurut Mangkunegara (2013) terdapat empat bentuk konflik dalam organisasi yaitu:

1. Konflik Hierarki yaitu konflik yang terjadi pada tingkatan hirearki organisasi. Contohnya konflik antara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan manajer.
2. Konflik fungsional yaitu konflik yang terjadi dari macam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran.
3. Konflik staff dengan kepala unit yaitu konflik yang terjadi antara pimpinan unit dengan staff yang berhubungan dengan wewenang atau otoritas kerja. contohnya karyawan staff secara tidak formal mengambil wewenang yang berlebihan.
4. Konflik formal- informal yaitu konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku diorganisasi informal dengan formal. Contohnya pemimpin yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

2.1.3 Indikator Konflik Kerja

Menurut Flippo (2013) yang menjadi indikator dari konflik kerja adalah:

1. Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)

Perdebatan adalah hal atau keadaan dimana terjadinya percekcokan yang dapat menimbulkan perselisihan diantara para karyawan.

2. Ketegangan masalah pribadi

Ketegangan yang dialami oleh para karyawan baik yang didapat dari internal perusahaan maupun dari eksternal perusahaan akan mempengaruhi psikologi karyawan sehingga akan sensitive dalam berkomunikasi dengan karyawan yang lainnya.

3. Visi yang berbeda dalam pekerjaan

Adanya tujuan yang berbeda antara karyawan dengan yang lain dalam bentuk penyelesaian pekerjaan dapat menjadi masalah dalam penyelesaian pekerjaan. Hal ini dikarenakan dalam melihat penyelesaian pekerjaan, karyawan punya cara dan tujuan tersendiri yang menuntutnya lebih baik dibandingkan dengan pihak lainnya. Oleh karena itu perlu komunikasi yang baik dalam melihat visi tersebut.

4. Perbedaan pendapat

Perbedaan pendapat diantar anggota karyawan akan menjadikan permasalahan dan perdebatan antar karyawan satu dengan yang lainnya.

5. Perbedaan dalam menentukan penyebab permasalahan

Adanya perbedaan pendapat mengenai akar permasalahan akan menyebabkan perselisihan yang akan terus berlanjut karena dalam

penyelesaian masalah perlu mengidentifikasi masalah yang sama antar karyawan.

6. Perbedaan dalam menentukan solusi permasalahan

Ketika terjadi masalah dalam sebuah pekerjaan perlu adanya upaya penyelesaian masalah, dalam penentuan masalah terkadang terdapat perbedaan dalam hal bentuk penyelesaiannya, hal ini akan menjadi perbedaan pendapat bagi karyawan

7. Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik

Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik pekerjaan akan menjadi masalah yang sama dengan perbedaan dalam penentuan penyelesaian masalah.

8. Konflik emosional

Konflik emosi yang menjadi hal utama dan factor utama yang dapat memicu konflik yang paling besar dalam bekerja, karena ini akan menjadi asal muasal perpecahan yang ada. Konflik emosional memberikan dampak yang luas karena karyawan dapat saling menghindari satu sama lain karena adanya perasaan saling menghindari satu sama lain.

9. Perselisihan pribadi

Perselisihan pribadi atau perpecahan antar pribadi sering muncul dalam dunia kerja, ketika tidak dapat dikontrol maka menjadi konflik yang berkelanjutan dan dapat dibawa dalam dunia kerja, ini akan berdampak negative bagi perusahaan tempat mereka bekerja karena akan menciptakan suasana yang cukup tegang dalam bekerja.

10. Lelah secara mental dengan pekerjaan

Beban berlebih yang didapat ditempat kerja menjadi pemicu kelelahan dalam bekerja. Dalam posisi ini, karyawan akan sensitive dengan lingkungan sekitarnya. Posisi ini akan cepat marah, keadaan emosionalnya menjadi tidak stabil.

2.1.4 Faktor Penyebab Konflik Kerja

Dari proses konflik yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam tiga hal yang utama, yaitu:

- 1) Komunikasi: yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman 'makna' dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/ atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akan berpotensi menimbulkan konflik.
- 2) Struktur: adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta.
- 3) Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.
- 4) Pribadi: yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, beban kerja tergantung dari bagaimana cara orang tersebut menanganinya, jika seseorang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Schultz (2013: 32) beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (2014: 21) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah pekerjaan.

Menurut Munandar (2014: 12) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Ambar (2013: 15) beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja.

Menurut Moekijat (2014: 24) mendefinisikan beban kerja sebagai volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah karyawan dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan oleh sekelompok orang dalam waktu tertentu (beban kerja) dapat dilihat pada sudut pandang subjektif dan objektif. Beban kerja dipandang sebagai keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja subjektif berkenaan dengan ukuran yang dipakai seseorang terhadap tentang

perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja.

Beban kerja yang sangat berlebihan akan dapat menimbulkan kelelahan (fisik maupun mental) dan reaksi emosional. Beban kerja yang sedikit juga akan menimbulkan kebosanan dalam pekerjaan karena tugas yang diberikan sedikit. Menurut Danang (2012: 90) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga dapat menimbulkan stress hal ini disebabkan oleh beberapa factor seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, dan volume kerja yang terlalu banyak.

Jadi dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kendala yang ada dalam diri seseorang yang mengacu seberapa besar tenaga, waktu dan pemikiran yang harus dicurahkan oleh seorang pekerja untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Ada beberapa factor yang memberikan pengaruh kepada tingkat beban kerja yaitu:

1. Faktor Eksternal

a) Tugas

Hal tersebut berkaitan dengan tanggung jawab pekerja, kemampuan dan keterampilan serta pengendalian emosi dari pekerja dan kemudian berpengaruh terhadap kondisi lingkungan kerja.

b) Organisasi kerja

Hal tersebut berkaitan dengan pengaturan manajemen perusahaan tentang durasi atau waktu kerja karyawan, durasi istirahat pekerja serta pergantian shift kerja dan lembur dari pekerja atau karyawan.

c) Lingkungan kerja

Hal tersebut berkaitan dengan lingkungan kerja yang dirasakan pekerja sehingga memberikan pengaruh secara psikologis kepada pekerja atau karyawan tersebut.

2. Faktor Internal

Factor internal ini berkaitan dengan jenis kelamin pekerja, umur, kondisi kesehatan, dan tingkat motivasi kerja, sikap dan pandangan karyawan.

2.2.3 Indikator Beban Kerja

Indicator beban kerja menurut Putra (2012) dibagi menjadi empat indicator yaitu:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan suatu individu terhadap besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan hasil kerja yang ahrus dicapai dalam jangka waktu tertentu yang telah diberikan perusahaan.

2. Kondisi pekerjaan

Pandangan individu mengenai kondisi dari pekerjaannya ialah seperti melakukan pekerjaan diluar waktu yang telah ditentukan, dan mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya.

3. Waktu kerja

Waktu kerja adalah waktu kerja yang digunakan dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh para pekerja mengenai pekerjaannya, seperti beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang telah ditentukan, beban kerja yang sesuai dengan standar pekerjaan yang ada.

2.3 Stress Kerja

2.3.1 Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam Anoraga (2012: 108). Mangkunegara (2014: 56) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan.

Menurut Prabu (2013: 93), stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut Gibson dkk (2012: 44), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar

(lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang.

Menurut Anoraga (2011 : 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya (Sunyoto, 2011 : 380).

Sinambela (2016: 72) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikir, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada akibatnya berpengaruh pada kinerja.

Selye dan Jaza Anil Chusna (2010) mengatakan bahwa terdapat dua jenis stres, yaitu *eustres* dan *distres*. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Ketika tubuh mampu menggunakan stres yang dialami untuk membantu melewati sebuah hambatan dan meningkatkan performa, stres tersebut bersifat positif, sehat dan menantang. (Walker: 2002).

Menurut Philip L (2012: 53), menyatakan bahwa seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja jika:

- a. Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- b. Mengakibatkan dampak negatif bagi perusahaan dan juga individu.
- c. Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2015: 157) berpendapat bahwa penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja.

Handoko (2013: 193) mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Tekanan atau desakan waktu.
- 3) Kualitas supervisor yang jelek.
- 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai.
- 5) Konflik antar pribadi dan antar kelompok.

- 6) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan.
- 7) Berbagai bentuk perusahaan.

2.3.3 Konsekuensi Stres Kerja

Pergerakan dari mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi yang mungkin timbul dari adanya kontak dengan sumber stres. Akibat dari stres banyak bermacam-macam. Ada sebagian yang positif seperti meningkatkan motivasi, terangsang untuk bekerja lebih giat lagi, atau mendapat inspirasi untuk hidup lebih baik lagi. Tetapi banyak diantaranya yang merusak dan berbahaya. Menurut Cox (2016: 92) telah mengidentifikasi efek stres, yang mungkin muncul. Kategori yang di susun Cox meliputi:

- 1) Dampak Subjektif (*subjective effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

- 2) Dampak Perilaku (*Behavioral effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja di antaranya peledakan emosi dan perilaku implusif.

- 3) Dampak Kognitif (*Cognitive effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4) Dampak Fisiologis (*Physiological effect*)

Kecanduan glukosa darah meninggi, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar dan tubuh panas dingin.

5) Dampak Kesehatan (*Health effect*)

Sakit kepala dan *migrant*, mimpi buruk, sulit tidur, gangguan *psikosomatis*.

6) Dampak Organisasi (*Organizational effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja,, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

Keenam jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tetapi tidak terbatas ada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu ada bukti ilmiah yang jelas. Kesemuanya hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

2.3.4 Strategi Manajemen Stres Kerja

Stress dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampak yang negatif. Manajemen stress lebih dari pada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Hampir sama pentingnya untuk mengetahui apa yang tidak boleh dan apa yang harus dicoba. Sebagian para pengidap stress di tempat kerja akibat persaingan, sering melampiaskan dengan cara bekerja keras yang berlebihan. Ini bukanlah cara

efektif yang bahkan tidak menghasilkan apa-apa untuk memecahkan sebab dari stress, justru akan menambah masalah lebih jauh.

Secara umum strategi manajemen stress kerja dapat dikelompokkan menjadi strategi penanganan individual, organisasional dan dukungan sosial (Munandar, 2012: 45-47):

1) Strategi Penanganan Individual

Strategi yang dikembangkan secara pribadi atau individual. Strategi individual ini bisa dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

a) Melakukan perubahan reaksi perilaku atau perubahan reaksi Kognitif
Artinya, jika seorang karyawan merasa dirinya ada kenaikan ketegangan, para karyawan tersebut seharusnya istirahat terlebih dahulu. Cara *time out* atau istirahat ini bisa macam-macam, seperti istirahat sejenak namun masih dalam ruangan kerja, keluar ke ruang istirahat (jika menyediakan), pergi sebentar ke kamar kecil untuk membasuh muka air dingin atau berwudhu bagi orang Islam, dan sebagainya.

b) Melakukan relaksasi dan meditasi

Kegiatan relaksasi dan meditasi ini bisa dilakukan di rumah pada malam hari atau hari-hari libur kerja. Dengan melakukan relaksasi, karyawan dapat membangkitkan perasaan rileks dan nyaman. Dengan demikian karyawan yang melakukan relaksasi diharapkan dapat mentransfer kemampuan dalam membangkitkan perasaan rileks ke dalam perusahaan di mana mereka mengalami situasi stres. Beberapa cara meditasi yang biasa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata,

menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa. Melakukan diet dan fitness. Beberapa cara meditasi yang bisa dilakukan adalah dengan menutup atau memejamkan mata, menghilangkan pikiran yang mengganggu, kemudian perlahan-lahan mengucapkan doa.

c) Melakukan diet dan *fitness*

Beberapa cara yang bisa ditmpuh adalah mengurangi masukan atau konsumsi makanan mengandung lemak, memperbanyak konsumsi makanan yang bervitamin seperti buah-buahan dan sayur-sayuran, dan banyak melakukan olahraga, seperti lari secara rutin, tenis, bulutangkis, dan sebagainya.

2) Strategi Penanganan Organisasional

Strategi ini didesain oleh manajemen untuk menghilangkan atau mengontrol tekanan tingkat organisasional untuk mencegah atau mengurangi stres kerja untuk pekerja individual. Manajemen stres melalui organisasi dapat dilakukan dengan:

a) Menciptakan iklim organisasional yang mendukung

Banyak organisasi besar saat ini cenderung memformulasi struktur birokratik yang tinggi dengan menyertakan infleksibel, iklim impersonal. Ini dapat membawa pada stres kerja yang sungguhsungguh. Sebuah strategi pengaturan mungkin membuat struktur lebih terdesentralisasi dan organik dengan pembuatan keputusan partisipatif dan aliran komunikasi ke atas. Perubahan struktur dan proses struktural mungkin menciptakan iklim

yang lebih mendukung bagi pekerja, memberikan mereka lebih banyak kontrol terhadap pekerjaan mereka, dan mungkin mencegah atau mengurangi stres kerja mereka.

