

ANALISIS PENGARUH KONFLIK KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PT. BENUA PENTA GLOBAL MEDAN

Leoni Ginting

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

E-mail : leoni.ginting@pmci.ac.id

Muhammad Hardi

Dosen STIE Professional Manajemen College Indonesia

Abstract. *Good management, regulation, utilization, and supervision of the work system and human resources involved in the operations of the company are very important factors to support the achievement of the company's targets. PT. Benua Penta Global Medan is a company engaged in Food & Beverages (restaurant) and in its operations, the company faces several problems, one of which: employees get stressed at work. The demands of responsibilities, lots of workload, and work conflicts that often occur make employees feel wear out, depressed and uncomfortable in working. Job stress that happened to the employees of PT. Benua Penta Global Medan triggered a decrease in employee performance. This study aims to analyze how much the influence of the work conflict and workload have on the PT. Benua Penta Global Medan employee's work stress.*

The method used in this study is: quantitative descriptive. The population and sample in this study are: all employees of the back office of PT. The Benua Penta Global Medan, totaling 69 people. The method of data collection is done by distributing questionnaires, observations, interviews, documentation studies, and literature studies and the variables are measured using a Likert scale. The data analysis model used to answer the hypothesis is multiple linear regression analysis.

The results of the study shows that work conflict and workload influence simultaneously to PT. Benua Penta Global Medan employee's work stress, and as partially workload has a more dominant influence on the PT. Benua Penta Global Medan employee's work stress than work conflict.

Keywords: *Work Conflict, Workload, Work Stress.*

Abstrak. *Pengelolaan, pengaturan, pemanfaatan, dan pengawasan yang baik terhadap sistem kerja dan sumber daya manusia yang terlibat dalam operasional perusahaan merupakan faktor yang sangat penting untuk mendukung pencapaian target perusahaan. PT. Benua Penta Global Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Food & Beverages (restoran) dan dalam operasionalnya, perusahaan menghadapi beberapa masalah, salah satunya: karyawan mengalami stres di tempat kerja. Tuntutan tanggung jawab, beban kerja yang banyak, dan konflik kerja yang sering terjadi membuat karyawan merasa lelah, tertekan dan tidak nyaman dalam bekerja. Stres kerja yang terjadi pada karyawan PT. Benua Penta Global Medan memicu penurunan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh konflik kerja dan beban kerja pada PT. Stres kerja karyawan Benua Penta Global Medan.*

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah: deskriptif kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah: seluruh karyawan back office PT. Benua Penta Global Medan yang berjumlah 69 orang. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan

Received Juli 22, 2022; Revised Agustus 2, 2022; Accepted September 22, 2022

** Leoni Ginting, leoni.ginting@pmci.ac.id*

angket, observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan studi pustaka dan variabel diukur dengan menggunakan skala Likert. Model analisis data yang digunakan untuk menjawab hipotesis adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap PT. Stres kerja karyawan Benua Penta Global Medan, dan secara parsial beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan pada PT. Stres kerja dan konflik kerja karyawan Benua Penta Global Medan.

Kata Kunci: Konflik Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Banyaknya tuntutan dan waktu penyelesaian yang diberikan relatif singkat merupakan salah satu faktor beban kerja yang menimbulkan stress kerja. Beban kerja yang berlebih akan membuat karyawan merasa stress dalam mengerjakan pekerjaannya. Konflik kerja adalah: ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan. Konflik yang terjadi tentunya akan menghambat operasional perusahaan. Dampak negatif yang muncul akibat konflik kerja dapat memicu stress kerja pada karyawan karena pekerjaan yang sering terhambat dan suasana kerja yang tidak nyaman.

Masalah yang diteliti pada PT. Benua Penta Global Medan adalah: banyaknya tuntutan pekerjaan dari pimpinan sehingga karyawan tidak dapat menangani tugas dan tanggung jawab yang diberikan secara bersamaan dan tidak adanya peraturan manajemen yang tetap dan sering berubah berdasarkan permasalahan yang muncul juga menyebabkan karyawan mengalami kesusahan untuk mengikuti sistem kerja perusahaan yang akhirnya memicu stress kerja pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk membuat penelitian dengan judul skripsi, **“Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stress Karyawan PT. Benua Penta Global Medan.”**

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Kerja

Menurut Zainal, dkk., (2015:718), konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok ataupun kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati dan lain-lain. Sebagai individu sering terjebak dalam kancah konflik yang berkepanjangan, terutama antara karyawan yang karena tugas selalu berhubungan satu sama lain. Dikatakan konflik sebagai suatu hal yang tidak dapat dielakan dalam perusahaan, akan tetapi dapat diselesaikan dan diredakan pada tahap yang paling minimum dan tidak mengganggu jalannya perusahaan.

Beban Kerja

Menurut Kasmir (2018:40), "beban kerja (workload), adalah perbandingan antara total waktu baku untuk selesaikan tugas pekerjaan terhadap total waktu standar dikalikan dengan 100%". Beban kerja merupakan beban yang diemban oleh suatu jabatan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan. Hasil perhitungan beban kerja ini merupakan cerminan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas seseorang dalam suatu periode tertentu.

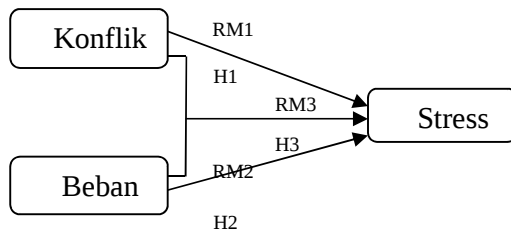
Stress Kerja

Menurut Rohman (2018:225), stress merupakan suatu situasi yang mungkin pernah dialami oleh sebagian besar orang, atau bahkan semua orang pernah merasakannya, khususnya para karyawan atau anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan. Stress menjadi permasalahan yang krusial karena kondisi tersebut dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Oleh karena itu perlu penanganan yang tepat dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Kerangka Berpikir

Menurut Sujarweni (2018:62), "kerangka berpikir adalah: model (gambar) berupa konsep tentang hubungan antara variabel satu dengan berbagai faktor lainnya."

Menurut Zainal, dkk.,(2015:724), "stress sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya."



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

Menurut Sujarweni (2015:43), "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang di turunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan: pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih."

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka berpikir, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: Konflik kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT. Benua Penta Global Medan.

H₂: Beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT. Benua Penta Global Medan.

H₃: Konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT. Benua Penta Global Medan.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di PT. Benua Penta Global Medan yang berlokasi di Jalan Kejaksaan No. 137/A, Medan, Indonesia. Waktu penelitian yang digunakan untuk meneliti perusahaan PT. Benua Penta Global Medan dimulai dari bulan Agustus 2018 sampai dengan Desember 