- b) Memperkaya desain tugas-tugas dengan memperkaya kerja baik dengan meningkatkan faktor isi pekerjaan (seperti tanggung jawab, pengakuan, dan kesempatan untuk pencapaian, peningkatan, dan pertumbuhan) atau dengan meningkatkan karakteristik pekerjaan pusat seperti variasi skill, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan timbal balik mungkin membawa pada pernyataan motivasional atau pengalaman berani, tanggung jawab, pengetahuan hasil-hasil.
- c) Mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional Konflik peran dan ketidakjelasan diidentifikasi lebih awal sebagai sebuah penekan individual utama. Ini mengacu pada manajemen untuk mengurangi konflik dan mengklarifikasi peran organisasional sehingga penyebab stress ini dapat dihilangkan atau dikurangi. Masing-masing pekerjaan mempunyai ekspektansi yang jelas dan penting atau sebuah pengertian yang ambigu dari apa yang dia kerjakan.

3) Strategi Dukungan Sosial

Dibutuhkan dukungan sosial terutama orang terdekat, seperti keluarga, teman sekerja, pemimpin atau orang lain untuk mengurangi stres kerja (Munandar, 2011: 78). Dibutuhkan komunikasi yang baik pada semua pihak, sehingga dukungan sosial dapat diperoleh (Munandar, 2011:79). Karyawan dapat mengajak berbicara orang lain tentang masalah yang dihadapi, atau setidaknya

ada tempat mengadu atas keluh kesahnya. Ada empat pendekatan terhadap stres kerja menurut pendapat Davis & Newstrom (2013), yaitu :

a) Pendekatan Dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial kepada karyawan. Misalnya : bermain *game*, dan bercanda.

b) Pendekatan melalui meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan karyawan dengan cara berkonsentrasi ke dalam pikiran, mengondorkan kerja otot, dan menenangkan emosi. Meditasi ini dapat dilakukan selama dua periode waktu yang masingmasing 15-20 menit. Meditasi bisa dilakukan di ruangan khusus. Karyawan yang beragama islam bisa melakukannya setelah Dzuhur melalui dzikir dan doa kepada Allah SWT.

c) Pendekatan *Biofeed Back*

Pendekatan ini dilakukan melalui bimbingan medis. Melalui bimbingan dokter, psikiater, dan psikolog, sehingga diharapkan karyawan dapat menghilangkan stres yang dialaminya

d) Pendekatan kesehatan pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini karyawan secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi, dan olahraga secara teratur.

2.3.5 Indikator Stress Kerja

Adapun indicator stress kerja menurut Robbins (2013) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gayamanajemen pada organisasi beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.4 Hubungan Konflik Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan

Stres di dunia kerja menunjuk akibat persaingan, keinginan untuk maju dan berhasil. Baik disadari maupun tidak, konflik dalam pekerjaan seseorang menimbulkan stres terhadap pihak yang terlibat sehingga mempengaruhi interaksi konflik. Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan (Wahyudi, 2018:16). Konflik yang dialami karyawan secara terus menerus tanpa ada

penyelesaian dan pengendalian akan membawa dampak negatif bagi karyawan yaitu menurunnya motivasi kerja.

Jackson dan Shuler (2013: 21), berpendapat bahwa konflik mempunyai dampak yang negatif terhadap perilaku karyawan, seperti timbulnya ketegangan kerja, peningkatan perputaran kerja, penurunan kepuasan kerja, penurunan komitmen organisasi dan penurunan kinerja keseluruhan. Fontana dalam Rulestari dan Eryanto (2013: 22), berpendapat bahwa, dampak stres adalah organizational problem meliputi tingkat kepuasan kerja menurun, komitmen dan loyalitas terhadap organisasi menurun dan produktivitas kerja menurun, sehingga mengakibatkan tingkat absensi dan turnover meningkat.

2.5 Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan

Beban kerja mempengaruhi stres kerja. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan harus disesuaikan dengan kapasitas yang dimiliki. Jika jumlah beban kerja yang diberikan melampaui kapasitas perawat, tentu saja hal itu akan mengurangi produktivitas kerja perawat, karena dalam melaksanakan tugasnya, perawat akan merasa kelelahan. Jika jumlah beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Pada pekerjaan sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan akan timbul rasa bosan dan monoton. Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian.

Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Davis &

Newstron dalam Supardi, 2017). Kecepatan dalam bekerja juga dapat mempengaruhi stres kerja karyawan. Karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat dan sigap, terutama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika waktu yang tersedia tidak dapat mengimbangi kecepatan dalam bekerja, maka akan menjadi sumber stres.

2.6 Penelitian Terdahulu

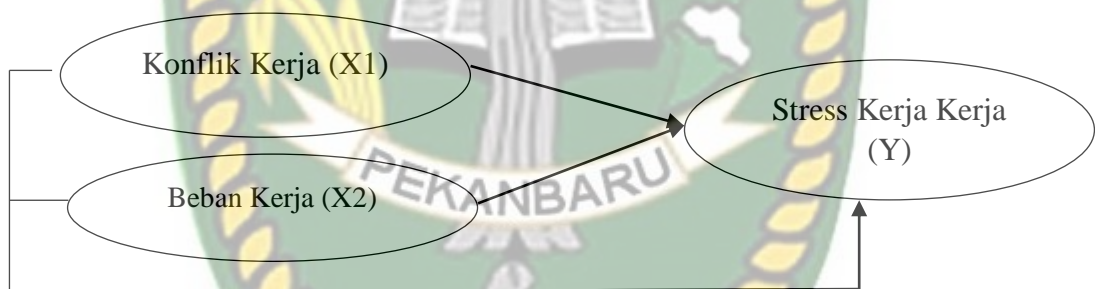
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Rizki Anuari, Hamidah Nayati, dan Arik Prasetya (2017)	Pengaruh Konflik Kerja dan beban kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Kantor Pusat)
2	Ratu Erlina Gentari (2017)	Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan di PT. Gemah Ripah Asri
3	Patricia Dhiana Paramita (2016)	Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT. La Luna Semarang)	Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja (Studi Kasus Di PT. La Luna Semarang)

Sumber: Penelitian Terdahulu, 2020

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian yang dikemukakan diatas, penelitian ini di bentuk dari adanya saling ketergantungan antar variable yang di anggap penting untuk diteliti. Penelitian ini menggunakan variable konflik kerja dan beban kerja. Tiga unsur (variabel X1 dan X2) yang mempengaruhi stress kerja karyawan (Y) adalah: Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Sumber: Flippo (2013) dan Schlutz (2012)

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Berdasarkan latar belakang, dan telaah pustaka yang sudah diuraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis sebagai jawaban sementara untuk masalah penelitian berikut ini:

- H1 : Konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa
- H2 : Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa
- H3 : Konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini berjudul pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa. Adapun penelitian ini dilakukan di Komplek Nangkasari, Gg. Damai Blok D, No 7 Tangkerang Barat Marpoyan Damai, Pekanbaru City Riau 28124.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulannya, yaitu:

a) Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab dari variabel lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah X_1 (Konflik Kerja), X_2 (Beban Kerja).

b) Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau disebabkan oleh variabel lain. Dalam variabel ini yang menjadi variabel terikat adalah Stress Kerja. Stress kerja karyawan merupakan bentuk atau sikap yang nampak dari karyawan karna dari beban kerja dan tugas atau pekerjaan yang telah di lakukannya dengan berlebihan. Untuk melihat operasional variabel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Konflik Kerja (X1) adalah konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negative atau tentang mempengaruhi secara negative tentang sesuatu pihak pertama Menurut Robbins dan Judge (2012)	Percekcokan atau perdebatan (kontroversi)	<ul style="list-style-type: none"> • Perselisihan karyawan • Perdebatan karyawan 	Ordinal
	Ketegangan masalah pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Masalah pribadi yang dikaitkan dengan perusahaan • Ketegangan masalah yang tidak selesai 	
	Perbedaan visi	<ul style="list-style-type: none"> • Visi yang tidak sesuai dengan perusahaan • Kesulitan dalam mencapai visi 	
	Perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian konflik	<ul style="list-style-type: none"> • Perbedaan dalam cara penyelesaian konflik • Ketidaksesuaian penyelesaian konflik 	
	Konflik emosional	<ul style="list-style-type: none"> • Konflik yang tidak terselesaikan • Tidak peka terhadap emosional anggota karyawan 	
Lelah secara mental dengan pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima pekerjaan yang menantang • Pekerjaan yang melelahkan • Mental yang mundur akibat pekerjaan yang banyak 		
Beban Kerja (X2) adalah beban kerja adalah banyaknya tugas dengan tanggung	Target yang harus dicapai	<ul style="list-style-type: none"> • Hasil kerja yang di capai • Tercapainya target untuk kepentingan perusahaan 	Ordinal

jawab yang harus dilakukan organisasi atau unit-unitnya dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja (Ambar, 2006)	Kondisi pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengerjakan pekerjaan yang bukan pekerjaannya • Memahami situasi dan kondisi perusahaan 	
	Waktu kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Waktu kerja yang jelas • Menyita waktu kerja • Waktu kerja bermanfaat 	
	Standar pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> • Jangka waktu yang diselesaikan • Beban kerja sesuai dengan standar • Kebijakan dan kebutuhan kerja yang jelas 	
Stress Kerja (Y) adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Prabu, 2003)	Tuntutan Tugas	<ul style="list-style-type: none"> • Kondisi tugas yang berlebih • Fisik yang tidak beraturan • Pelimpahan tugas 	Ordinal
	Tuntutan Peran	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan dari fungsi dan peran organisasi • Tekanan jabatan • Pertanggungjawaban jabatan dan tugas 	
	Tuntutan Antar Pribadi	<ul style="list-style-type: none"> • Tekanan emosional dari karyawan lain • Tuntutan lingkungan kerja • Tuntutan antar komunikasi karyawan 	
	Kepemimpinan Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Kurangnya kejelasan mengenai peran dan wewenang • Perintah yang menuntut • Keadilan dalam kepemimpinan 	

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2008). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang ada di PT. Abata Rencana Karyanusa yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi penelitian (Sugiyono, 2011). Menurut Sukandar Rumidi (2006) sampel adalah bagian dari sejumlah populasi yang memiliki sifat-sifat yang sama dari sumber data. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Purposive Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan dan tujuan peneliti, adapun sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan yang berada di PT. Abata Rencana Karyanusa kecuali direktur dan manajer percetakan yang berjumlah 33 orang.

3.4 Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, yaitu data karyawan dan absensi karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa, data yang berasal dari arsip resmi yang telah disetujui oleh semua pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

2. Data Sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini adalah data penelitian yang diambil diluar dari arsip penjualan, yaitu dokumentasi, bahan dari internet serta buku dan sumber yang berhubungan dalam penelitian ini.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode survey dan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket (kuesioner) yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Menurut Sugiyono (2013) kuesioner merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Angket dalam penelitian ini berbentuk rating scale, yang berupa butir-butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan: Sangat Setuju (SS) Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Pada setiap pernyataan yang dijawab oleh responden memiliki nilai yang tercantum dalam tabel 5 dibawah ini:

Tabel 3.2

Alternatif Jawaban Responden

Alternatif Jawaban	Skor Butir Soal
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah instrument yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang sepatasnya harus diukur (Sugiyono, 2011). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi bivariate diantara masing-masing skor perindikator dengan total skor variabel penelitian (Aslichati, 2011)

Perhitungan uji validitas menggunakan program aplikasi olah data SPSS for windows versi 2.0. butir angket yang sah atau valid dikatakan apabila mempunyai nilai r hitung $>$ r tabel dengan taraf signifikansi 5% pad df (N-2).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pemahaman bahwa suatu instrument dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument itu sudah valid dan sah. Menurut Arikunto (2002) uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat instrument dengan memperlihatkan kemantapan, kejelasan dan stabilitas hasil pengamatan pada instrument tersebut pada kondisi yang tetap.

Uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten jika dilakukan berkali-kali pada waktu yang beda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik cronbach's alpha. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel-variabel yang diukur dengan uji statistic cronbach's alpha.

Uji reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian realibilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot*. Pengujian realibilitasnya digunakan uji statistic *cronbach alpha*, suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (ghozali,2013) . Pengujian realibilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 20.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya data sampel. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual itu berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik (Ghozali, 2005). Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normal probability plot (grafik plot). Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2005). Uji normalitas tersebut juga dibutuhkan dalam melakukan uji statistik F dan Uji Statistik T.

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk mengetahui adanya hubungan antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model regresi. Jika dalam model terdapat multikolinearitas maka model tersebut memiliki kesalahan standar yang besar sehingga koefisien tidak dapat ditaksir dengan ketepatan yang berarti koefisien-koefisiennya tidak dapat ditaksir dengan mudah.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik yaitu korelasi yang terjadi diantara residual pada pengamatan dengan pengamatan yang lainnya pada model regresi. Model regresi yang baik apabila tidak terjadi autokorelasi. Uji Durbin Watson dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dalam beberapa variabel dependen dan independen.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas berguna untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Alat untuk menguji heterokedastisitas ini dapat terbagi atas dua, yaitu melalui analisis grafik atau residual dari statistic

Untuk menguji ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel dependen dan nilai residualnya. Heteroskedastisitas terjadi apabila membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), sedangkan jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier yang digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila variabel independen dimanipulasi/ dirubah-rubah atau dinaik-turunkan (Sugiyono, 2010).

Rumus linier berganda :

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

Keterangan :

Y = Stress kerja

a = *Constanta*

b_1 - b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel konflik kerja

X_2 = Variabel beban kerja

e = Error distriances

3. Uji Hipotesis Data

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan (R^2) adalah sebuah koefisien yang menunjukkan persentase variabel independent terhadap variabel dependen. Semakin besar nilai koefisien determinansi, semakin baik variabel independent dalam menjelaskan variabel dependennya, yang berarti persamaan regresi baik digunakan untuk mengestimasi nilai variabel dependen. (Sugiono, 2012).

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit judgment*. Nilai (*Adjusted R2*) mempunyai interval antara 0 dan 1.

Jika nilai Adjusted R² bernilai besar (mendekati 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (*Adjusted R²*) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relative rendah karena adanya variasi yang besar antara masing – masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011).

b. Uji F (Uji Simultan)

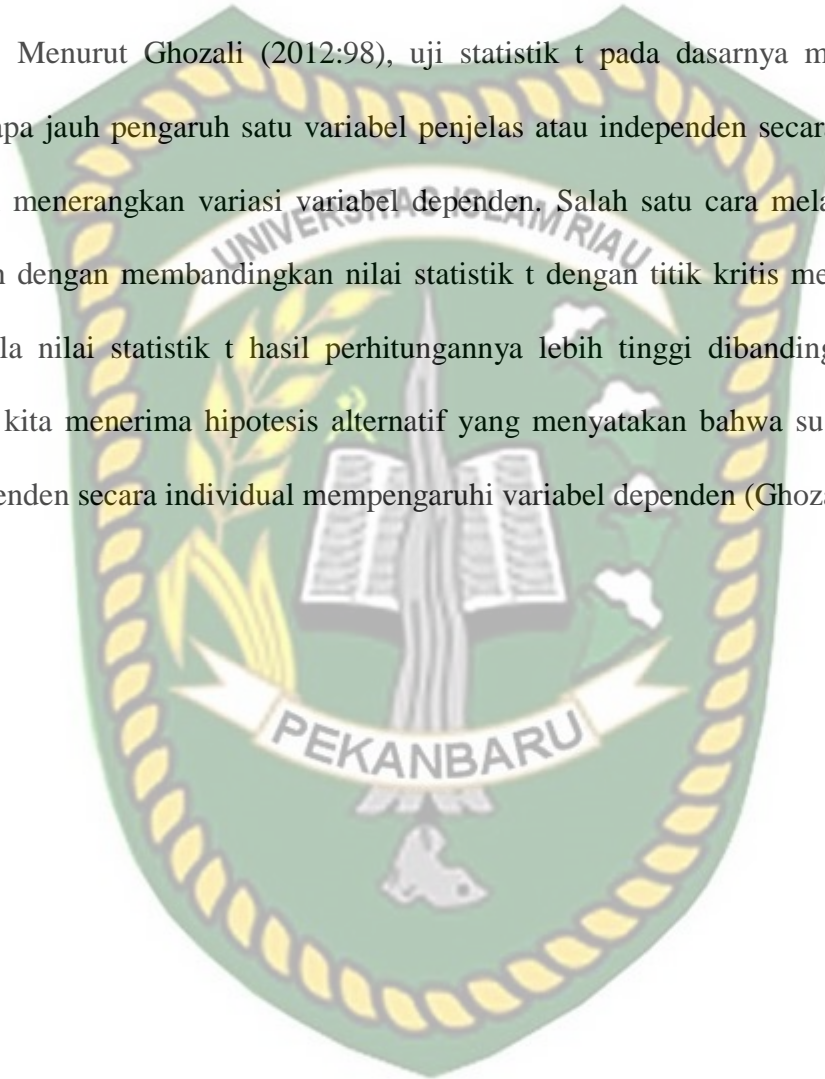
Menurut Ghozali (2012), uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Salah satu cara melakukan uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau $H_0 : \beta_1, \beta_2, = 0$ artinya konflik kerja dan beban kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap stress kerja . Hipotesis alternatifnya (H_a), tidak semua parameter

simultan dengan nol, atau $H_0: \beta_1, \beta_2, \neq 0$ yang artinya konflik kerja dan beban kerja simultan berpengaruh terhadap stress kerja karyawan.

c. Uji- T (Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2012:98), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Apabila nilai statistik t hasil perhitungannya lebih tinggi dibandingkan nilai t tabel, kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2012).



BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah PT. Abata Rencana Karyanusa

PT. Abata rencana karyanusa ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang konsultan untuk mempermudah pekerjaan dibidang pelayanan jasa konstruksi sebagai bentuk konkritak selesari di provinsi Riau. Konsultan manajemen konstruksi pada proses pembangunan berfungsi sebagai mediator dan wakil dari pemberi tugas atau pemilik kegiatan dalam menjalankan komunikasi dengan para pelaksana kegiatan yang lain. Keberadaannya sangat diperlukan mengingat pemilik kegiatan tidak sepenuhnya memiliki sumber daya manusia yang kompeten maupun waktu yang cukup untuk mengelola, mengendalikan dan mengawasi kegiatan persiapan pelaksanaan dengan serah terima pekerjaan.

PT. Abata Rencana Karyanusa ini adalah didirikan paa tahun 1990 tanggal 7 juni di Pekanbaru Riau. PT. Abata Rencana Karyanusa ini salah satu perusahaan konsultan yang menjanjikan bagi pemuas kebutuhan setiap lingkungan, konstruksi dan pembangunan berkelanjutan dengan baik, sehingga berpengalaman.

4.2 Visi Dan Misi PT. Abata Rencana Karyanusa

Sebagai salah satu perusahaan konsultan yang aktif di Provinsi Riau, maka perusahaan ini memiliki visi dan misi yang akan dicapai atau dipertahankan oleh perusahaan. Visi dan misi PT. Abata Rencana Karya Nusa adalah:

1. Visi

Menjadikan perusahaan jasa konsultan konstruksi yang mampu bersaing secara global (multi nasional) dan memberikan kontribusi penting kepada pembangunan Negara.

2. Misi

Berperan dalam pembangunan Negara sebagai konsultan konstruksi dengan berbagai macam inovasi teknis yang bisa menjawab tantangan perkembangan zaman, mempunyai ahli yang kompeten, kreatif, dan bertanggungjawab.

4.3 Logo dan Tujuan Perusahaan PT. Abata Rencana Karyanusa

4.3.1 Logo Perusahaan

Gambar 4.1
Logo PT. Abata Rencana Karyanusa



Sumber: Wikipedia, 2021

4.3.2 Tujuan dan Aktivitas Perusahaan

Setiap perusahaan pasti ingin memiliki maksud dan tujuan pendiriannya dari keinginannya itu. PT. Abata Rencana Karyanusa sebagai perusahaan konsultan

yang bergerak dibidang pelayanan jasa juga memiliki maksud dan tujuan sendiri.

Maksud dan tujuan berdirinya PT. Abata Rencana Karyanusa meliputi:

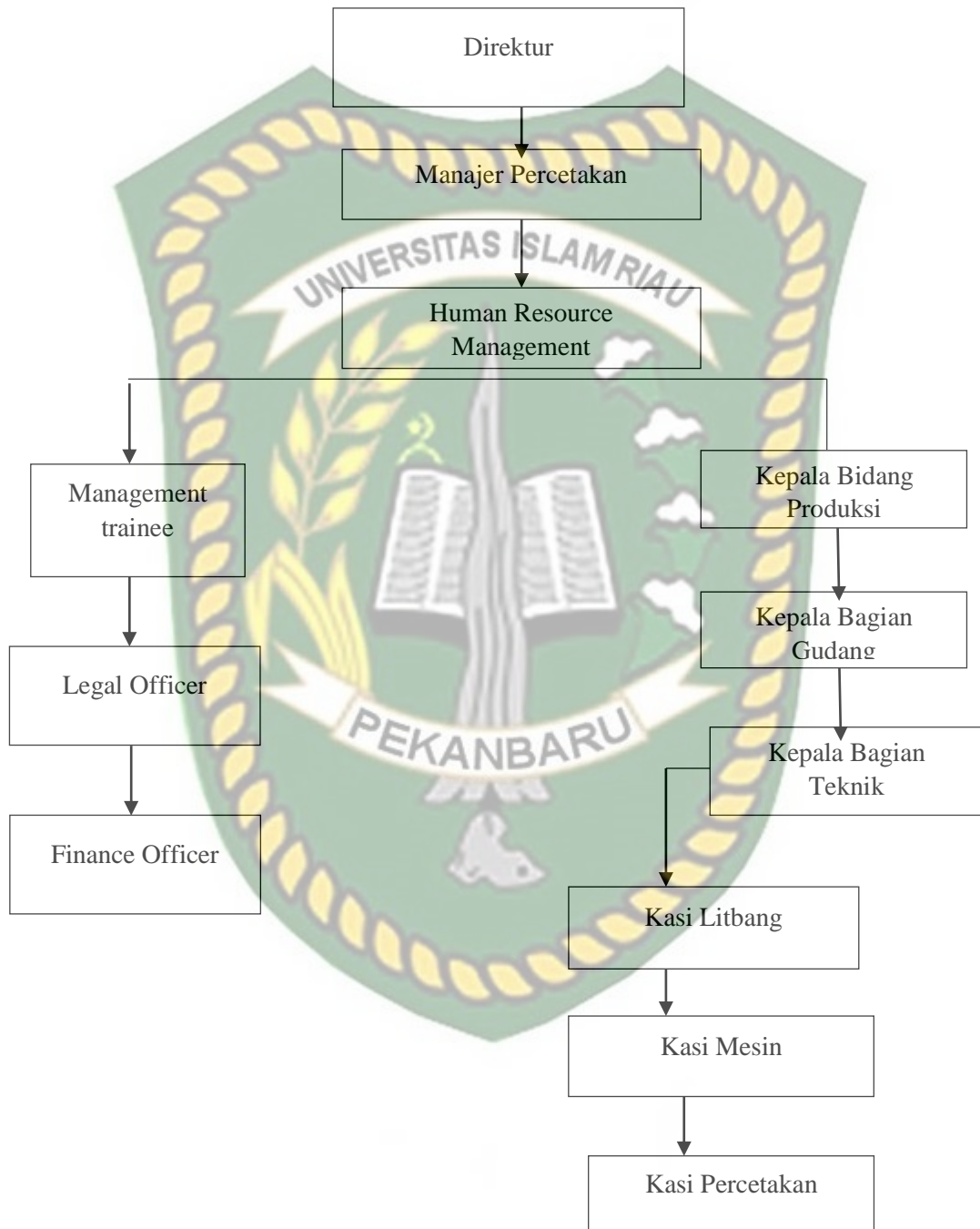
- 1) Konsultasi bidang teknik enggining
- 2) Konsultasi bidang manajemen sumber daya manusia
- 3) Konsultasi bidang kelautan dan lingkungan
- 4) Konsultasi pemetaan dan survey
- 5) Planologi seperti survey pengukuran dan pemetaan topogradi, fotogrametri,
- 6) Konsultasi pembuatan data base dan sistem informasi geografis.
- 7) Konsultasi perencanaan jalan, jembatan dan perencanaan trasportasi laut
- 8) Dari segi teknik lingkungan ialah perencanaan sistem penyediaan air bersih, perencanaan sanitasi dan persampahan

4.4 Struktur Organisasi PT. Abatan Rencana Karyanusa

Suatu perusahaan memerlukan suatu struktur organisasi untuk mempermudah wewenang dalam menjalankan tanggungjawab yang jelas dan sistematis. Penentuan struktur organisasi didalam suatu perusahaan adalah sangat penting, struktur organisasi akan nampak jelas dan tegas apabila digambarkan dalam bagan organisasi.

Jadi dengan struktur organisasi akan menjadi jelas, letak dan tanggungjawab dari masing-masing bagan dan sekaligus dapat mengetahui tugas-tugas yang dibebankan pada diri setiap karyawan. Adapun struktur PT. Abata Rencana Karyanusa adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2
Struktur Organisasi PT. Abata Rencana Karyanusa



Sumber: Administrasi PT. Abata Rencana Karyanusa, 2021

4.5 Tugas dan Wewenang Struktur Organisasi PT. Abata Rencana Karyanusa

1. Direktur Perusahaan

Adapun tugas dan wewenang direktur perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi pada perusahaan
- b) Bertanggungjawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan
- c) Bertanggungjawab atas kerugian yang dihadapi perusahaan termasuk juga keuntungan dari perusahaan
- d) Menetapkan strategi yang dapat mencapai visi dan misi perusahaan

2. Manager Percetakan

Adapun tugas dan wewenang manager percetakan adalah sebagai berikut:

- a) Menyusun estimasi harga pokok dengan program pengendalian kualitas cetak
- b) Meningkatkan kemampuan karyawan dalam penguasaan teknik mencetak
- c) Mendisiplinkan karyawan dengan membagi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan keterampilan
- d) Menyusun rencana penggunaan bahan baku

3. Human Resource Management

Adapun tugas dan wewenang HRD adalah sebagai berikut:

- a) Bertanggungjawab untuk melakukan rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru
- b) Memberikan pelatihan dan pengembangan karyawan

- c) Mengevaluasi tingkat kehadiran karyawan

4. Management Trainee

Adapun tugas dan wewenang management trainee dalah sebagai berikut:

- a) Menyelesaikan tugas-tugas dan membantu pekerjaan lainnya setiap hari
- b) Berpartisipasi dalam meeting, workshop dan juga kelas lainnya
- c) Menyerap informasi dan pengetahuann tentang peraturan perusahaan, proses kerja, serta SOP yang berlaku

5. Legal Officer

Legal Officer memilik tanggungjawab atas semua aspek hukum dalam perusahaan, mulai dari legalitas perusahaan hingga terjadinya suatu sengketa baik dalam perusahaan dan diluar perusahaan, selain itu legal officer dapat mengawasi serta mengurus yang dirasa perlu guna kepentingan perusahaan terutama dalm hal legalitas, seperti perizinan-perizinan terkait bisnis perusahaan.

6. Finance Officer

Adapun tugas dan wewenang finance officer dalah sebagai berikut:

- a) Melakukan penyusunan keuangan perusahaan
- b) Melakukan transaksi keuangan perusahaan
- c) Melakukan penagihan pada costumer
- d) Melakukan verivikasi dari vendor internal dan eksternal
- e) Melakukan rekonsiliasi dengan unit lain

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Identitas Responden

Identitas responden dalam penelitian ini ialah dilakukan untuk melihat bagaimana dan sejauh mana identitas responden yang bekerja pada perusahaan ini, karena dengan melihat identitas responden tersebut, peneliti dapat mengambil kesimpulan yang akan dijadikan hasil penelitian berupa karakteristik responden. Adapun identitas responden yang dinilai ialah: Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir dan Masa Kerja. Untuk melihat karakteristik identitas responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

5.1.1 Identitas Usia Responden

Identitas responden merupakan penilaian dari peneliti yang dilihat sejauh mana usia responden yang berada pada perusahaan ini, karena dengan menilai usia, maka peneliti akan mampu melihat sejauh mana karyawan itu bekerja. Untuk melihat identitas responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.1
Identitas Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase (%)
20- 25 Tahun	6	18
26- 30 Tahun	15	45,4
31-40 Tahun	9	27,2
41- 50 Tahun	3	9
Diatas 50 Tahun	0	0
Total	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanus didominasi oleh karyawan dengan rentang usia 26-30 tahun. Karyawan yang berusia 20-25 tahun berjumlah 6 orang atau 18%. Karyawan yang berusia 26-30 tahun berjumlah 15 orang atau 45,4%. Karyawan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 9 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang atau 9%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada usia ini merupakan usia yang produktif dalam bekerja, namun tingkat konflik dan beban kerja juga semakin meningkat.

5.1.2 Identitas Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan penilaian dari peneliti yang ditunjukkan dan dinilai dalam menyeleksi serta mengevaluasi dari jenis kelamin yang lebih dominan bekerja pada perusahaan ini. Untuk melihat identitas jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.2
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	21	63,6
Perempuan	12	36,3
Total	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas mayoritas karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanus didominasi oleh karyawan laki-laki yang berjumlah 21 orang atau 63,6%. Hal ini dikarenakan bahwa pekerjaan pada konstruksi dan rencana pembangunan lebih dibutuhkan karyawan laki-laki dari pada perempuan.

5.1.3 Identitas Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan terakhir merupakan penilaian dari peneliti yang menilai dan menunjukkan bahwa dengan pendidikan terakhir karyawan mampu bekerja dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan yang sulit sehingga pengetahuan dengan pendidika yang ia miliki dapat berjalan dengan efektif. Untuk melihat identitas responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0
SMP	0	0
SMA/SMK	9	27,2
S1	16	48,4
Pascasarjana	8	24,2
Total	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa mayoritas karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa ini ialah berpendidikan S1 yang berjumlah 16 orang atau 48,4%. Dengan memiliki pendidikan terakhir S1 maka karyawan pada perusahaan ini akan mampu mengetahui dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan efektif.

5.1.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa kerja ialah penilaian dari penelitian yang menunjukkan bahwa pengalaman atau lamanya karyawan bekerja pada suatu perusahaan atau instansi, dengan menilai masa kerja tersebut maka karyawan secara otomatis memahami

pekerjaannya. Untuk melihat identitas responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Identitas Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 Tahun	9	27,2
3-5 Tahun	14	42,4
6 Tahun	7	21
10 Tahun	3	9
Total	33	100

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden karyawan PT. Abata Rencana Karyanusa ialah memiliki masa kerja 3-5 tahun yang berjumlah 14 orang. Hal ini dikarenakan bahwa dengan masa kerja yang lebih dari 2 tahun maka karyawan tersebut akan mampu memahami sudut pandang perusahaan dan kondisi perusahaan tersebut.

5.2 Uji Kualitas Data Penelitian

5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden yang benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini. Kemudian dalam pengujian validitas tersebut terlihat pada *correlated Item-Total Correlation* yang memiliki nilai lebih dari 0,30.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya apa yang terjadi pada objek peneliti

sehingga terdapat data yang valid. uji validitas digunakan untuk mengukur data yang terkumpul agar hasilnya valid. dengan instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu diharuskan valid. Dalam penelitian ini diketahui bahwa r tabel dalam penelitian ialah dengan rumus $Df = N - 2 = 33 - 2 = 31$ ialah 0,344. Untuk melihat hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.5
Uji Validitas Data

No	Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
1	Konflik Kerja (X1)	0,848	0,344	Valid
2		0,953	0,344	Valid
3		0,799	0,344	Valid
4		0,846	0,344	Valid
5		0,943	0,344	Valid
6		0,876	0,344	Valid
7		0,817	0,344	Valid
8		0,959	0,344	Valid
9		0,962	0,344	Valid
10		0,889	0,344	Valid
11		0,974	0,344	Valid
12		0,751	0,344	Valid
13		0,790	0,344	Valid
14	Beban Kerja (X2)	0,910	0,344	Valid
15		0,966	0,344	Valid
16		0,874	0,344	Valid
17		0,852	0,344	Valid
18		0,938	0,344	Valid
19		0,945	0,344	Valid
20		0,959	0,344	Valid
21		0,949	0,344	Valid
22		0,954	0,344	Valid
23		0,933	0,344	Valid
24	Stres Kerja (Y)	0,922	0,344	Valid
25		0,972	0,344	Valid
26		0,984	0,344	Valid
27		0,973	0,344	Valid
28		0,980	0,344	Valid
29		0,911	0,344	Valid

30		0,942	0,344	Valid
31		0,949	0,344	Valid
32		0,964	0,344	Valid
33		0,946	0,344	Valid
34		0,943	0,344	Valid
35		0,955	0,344	Valid

Sumber: Output SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dalam tabel tersebut merupakan uji validitas yang memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Diketahui bahwa nilai r tabel atau corrected item total dalam penelitian ini ialah 0,344. Dan lebih kecil dari nilai r hitungnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini variabel konflik kerja, beban kerja dan stress kerja memiliki data yang valid dan dapat dilanjutkan pada penelitian berikutnya.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur tersebut dan sebaliknya jika reliabilitas alat pengukur tidak stabil dalam mengukur suatu gejala, dan penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan uji cronbach's alpha yaitu jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliable.

Dikatakan reliable jika kuesioner dilakukan pengukuran ulang, maka akan mendapatkan hasil yang saman, artinya reliable merupakan sebuah konsistensi dari hasil tes uji. Untuk melihat hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.6
Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistic	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,973	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,978	0,60	Reliabel
Stress Kerja (Y)	0,990	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS 2.6, 2021

Berdasarkan tabel uji reliabilitas diatas diketahui mengenai uji reliabilitas variabel konflik kerja (X1) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,973 > 0,60$), variabel beban kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,978 > 0,60$), dan variabel stress kerja (Y) besar dibandingkan dengan batas nilai cronbach's alpha ($0,990 > 0,60$). Jadi dapat diartikan bahwa dari semua keseluruhan item pada variabel konflik kerja, beban kerja dan stress kerja dapat dikatakan reliable dan layak digunakan.

5.3.1 Deskripsi Variabel

5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Konflik Kerja

Konflik merupakan suatu proses yang dimulai ketika satu pihak merasa bahwa pihak lain telah dipengaruhi secara negative atau tentang mempengaruhi secara negative tentang sesuatu pihak pertama. Konflik adalah suatu proses yang mana satu pihak merasa bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negative oleh pihak lain. Konflik sebagai suatu proses dimana satu pihak merasa bahwa kepentingannya telah ditentang atau dipengaruhi secara negative oleh pihak lainnya. Berikut adalah hasil tanggapan responden mengenai konflik kerja sebagai berikut:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Visi Kerja Yang Kurang Sesuai Dengan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	10	30,3	10
Setuju	2	8	24,2	16
Cukup Setuju	3	12	36,3	36
Tidak Setuju	4	3	9	12
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	74

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan mengenai karyawan memiliki visi kerja yang kurang sesuai dengan perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 36,35. Dan karyawan menjawab tidak setuju berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan masih memiliki visi yang masih belum sejalan dengan tujuan perusahaan, hal ini dengan dili lihat bahwa kemampuan karyawan untuk mengikuti kebijakan perusahaan masih sedikit dijalankan dengan baik dan efektif. Sehingga masih banyak dari karyawan yang merasa terganggu dan kesulitan untuk mengikuti arah dan kebijakan tersebut.

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Kesulitan Dalam Mencapai Visi Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	10	33	10
Setuju	2	15	45,4	30
Cukup Setuju	3	8	24,2	24
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	64

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa kesulitan dalam mencapai visi perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 33%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan banyak dari karyawan yang merasa kesulitan untuk mencapai visi perusahaan secara keseluruhan, misalnya visi untuk mencapai tingkat internasional atau meluas, hal demikian yang membuat karyawan merasa tergesa-gesa untuk menyelesaikan visi perusahaan tersebut.

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tujuan Yang Berbeda Dalam Menyelesaikan Konflik

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	14	42,4	14
Setuju	2	13	39,3	26
Cukup Setuju	3	6	18	18
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	58

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui mengenai karyawan memiliki tujuan yang berbeda dalam menyelesaikan konflik. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 39,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 6 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki pandangan sendiri dalam menyelesaikan konflik yang terjadi, baik konflik antar karyawan dengan anggota yang lain, maupun konflik dengan pimpinan. Sehingga perbedaan dalam menyelesaikan konflik tersebut mampu mengurangi stress kerja yang terjadi pada perusahaan.

Tabel 5.10
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Kurang Peka Terhadap Emosional Anggota Karyawan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	12	36,3	12
Setuju	2	19	57,5	38
Cukup Setuju	3	2	6	6
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	56

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas bahwa tanggapan responden mengenai karyawan merasa kurang peka terhadap emosional anggota karyawan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 57,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini kurang peka dengan permasalahan yang terjadi pada karyawan yang lainnya, sehingga antar karyawan tidak memahami hubungan baik konflik emosional maupun hubungan pribadi antar anggota karyawan. Karyawan hanya memikirkan perasaannya dan keinginannya selama bekerja dan menyelesaikan tugas.

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berbeda Pendapat
Dalam Menyelesaikan Setiap Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	17	51,5	17
Setuju	2	10	30,3	20
Cukup Setuju	3	4	12	12
Tidak Setuju	4	2	6	8
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	57

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil tanggapan mengenai karyawan selalu berbeda pendapat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu berdebat mengenai

pendapatnya masing-masing sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan ini selalu diselesaikan dengan perdebatan yang tanpa batas. Karyawan menganggap beda pendapat adalah hal yang lumrah.

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Berdebat Setiap Menyelesaikan Pekerjaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	14	42,4	14
Setuju	2	12	36,3	24
Cukup Setuju	3	5	15	15
Tidak Setuju	4	2	6	8
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	61

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai karyawan selalu berdebat setiap menyelesaikan pekerjaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini selalu memperdebatkan masalah kerja karena perbedaan visi dan strategi kerja yang dapat memudahkan dirinya masing-masing, namun karyawan memperdebatkan hal tersebut akan memungkinkan terjadinya stress kerja karyawan.

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Mengaitkan Masalah Pribadi Dengan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	18	54,5	18
Setuju	2	15	45,4	30
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	48

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas tanggapan responden mengenai karyawan selalu mengaitkan masalah pribadi dengan perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu bekerja dengan keadaan membawa permasalahan pribadi dan keluarga didalam pekerjaan, karyawan seharusnya tidak boleh atau di larang untuk mengaitkan masalah keluarga dalam perusahaan. Konflik kerja yang terjadi salah satunya ialah mencampuradukkan masalah keluarga atau individu didalam pekerjaan.

Tabel 5.14
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Ketegangan Masalah Yang Tidak Selesai Antar Anggota

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	8	24,2	8
Setuju	2	10	30,3	20
Cukup Setuju	3	9	27,2	27
Tidak Setuju	4	6	18	24
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	58

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki ketegangan masalah yang tidak selesai antar anggota karyawan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 24,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang menjawabb tidak setuju berjumlah 6 orang atau 18%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak selalu memiliki permasalahan antar anggota dalam pekerjaan, sebab jika karyawan ada konflik penyelesaian tugas tidak selesai dan tidak efektif, misalnya karyawan memiliki tim kerja dan dilakukan secara bersama, jika karyawan ada konflik atau masalah yang belum selesai, maka target dari tim kerja tidak akan selesai juga.

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Menyelesaikan Konflik Yang Tidak Sesuai Dengan Keinginan Anggota Lainnya

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	7	21,2	7
Setuju	2	16	48,4	32
Cukup Setuju	3	10	30,3	30
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	69

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan menyelesaikan konflik yang tidak sesuai dengan keinginan anggota lainnya. Dengan 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7

orang atau 21,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 16 orang atau 48,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa konflik antar karyawan dalam perusahaan ini memiliki berbagai macam dan keinginan, ada dari karyawan yang tidak menyukai bahwa penyelesaian konflik diselesaikan pimpinan, hal ini yang menyebabkan anggota lainnya kurang merasa nyaman sehingga menimbulkan konflik.

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Konflik Yang Tidak terselesaikan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	8	24,2	8
Setuju	2	10	30,3	20
Cukup Setuju	3	15	45,4	45
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	73

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki konflik yang tidak terselesaikan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa konflik karyawan lebih cenderung

selesai dengan waktu yang tidak cukup lama, sebab jika konflik kerja atau pertentangan antara anggota karyawan maka akan menyulitkan penyelesaian pekerjaan dari perusahaan tersebut.

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menerima Pekerjaan Yang Menantang Dari Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	12	36,3	12
Setuju	2	14	42,4	28
Cukup Setuju	3	7	21,2	21
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	73

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menerima pekerjaan yang menantang perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 7 orang atau 21,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mampu menerima pekerjaan yang sulit dan pekerjaan yang tidak mudah begitu diselesaikan agar karyawan memiliki nilai kerja dan evaluasi dari penilaian perusahaan dengan efektif. Jika karyawan memiliki permasalahan tugas yang sulit dan menantang tersebut, maka karyawan meminta untuk tim kerja anggota lain yang menyelesaikannya.

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Pekerjaan Yang Melelahkan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	21	63,6	21
Setuju	2	12	36,3	24
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	45

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki pekerjaan yang melelahkan. Dari 33 orang karyawan menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 63,6%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan perusahaan ini bekerja dengan kelelahan yang tinggi dan tugas yang banyak, sehingga karyawan bekerja dengan kelelahan yang tinggi. Sehingga banyak dari karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusia ini selalu mempermasalahkan orang lain jika merasa lelah dalam bekerja.

Tabel 5.19
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Mental Yang Mundur Akibat Pekerjaan Yang Banyak

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	12	36,3	12
Setuju	2	7	21,2	14
Cukup Setuju	3	14	42,4	42
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	68

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki mental yang mundur akibat pekerjaan yang banyak. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 21,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas respondenn dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki mental yang kuat dan menantang dari pekerjaan meskipun tugas yang diberikan perusahaan banyak dan target kerja karyawan harus diselesaikan dengan waktu yang terbatas.

Tabel 5.20
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Konflik Kerja (X1) Karyawan Pada PT. Abata Rencana Karyanusu
Pekanbaru

Variabel Konflik Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
Karyawan memiliki visi kerja yang kurang sesuai dengan perusahaan	10	8	12	3	0	74
Bobot Nilai	10	16	36	12	0	
Karyawan merasa kesulitan dalam mencapai visi perusahaan	10	15	8	0	0	64
Bobot Nilai	10	30	24	0	0	
Karyawan memiliki tujuan yang berbeda dalam menyelesaikan konflik	14	13	6	0	0	58
Bobot Nilai	14	26	18	0	0	
Karyawan merasa kurang peka terhadap emosional anggota karyawan	12	19	2	0	0	56
Bobot Nilai	12	38	6	0	0	
Karyawan selalu berbeda pendapat dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	17	10	4	2	0	57

Bobot Nilai	17	20	12	8	0	
Karyawan selalu berdebat setiap menyelesaikan pekerjaan	14	12	5	2	0	61
Bobot Nilai	14	24	15	8	0	
Karyawan selalu mengaitkan masalah pribadi dengan perusahaan	18	15	0	0	0	45
Bobot Nilai	18	30	0	0	0	
Karyawan memiliki ketegangan masalah yang tidak selesai antar anggota	8	10	9	6	0	58
Bobot Nilai	8	20	27	24	0	
Karyawan menyelesaikan konflik yang tidak sesuai dengan anggota lainnya	7	16	10	0	0	69
Bobot Nilai	7	32	30	0	0	
Karyawan memiliki konflik yang tidak terselesaikan	8	10	15	0	0	73
Bobot Nilai	8	20	45	0	0	
Karyawan selalu menerima pekerjaan yang menantang dari perusahaan	12	14	7	0	0	75
Bobot Nilai	12	28	21	0	0	
Karyawan memiliki pekerjaan yang melelahkan	21	12	0	0	0	48
Bobot Nilai	21	24	0	0	0	
Karyawan memiliki mental yang mundur akibat pekerjaan yang banyak	12	7	14	0	0	68
Bobot Nilai	12	14	42	0	0	
Total Skor						805
Skor Tertinggi						75
Skor Terendah						45
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu karyawan selalu menerima pekerjaan yang menantang dari perusahaan dengan skor sebanyak 75. Dan yang paling rendah berada pada indicator karyawan selalu

mengaitkan masalah pribadi dengan perusahaan dengan skor sebanyak 45.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &13 \times 5 \times 33 = 2.145 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &13 \times 1 \times 33 = 429 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{2.145 - 429}{5} \\ &: 343 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel konflik kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

$$\text{Sangat Baik} = 2.145 - 1.802$$

$$\text{Baik} = 1.802 - 1.459$$

$$\text{Netral} = 1.459 - 1.116$$

$$\text{Tidak Baik} = 1.116 - 773$$

$$\text{Sangat Tidak Baik} = 773 - 430$$

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel konflik kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru adalah sebesar 809. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.116- 773 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan bahwa

karyawan yang bekerja pada perusahaan ini memiliki konflik kerja yang rendah, dengan hal ini karyawan memiliki hubungan emosional yang baik antar karyawan dan mampu menyelesaikan tugas yang menantang dari perusahaan, sehingga dengan konflik yang rendah tersebut akan menurunkan stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru.

5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Beban kerja merupakan pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, beban kerja tergantung dari bagaimana cara orang tersebut menanganinya, jika seseorang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan maka pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Beban kerja yang banyak jika pekerjaan yang dilakukan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Untuk menjelaskan indikator dari variabel beban kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mengerjakan Tugas Yang Bukan Pekerjaannya

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	18	54,5	18
Setuju	2	12	36,3	24
Cukup Setuju	3	3	9	9
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	51

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mengerjakan tugas yang bukan pekerjaannya. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%. Karyawan yang

menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa tugas dari perusahaan di selesaikan oleh tim anggota, jika dalam satu tugas dari karyawan atau bidang lain yang belum selesai, maka karyawan yang lain di haruskan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menggunakan Waktu Kerja Untuk Pekerjaan Yang Jelas

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	10	30,3	10
Setuju	2	14	42,4	28
Cukup Setuju	3	9	27,2	27
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	65

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menggunakan waktu kerja untuk pekerjaan yang jelas. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan diberikan waktu yang lebih dan jam kerja yang jelas untuk menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan hingga selesai yang berguna untuk penyelesaian tugas perusahaan

dengan baik. Sehingga waktu kerja karyawan di lakukan full seharian dengan pekerjaan tersebut

Tabel 5.23
Tanggapan Responden Mengenai Waktu Kerja Yang Diberikan
Perusahaan Kepada Karyawan Selalu Bermanfaat

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	15	45,4	15
Setuju	2	18	54,5	36
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	51

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu bermanfaat. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%.

Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan memiliki waktu kerja yang berguna dan bermanfaat pada setiap harinya agar tugas perusahaan dapat diselesaikan dengan tepat dan cepat. Karyawan yang waktunya bermanfaat akan diberikan waktu pulang kerja yang cepat juga.

Tabel 5.24
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Menyita Waktu Kerja
Untuk Hal Yang Tidak Penting

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	10	30,3	10
Setuju	2	9	27,2	18
Cukup Setuju	3	12	36,3	36
Tidak Setuju	4	2	6	8
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	72

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu menyita waktu kerja untuk hal yang tidak penting. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab tidak setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak memiliki waktu kerja yang dapat menyita pekerjaannya dengan pekerjaan yang sia-sia. Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan penting dan menghasil pekerjaan yang efektif. Karyawna yang banyak waktu kerja maka akan merasa beban kerja yang dimiliki tersebut semakin meningkat.

Tabel 5.25
Tanggapan Responden Mengenai Beban Kerja Yang Diberikan
Perusahaan Sesuai Dengan Standar

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	16	48,4	16
Setuju	2	17	51,5	34
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	50

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 48,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan mendapatkan beban kerja dengan standar kebijakan dari keseluruhan bidang kerja atau job deskripsi karyawan, namun ada beberapa dari tugas orang lain atau tugas dari anggota lain diselesaikan dengan secepatnya mungkin dan terjadinya beban kerja yang bertambah bagi karyawan tersebut.

Tabel 5.26
Tanggapan Responden Mengenai Perusahaan Memberikan
Kebijakan Dan Kebutuhan Kerja Yang Jelas

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	7	21,2	7
Setuju	2	12	36,3	24
Cukup Setuju	3	14	42,4	42
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	73

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perusahaan memberikan kebijakan dan kebutuhan kerja yang jelas. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 21,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa peraturan dan kebijakan perusahaan selalu kurang sesuai dengan kebijakan dan bidang tugas kerja karyawan itu, karyawan masih banyak melakukan pekerjaan diluar kemampuan dan batas pengetahuan karyawan untuk menyelesaikan tugas perusahaan.

Tabel 5.27
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Penyelesaian Kerja Dengan Jangka Waktu Yang Tepat

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	9	27,2	9
Setuju	2	21	63,6	42
Cukup Setuju	3	3	9	9
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	60

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki penyelesaian kerja dengan jangka waktu yang tepat. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%.

Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 63,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja diharuskan untuk waktu yang tepat dan cepat, sehingga pekerjaan lain yang menunmpuk harus diselesaikan dalam waktu yang tepat juga, sehingga karyawan merasa beban kerja yang dilakukannya berlebihan dan waktu kerja yang diberikan perusahaan sangat banyak.

Tabel 5.28
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Memahami
Situasi Dan Kondisi Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	16	48,4	16
Setuju	2	14	42,4	28
Cukup Setuju	3	2	6	6
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	50

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu memahami situasi dan kondisi perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 16 orang atau 48,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa dengan pengalaman yang dimiliki

karyawan, maka karyawan selalu memahami kondisi dan selalu menerima sistem atau kebijakan yang sudah diatur oleh perusahaan, baik itu untuk mengontrol kerja karyawan maupun dengan tugas yang diluar dugaan oleh perusahaan.

Tabel 5.29
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Pencapaian Target Untuk Kepentingan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	14	42,4	14
Setuju	2	19	57,5	38
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	52

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan pencapai target untuk kepentingan perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 14 orang atau 42,4%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 19 orang atau 57,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan di berikan target kerja untuk penilaian evaluasi agar setiap karyawan memiliki standar dan ukuran capaian kerjanya dalam setiap tahunnya, apakah karyawan tersebut berprestasi atau tidak ada pencapaian sama sekali. Target kerja karyawan dipergunakan untuk kepentingan dan tujuan dari perusahaan tersebut.

Tabel 5.30
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Dapat Mencapai Hasil
Kerja Yang Dicapainya

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	10	30,3	10
Setuju	2	23	69,6	46
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	56

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan dapat mencapai hasil kerja yang dicapainya. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 23 orang atau 69,6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan dengan hasil kerja yang memuaskan atau tidak memuaskan dirinya sudah dicapai dan memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri, karyawan dengan mengerahkan cara atau strategi kerja untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

Tabel 5.31
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel
Beban Kerja (X2) Karyawan Pada PT. Abata Rencana Karyanusa
Pekanbaru

Variabel Beban Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
Karyawan mengerjakan tugas yang bukan pekerjaannya	18	12	3	0	0	51
Bobot Nilai	18	24	9	0	0	
Karyawan selalu menggunakan waktu kerja untuk pekerjaan yang jelas	10	14	9	0	0	65
Bobot Nilai	10	28	29	0	0	
Waktu kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan selalu bermanfaat	15	18	0	0	0	51
Bobot Nilai	15	36	0	0	0	
Karyawan selalu menyita waktu kerja untuk hal yang tidak penting	10	9	12	2	0	72
Bobot Nilai	10	18	36	8	0	
Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar	16	17	0	0	0	50
Bobot Nilai	16	34	0	0	0	
Perusahaan memberikan kebijakan dan kebutuhan kerja yang jelas	7	12	14	0	0	73
Bobot Nilai	7	24	42	0	0	
Karyawan memiliki penyelesaian kerja dengan jangka waktu yang tepat	9	21	3	0	0	60
Bobot Nilai	9	42	9	0	0	
Karyawan selalu memahami situasi dan kondisi perusahaan	16	14	2	0	0	51
Bobot Nilai	16	28	6	0	0	
Karyawan memiliki pencapaian target untuk kepentingan perusahaan	14	19	0	0	0	52
Bobot Nilai	14	38	0	0	0	

Karyawan dapat mencapai hasil kerja yang dapat dicapainya	10	23	0	0	0	56
Bobot Nilai	10	46	0	0	0	
Total Skor						580
Skor Tertinggi						73
Skor Terendah						50
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Perusahaan memberikan kebijakan dan kebutuhan kerja yang jelas dengan skor sebanyak 73. Dan yang paling rendah berada pada indicator Beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar dengan skor sebanyak 50.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 5 \times 33 = 1.650$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$10 \times 1 \times 33 = 330$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.650 - 330}{5}$$

$$:$$

$$: 264$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel beban kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.650- 1.320

Baik = 1.320- 990

Netral = 990- 660

Tidak Baik = 660- 330

Sangat Tidak Baik = 330- 0

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel beban kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru adalah sebesar 580. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 660- 330 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Abata Rencana Karyanusa ini terlihat rendah, hal ini dibuktikan dengan tanggapan responden yang mana karyawan selalu memiliki waktu kerja yang bermanfaat dan dapat menyeimbangkan antara kepentingan tugas dan target perusahaan dengan efektif.

5.3.3 Analisis Deskriptif Stress Kerja (Y)

Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Untuk melihat indikator dari variabel stress kerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.32
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kondisi Tugas Yang Berlebihan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	12	36,3	12
Setuju	2	11	33,3	22
Cukup Setuju	3	10	30,3	30
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	64

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kondisi tugas yang berlebihan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 11 orang atau 33,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan tugas yang banyak sehingga tugas yang di berikan oleh perusahaan selalu meningkat dan menumpuk, sehingga stress kerja yang dimiliki oleh karyawan selalu bertambah.

Tabel 5.33
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Kondisi Fisik Yang Tidak Beraturan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	12	36,3	12
Setuju	2	13	39,3	26
Cukup Setuju	3	8	24,2	24
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	62

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki kondisi fisik yang tidak beraturan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 39,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 24,2%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa fisik karyawan sangat lelah dan menimbulkan kesehatan yang kurang baik disebabkan bergadang dengan menyelesaikan tugas yang belum selesai pada saat bekerja. Dengan hal ini maka karyawan terdapat kondisi fisik yang kurang kuat.

Tabel 5.34
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selau Diberikan
Pelimpahan Tugas Yang Berlebihan Oleh Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	17	51,5	17
Setuju	2	13	39,3	26
Cukup Setuju	3	3	9	9
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	52

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu diberikan pelimpahan tugas yang berlebihan oleh perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 17 orang atau

51,5%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 39,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 3 orang atau 9%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan memberikan seluruh tugas yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat oleh karyawan sehingga karyawan stress dalam bekerja.

Tabel 5.35
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Tertekan Dari Fungsi Dan Peran Bidang Kerjanya

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	9	27,2	9
Setuju	2	7	21,2	14
Cukup Setuju	3	17	51,5	51
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	74

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa tertekan dari fungsi dan peran bidang kerja karyawan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 7 orang atau 21,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan tidak ada penekanan dari pekerjaan dan bidang kerjanya yang dapat merugikan perusahaan, karyawan selalu memerankan fungsinya dengan baik dan benar.

Tabel 5.36
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Tertekan
Dengan Jabatan Yang Diberikan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	12	36,3	12
Setuju	2	17	51,5	34
Cukup Setuju	3	4	12	12
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	58

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa tertekan dengan jabatan yang diberikan perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 12 orang atau 36,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 4 orang atau 12%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa tekanan dari jabatan yang diberikan oleh perusahaan sudah memberikan stress karyawan dalam bekerja, sehingga dari jabatan yang dimilikinya, semakin banyak tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan baik itu tugas internal maupun eksternal. Karyawan dengan jabatan yang tinggi memiliki bidang kerja yang semakin melimpah serta harus bertanggungjawab dengan tugas yang dilakukannya.

Tabel 5.37
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Kerja Yang Baik

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	18	54,5	18
Setuju	2	15	45,4	30
Cukup Setuju	3	0	0	0
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	48

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tanggungjawab kerja yang baik. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 18 orang atau 54,5%. Dan karyawan yang menjawab setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan bekerja dengan tanggungjawab yang besar dalam menyelesaikan setiap tugas yang dilakukannya agar perusahaan memberikan prestasi kerja yang baik bagi dirinya.

Tabel 5.38
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Tekanan Emosional Dari Anggota Lain

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	8	24,2	8
Setuju	2	10	30,3	20
Cukup Setuju	3	15	45,4	45
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	74

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki tekanan emosional dari anggota lain. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa hubungan karyawan memiliki emosional yang baik dalam bekerja dan tidak memiliki tekanan yang tinggi serta dalam menyelesaikan tugas dengan baik serta memiliki tim yang mampu bekerja sama sehingga hubungan emosional antar karyawan merasa terikat.

Tabel 5.39
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Memiliki Lingkungan Kerja Yang Efektif

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	10	30,3	10
Setuju	2	21	63,6	42
Cukup Setuju	3	2	6	6
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	58

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan memiliki lingkungan kerja yang efektif. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 21 orang atau 63,6%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah setuju, hal ini dikarenakan bahwa lingkungan perusahaan ini diberikan dengan kepuasan karyawan dalam bekerja, memberikan suhu udara yang nyaman sehingga karyawan nyaman dalam bekerja dan tidak menimbulkan stress.

Tabel 5.40
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Merasa Komunikasi
Antar Karyawan Aktif Dan Komunikatif

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	15	45,4	15
Setuju	2	13	39,3	26
Cukup Setuju	3	5	15	15
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	56

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan merasa komunikasi antar karyawan aktif dan komunikatif. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 13 orang atau 39,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 5 orang atau 15%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa anggota karyawan memiliki komunikasi yang lancar dalam menyelesaikan setiap pekerjaan karyawan dengan efektif, sehingga karyawan yang bekerja sangat komunikatif dan berinteraksi dengan baik agar terjalinnya hubungan yang baik.

Tabel 5.41
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Selalu Merasa
Mendapatkan Peran Dan Wewenang Yang Jelas

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	8	24,2	9
Setuju	2	10	30,3	20
Cukup Setuju	3	15	45,4	45
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	74

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan selalu merasa mendapatkan peran dan wewenang yang jelas. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 8 orang atau 24,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 10 orang atau 30,3%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 15 orang atau 45,4%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawa yang bekerja pada perusahaan ini memiliki wewenang yang rendah atau masih dalam pemantauan dan evaluasi bagi perusahaan, peran dan wewenang sepenuhnya kepada pimpinan, dan karyawan yang memiliki jabatan seperti kepala atau staff kurang mendapatkan wewenang yang lebih.

Tabel 5.42
Tanggapan Responden Mengenai Perintah Yang Diberikan
Perusahaan Kepada Karyawan Bersifat Menuntut

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	7	21,2	7
Setuju	2	9	27,2	18
Cukup Setuju	3	17	51,5	51
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	76

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai perintah yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersifat menuntut. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 7 orang atau 21,2%. Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 17 orang atau 51,5%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah cukup setuju, hal ini dikarenakan bahwa perusahaan tidak menuntut pekerjaan yang lebih dari karyawan dan sehingga karyawan merasa perintah yang diberikan perusahaan ini selalu diterima dengan baik dan dilakukan secara efektif.

Tabel 5.43
Tanggapan Responden Mengenai Karyawan Mendapatkan Keadilan
Dalam Kepemimpinan Perusahaan

Alternatif Jawaban	Bobot	Jumlah	Persentase (%)	Skor
Sangat Setuju	1	22	66	22
Setuju	2	9	27,2	18
Cukup Setuju	3	2	6	6
Tidak Setuju	4	0	0	0
Sangat Tidak Setuju	5	0	0	0
		33	100	78

Sumber: Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui tanggapan responden mengenai karyawan mendapatkan keadilan dalam kepemimpinan perusahaan. Dari 33 orang karyawan yang menjawab sangat setuju berjumlah 22 orang atau 66% Karyawan yang menjawab setuju berjumlah 9 orang atau 27,2%. Dan karyawan yang menjawab cukup setuju berjumlah 2 orang atau 6%.

Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini ialah sangat setuju, hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu diberikan keadilan dalam bekerja dan perusahaan memberikan promosi atau gaji yang jelas kepada karyawan agar motivasi karyawan dalam bekerja semakin meningkat.

Tabel 5.44
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden berdasarkan Variabel Stres Kerja (Y) Karyawan Pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru

Variabel Stres Kerja	Skor Jawaban					Skor
	1	2	3	4	5	
Karyawan memiliki kondisi tugas yang berlebihan	12	11	10	0	0	64
Bobot Nilai	12	22	30	0	0	
Karyawan memiliki kondisi fisik yang tidak beraturan	12	13	8	0	0	62
Bobot Nilai	12	26	24	0	0	
Karyawan selau diberikan pelimpahan tugas yang berlebihan oleh perusahaan	17	12	3	0	0	52
Bobot Nilai	17	26	9	0	0	
Karyawan merasa tertekan dari fungsi dan peran bidang kerjanya	9	7	17	0	0	74
Bobot Nilai	9	14	51	0	0	
Karyawan merasa tertekan dengan jabatan yang diberikan perusahaan	12	17	4	0	0	58
Bobot Nilai	12	34	12	0	0	

Karyawan memiliki tanggung jawab kerja yang baik	18	15	0	0	0	48
Bobot Nilai	18	30	0	0	0	
Karyawan memiliki tekanan emosional dari anggota lain	8	10	15	0	0	74
Bobot Nilai	8	20	45	0	0	
Karyawan memiliki lingkungan kerja yang efektif	10	21	2	0	0	58
Bobot Nilai	10	42	6	0	0	
Karyawan merasa komunikasi antar karyawan aktif dan komunikatif	15	13	5	0	0	56
Bobot Nilai	15	26	15	0	0	
Karyawan selalu merasa mendapatkan peran dan wewenang yang jelas	8	10	15	0	0	74
Bobot Nilai	9	20	45	0	0	
Perintah yang diberikan perusahaan kepada karyawan bersifat menuntut	7	9	17	0	0	76
Bobot Nilai	9	18	51	0	0	
Karyawan mendapatkan keadilan dalam kepemimpinan perusahaan	22	9	2	0	0	78
Bobot Nilai	22	18	6	0	0	
Total Skor						774
Skor Tertinggi						78
Skor Terendah						48
Kriteria Penilaian						Tidak Baik

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi berada pada indicator yaitu Karyawan mendapatkan keadilan dalam kepemimpinan perusahaan dengan skor sebanyak 78. Dan yang paling rendah berada pada indicator Karyawan memiliki tanggung jawab kerja yang baik dengan skor sebanyak 48.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden tertinggi maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 5 \times 33 = 1.980$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$12 \times 1 \times 33 = 396$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{1.980 - 396}{5}$$

$$: 317$$

Untuk mengetahui tingkat kategori variabel stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Baik = 1.980- 1.663

Baik = 1.663- 1.346

Netral = 1.346- 1.029

Tidak Baik = 1.029- 712

Sangat Tidak Baik = 712- 395

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk variabel stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru adalah sebesar 580. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 1.029- 712 yang termasuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dikarenakan bahwa stress kerja yang dimiliki oleh karyawan pada perusahaan ini rendah, sehingga karyawan

memiliki tanggungjawab kerja dan mengurangi tekanan emosional dirinya dengan anggota karyawannya. Stress kerja yang rendah juga dipengaruhi dengan beban kerja dan konflik kerja karyawan yang rendah.

5.4 Analisis Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan

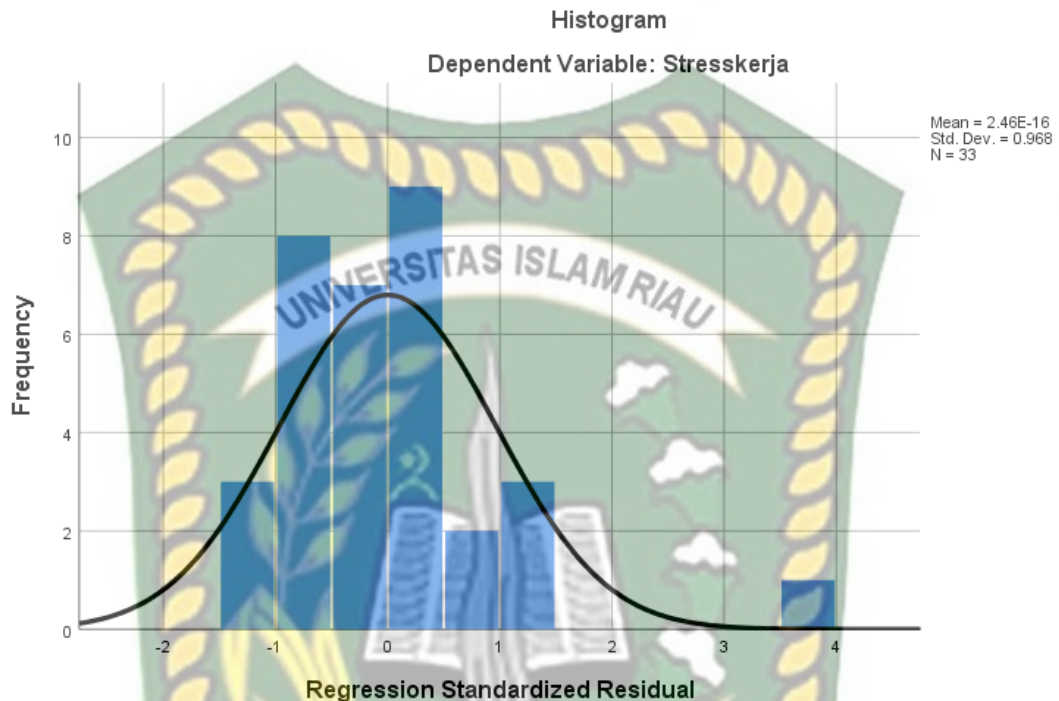
5.4.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk melihat data itu normal atau tidak yang memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal. Salah satu cara yang mudah untuk melihat normalitas data adalah melihat histogram dan melihat normal probability plots. Asumsi dari histogram tersebut adalah:

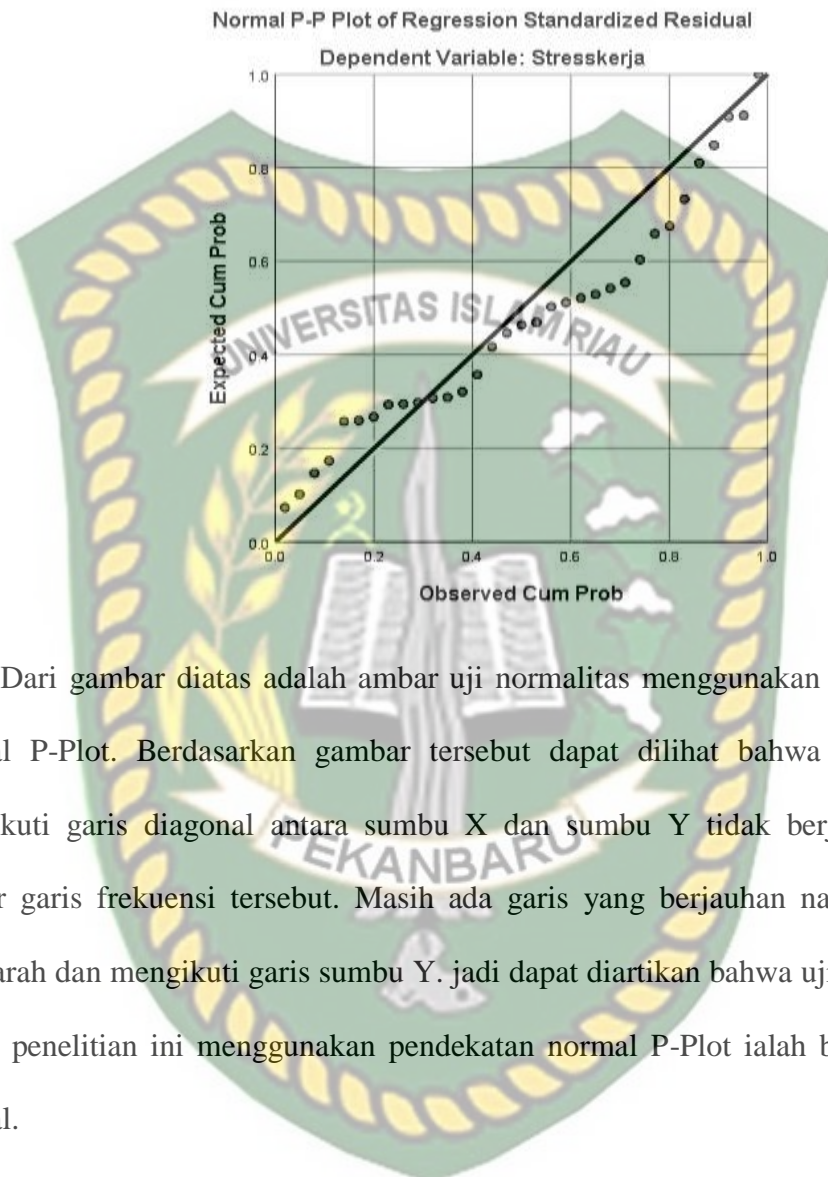
- c. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- d. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas bahwa uji normalitas menggunakan pendekatan uji histogram. Berdasarkan gambar yang dilihat ialah bahwa garis diagonal antara sumbu X dan Y sejalan meningkat dan tidak bergelombang seiring mengikuti garis yang sebenarnya sampai garis frekuensi yang sejajar dan mengikuti arah. Jadi dapat disimpulkan bahwa melalui pendekatan histogram penelitian ini berdistribusi normal. Dan adapun pendekatan yang digunakan selain uji histogram ialah grafik normal P-Plot yang dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 5.1
Uji Histogram



Dari gambar diatas adalah ambar uji normalitas menggunakan pendekatan normal P-Plot. Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa bulat-bulat mengikuti garis diagonal antara sumbu X dan sumbu Y tidak berjauhan dari sekitar garis frekuensi tersebut. Masih ada garis yang berjauhan namun masih mengarah dan mengikuti garis sumbu Y. jadi dapat diartikan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan normal P-Plot ialah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya antara variabel independen. Jika ada terdapat multikolinearitas. Multikolinearitas dapat dideteksi dengan melihat besar VIF (*Varians Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Pedoman suatu model regresi yang bebas dari multikolinearitas adalah mempunyai nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) dibawah

angka 10 ($VIF < 10$) dan nilai tolerance lebih dari 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Untuk melihat hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.45 Analisis Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	-7.285	3.593				
	Konflik	-.347	.107	.281	.699	1.430	
	Bebankerja	-.791	.093	.733	.699	1.430	

a. Dependent Variable: Stresskerja

Dari tabel diatas bahwa uji multikolinearitas yang dilihat dari nilai tolerance dan VIF. Dapat diketahui bahwa nilai tolerance dalam penelitian ini ialah 0,699 dan nilai VIF nya adalah sebesar 1,430. Dengan demikian dari nilai tersebut memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat diartikan bahwa penelitian (konflik, beban kerja dan stress kerja) ini tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ialah uji yang digunakan untuk melihat dan memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam suatu model linier terdapat korelasi antara kesalahan variabel pada periode t dengan periode t-1. Untuk melihat terjadinya autokorelasi atau tidak dalam model regresi pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai statistic Durbin Watson (DW). Dikatakan tidak ada autokorelasi yaitu jika ($du < dw < 4-du$). Pada pengambilan keputusan dilakukan dengan cara

membandingkan nilai DW dengan D_u dan d_L pada tabel. Untuk melihat nilai uji autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.46 Analisis Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.843	.833	4.175	1.073

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

b. Dependent Variable: Stress Kerja

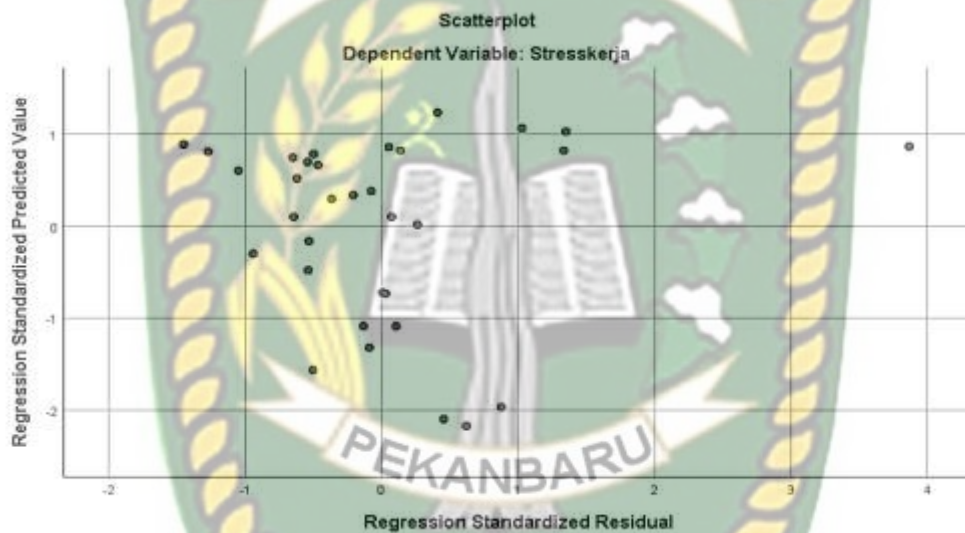
Berdasarkan tabel diatas diketahui pengujian dengan menggunakan uji Durbin Watson atas residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung sebesar 0,537 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung sebesar 1,073 tersebut dibandingkan dengan nilai t-teoritis dalam t tabel d-statistik. Dari tabel d-statistik Durbin Watson dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$ dan jumlah data (n) 33 dan $k-2$ diperoleh nilai d_U sebesar 1,32 d_L sebesar 1,57 dan $4-d_U$ sebesar 2,43. Karena hasil pengujiannya adalah $d_U < d < 4-d_U$ ($1,57 < 1,073 < 2,43$). Jadi dapat diartikan bahwa data penelitian ini tidak terjadi masalah autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas memiliki tujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual dari pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Apabila varian berbeda maka terjadi heterokedastisitas. Model sebuah regresi yang baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dalam penelitian ini pengujian heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan grafik scatterplot. Asumsinya adalah:

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola (melebar, bergelombang, dan menyempit) maka dapat disimpulkan telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas masih terlihat abstrak, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas.

Gambar 5.3
Uji Heterokedastisitas (Scatter Plot)



Dari gambar tersebut dapat diketahui bahwa pendekatan uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik membentuk pola yang tidak jelas, dan titik tersebut tidak berada tetap di sumbu X dan Y akan tetapi menyebar secara merata dan efektif ada yang berjauhan dan juga tidak membentuk pola yang rapat dan tidak berada satu sumbu. Namun titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

e. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dari penelitian yang sudah dirumuskan sebelumnya, yaitu untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel konflik kerja dan beban kerja terhadap stress kerja karyawan. Adapun nilai regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.47 Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-7.285	3.593			-2.028	.052
	Konflik	-.347	.107	.281		-3.247	.003
	Bebankerja	-.791	.093	.733		-8.477	.000

a. Dependent Variable: Stresskerja

Dari tabel diatas, maka bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = -7,285 + -0,347 X_1 + -0,791 X_2 + e$$

Kesimpulannya :

X_1 : Konflik Kerja

X_2 : Beban Kerja

Y : Stres Kerja

a : Konstanta

b_1 : Koefisien regresi Konflik Kerja

b_2 : Koefisien regresi Beban Kerja

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diimplementasikan sebagai berikut:

- a. Nilai konstan dari variabel (Y) sebesar -7,285 artinya jika konflik kerja dan beban kerja satuan nilainya adalah (0), jika karyawan memiliki beban kerja dan konflik kerja yang semakin tinggi, dan perusahaan memberikan beban yang terlalu banyak maka stress kerja akan tetap berada pada -7,285 atau 72,85%
- b. Koefisien regresi dari variabel konflik kerja. Jika satuan nilai dari beban kerja memiliki coefficient (b1)= -0,347. Hal ini berarti jika antar anggota karyawan selau berbeda pendapat dan memiliki masalah yang tidak selesai maka tingkat stress kerja karyawan akan meningkat secara negative sebesar -0,347 atau 34,7%.
- c. Koefisien regresi dari beban kerja perhitungan linier berganda didapat satuan nilai yang memiliki coefficient (b2)= -0,791. Hal ini berarti jika karyawan memiliki beban kerja yang banyak dan tugas yang menumpuk maka stress kerja karyawan akan meningkat sebesar -0,791 atau 79,1%. Makna negative berarti jika tingkat beban kerja rendah yang diberikan perusahaan maka stress kerja karyawan akan menurun.

5.4.2 Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen atau bebas pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (*Adjusted R2*) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu tekanan ketaatan, kompleksitas tugas, efikasi diri, tekanan anggaran waktu terhadap *audit*

judgment. Nilai (*Adjusted R²*) mempunyai interval antara 0 dan 1. Untuk melihat koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.48 Analisis Koefisien Determinasi (*R²*)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.918 ^a	.843	.833	4.175	1.073

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

b. Dependent Variable: Stress Kerja

Berdasarkan tabel diatas ialah koefisien determinasi (*R²*) dalam penelitian ini dan dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar $R = .918^a$. Hal ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,833 atau 83,3% dan sisanya ($100\% - 8,33\% = 16,7\%$) dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja, motivasi, promosi kerja, rotasi dan kepuasan kerja.

b. Uji F Simultan

Uji F adalah uji yang digunakan untuk menjawab pertanyaan apakah variabel independen (konflik kerja dan beban kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel stress kerja karyawan (PT. Abata Rencana Karyanusa), jika:

- F hitung > F tabel maka H_0 diterima
- F hitung < F tabel maka H_a ditolak

Adapun nilai uji F simultan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.49 Analisis Uji F Simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2807.612	2	1403.806	80.535	.000 ^b
	Residual	522.933	30	17.431		
	Total	3330.545	32			

a. Dependent Variable: Stresskerja

b. Predictors: (Constant), Bebankerja, Konflik

Dari tabel diatas diketahui bahwa uji F simultan. Dengan pengujian yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,28$ Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 80,535 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($80,535 > 3,28$) yang berarti bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru.

Konflik kerja yang semakin meningkat dan setiap anggota karyawan memiliki permasalahannya yang tidak kunjung selesai dan karyawan PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru ini mendapatkan beban kerja yang banyak, sehingga tuntutan dari beban kerja tugas, peran dan jabatannya juga semakin banyak maka secara bersama-sama akan mempengaruhi stress kerja karyawan tersebut. Namun jika konflik antar karyawan rendah dan semakin berkurang, serta memiliki beban kerja yang sesuai dengan kebijakan perusahaan, maka pengaruh

stress kerja secara tidak langsung akan rendah dan akan mengurangi stress kerja karyawan itu sendiri.

c. Uji t Parsial

Uji T parsial ialah uji yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial digunakan uji statistic t (Uji- T). Pengujian statistic ini dilakukan dengan melihat taraf signifikan (p value), jika taraf signifikansi yang memiliki nilai perhitungan dibawah (lebih besar) dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Adapun tanda (-) atau (+) dari Beta dan t menunjukkan arah pengaruh variabel. Apabila (-) maka variabel tersebut berpengaruh negative, artinya akan menurunkan kinerja karyawan dan apabila (+) maka berpengaruh positif yang berarti dengan peningkatan variabel tersebut akan meningkatkan kinerja karyawan. Adapun hasil uji hipotesis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.50 Analisis Uji t Parsial
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.285	3.593		-2.028	.052
	Konflik	-.347	.107	.281	-3.247	.003
	Bebankerja	-.791	.093	.733	-8.477	.000

a. Dependent Variable: Stresskerja

Dari variabel-variabel yang diteliti dapat kita jelaskan berikut ini :

1. Nilai t-hitung untuk variable konflik kerja (X1) = yaitu memiliki nilai t hitung $-3,247 >$ dan T tabel 1,695 dengan nilai signifikansi 0,05 yaitu 0,003 ($-3,247 > 1,695$). Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima,

artinya konflik kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru.

2. Nilai t-hitung untuk variabel beban kerja (X^2) = yaitu memiliki nilai t hitung $-0,791 >$ dan t tabel $1,695$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,00$ yaitu $(-0,791 > 1,695)$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan

Hasil rekapitulasi total skor dari konflik kerja sebesar 805 dalam kategori tidak baik. Indikator terendah berada pada pernyataan karyawan selalu mengaitkan masalah pribadi dengan perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan permasalahan pribadi dengan kepala dingin dan tidak mengaitkan perusahaan atau tugas. Sehingga karyawan yang selalu mengaitkan masalah perusahaan dengan pribadi maka konflik kerja akan meningkat.

Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan dimana nilai t hitung $-3,247 >$ dan T tabel $1,695$ dengan nilai signifikansi $0,05$ yaitu $0,003$, menjelaskan bahwa konflik kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Makna negative berarti bahwa jika konflik kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Abata Rencana Karyanusa ini rendah maka stress kerja karyawan akan rendah sejalan dengan berkurangnya

konflik kerja karyawan, namun sebaliknya, jika karyawan PT. Abata Rencana Karyanusa ini tinggi dan memiliki permasalahan dan tekanan emosional antar karyawan semakin meningkat, maka stress kerja yang dimiliki karyawan juga akan semakin meningkat.

Konflik adalah ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok yang harus membagi sumber daya terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, nilai atau persepsi. Menurut Robbins (2010) konflik kerja adalah suatu proses yang bermula ketika satu pihak merasakan bahwa pihak lain merugikan. Faktor yang terjadi jika konflik kerja itu tinggi adalah munculnya stress kerja yang dapat merugikan karyawan atau individu dalam bekerja, konflik yang tidak selesai atau tidak ada akhirnya akan memunculkan keinginan karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya dengan tidak baik (Yulk, 2012).

Hasil penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan Rizki Anuari, Hamidah Nayati, dan Arik Prasetya (2017) yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan beban kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) Kantor Pusat). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan (studi pada karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III (persero) Kantor Pusat).

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan

Hasil rekapitulasi total skor dari konflik kerja sebesar 580 dalam kategori

tidak baik. Indikator yang paling rendah berada pada pernyataan beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar. Hal ini dikarenakan beban kerja karyawan selalu meningkat dan melebihi kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, beban atau tugas yang diberikan untuk karyawan ini selalu menumpuk dalam artian lebih banyak selesai, semakin banyak pekerjaan yang akan ditambah dalam waktu yang singkat.

Hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan dimana nilai t hitung $-0,791 >$ dan t tabel $1,695$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,00$. Menjelaskan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja karyawan maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Makna dari negative tersebut ialah jika beban kerja yang dimiliki karyawan itu rendah dan perusahaan mengurangi beban atau tugas karyawan yang lebih sedikit dibanding sebelumnya maka stress kerja karyawan akan menurun. Namun jika karyawan diberikan beban kerja yang banyak, tugas yang akan menumpuk dan target kerja yang harus diselesaikan cepat, maka stress kerja karyawan akan meningkat.

Menurut Munandar (2014: 12) beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Beban kerja merupakan faktor akan terjadinya stress kerja karyawan yang semakin meningkat, karena jika karyawan di paksa untuk bekerja dan diharuskan untuk meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja namun tenaga atau fisiknya kurang sejalan maka secara tidak langsung akan meningkatkan stress kerja karyawan itu sendiri (Russel, 2010).

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratu

Erlina Gentari (2017) Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan di PT. Gemah Ripah Asri.

3. Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan

Dari hasil pengujian statistic dihasilkan F_{hitung} ialah sebesar 80,535 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi penelitian ini menunjukkan bahwa taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($80,535 > 3,28$) yang berarti bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru.

Konflik kerja dan beban kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusu Pekanbaru dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,833 atau 83,3%. Hal ini dengan semakin besarnya konflik dan beban kerja yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin mempengaruhi stress kerja karyawan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

Menurut Anoraga (2011: 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Karyawan yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Karyawan dengan interaksinya dipekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Lingkungan yang penuh dengan konflik kerja yang tinggi, permasalahan yang tidak ada selesainya serta memiliki tekanan yang kuat serta beban kerja yang menumpuk maka stress kerja karyawan semakin tinggi.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian, maka yang akan dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini ialah:

1. Konflik kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru. Indikator terendah pada variabel ini terletak pada karyawan selalu mengaitkan masalah pribadi dengan perusahaan. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan selalu menyelesaikan permasalahan pribadi dengan kepala dingin dan tidak mengaitkan perusahaan atau tugas. Sehingga karyawan yang selalu mengaitkan masalah perusahaan dengan pribadi maka konflik kerja akan meningkat.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh negative signifikan terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru. Indikator terendah variabel beban kerja terletak pada beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar. Hal ini dikarenakan beban kerja karyawan selalu meningkat dan melebihi kebijakan yang diberikan oleh perusahaan, beban atau tugas yang diberikan untuk karyawan ini selalu menumpuk dalam artia lebih banyak selesai, semakin banyak pekerjaan yang akan ditambah dalam waktu yang singkat.
3. Konflik kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan

terhadap stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru. Konflik kerja yang semakin meningkat dan setiap anggota karyawan memiliki permasalahannya yang tidak kunjung selesai dan karyawan PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru ini mendapatkan beban kerja yang banyak, sehingga tuntutan dari beban kerja tugas, peran dan jabatannya juga semakin banyak maka secara bersama-sama akan mempengaruhi stress kerja karyawan tersebut

4. Kontribusi konflik kerja dan beban kerja berpengaruh kuat terhadap stress kerja karyawan sebesar 83,3% sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Besarnya pengaruh tersebut akan mempengaruhi secara langsung stress kerja karyawan pada PT. Abata Rencana Karyanusa Pekanbaru. Sisanya

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka yang akan dijadikan saran-saran oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan untuk mengurangi konflik yang terjadi antara karyawan dan mengurangi tekanan kerja karyawan yang akan mengakibatkan emosional karyawan rendah.
2. Diharapkan juga kepada perusahaan untuk menyeimbangkan standar kerja dan tugas karyawan yang berlebihan serta memberikan kebijakan kerja yang sesuai dengan beban yang sudah ditetapkan perusahaan.

3. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk meneliti lebih dalam mengenai variabel yang lainnya untuk melihat apa saja yang akan mempengaruhi stress kerja karyawan



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Wildanur. Sukmawati, Anggraini. 2013. Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama). *Jurnal Manajemen dan Organisasi* IV (2)
- Agripa Toar Sitepu (2013), *Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, ISSN 2303-1174 Vol.1 No.4
- Arifin, 2012, *Teori Mengenai Manajemen Konflik Stress Kerja dan Beban Kerja*, skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi,
- Anoraga, Panji, 2012, *Manajemen Bisnis*, Semarang: Rineka Cipta
- Ansoff, H, 2012, *Strategi Fot Iversivication, Journal Of Management For Growth, Holland*, Volume, 3.
- Antonius, Bugaran Simanjuntak. 2012, *Konflik Status Dan Kekuasaan Orang. Batak Toba*, Jakarta: Yayasan Obor Indonesia
- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendektan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Darwin, 2012, *Metode Penelitian Bisnis dan Kantitatif Data Umum*, Edisi, Surakarta
- Davis, K. dan Newstrom, J. 2013. *Human Behavior at Work. Organization Behavior 8th Edition*. Singapore: Mc. Graw-Hill. International.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19. Edisi 5*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Gibson, L. James., Ivancevich, M. Jhon., Donnell, James H. 2011. *Organsisasi*. Jakarta: Erlangg

- Gitosudarmo, Indriyo dan Mulyono, Agus. 2014. *Prinsip Dasar Manajemen*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: BP
- Gitosudarmo, Indriyo, 2013, *Perilaku Keorganisasian*, Yogyakarta, BPFEE
- Gujarati, 2012, *Basic Econometric, Third Edition*, Newyork, Hill, Inc
- Gujarati, Damodar. 2011. *Ekonometrika Dasar*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hardy, Woods, 2013. *Psikologi Sosial*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksar
- Hunt, M., & Metcalf, L. 2012. *Ratio and inquiry on society's closed areas. Educating the Democratic Mind (Parker, W)*. New York: State University of New York Press
- Ivanevich, John, 2013, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Indonesia, Jakarta
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kartono, Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: CV. Rajawali
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Mangkunegara, 2012, *Perilaku Konsumen*, Bandung: Refika Editama

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, Sjafri dan Hubeis, Aida Vitayala. 2015. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Manuaba, A. 2011. *Ergonomi Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dalam : Wigny Osvebroto, S & Wiratno, SE, Eds, Procendings Seminar Nasional Ergonomi*. PT. Guna Widya, Surabaya
- Mathis, Robert L. Jackson, Jhon H. 2011. *Human Resources Management, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10*. Penerjemah Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- McShane, Steven L., Von Glinow dan Mary Ann. 2008. *Organizational Behavior*. USA: McGraw Hill-International
- Moekijat, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*, Bandung: CV. Mandar Maju
- Nawaz, Utomo., Mufti, N. A., & Shakir, M. A. (2014). *Job Stress Evaluation During Project Life Cycle (PLC) on Working Employees*. Pakitsan Journal of Science, 66(4), 376-380.
- Nitisemito, A. 2012. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 8. Edis Revisi. Jakarta: Ghalia Indonesi
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment GLobal*, 2(2), 22-34.
- Prihatini, L.D. 2018. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat ditiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis. Medan: Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatra Utara,

- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Rivai, Veithzal, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama, Jakarta: Grafindo
- Robbins, 2013, *Perilaku Organisasi, Konsep dan Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: PT. Prenhallindo
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2012. *Perilaku Organisasi*. Edisi Ke12. Jakarta: Salemba Empa
- Sopiah, 2018, *Perilaku Organisasional*, Yogyakarta: Andi
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian R & D*, Bandung: Alfabeta
- Vigoda, Wahyudi dan Akdon, 2013, *Manajemen Konflik Dalam Organisasi*, Bandung: Alfabeta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.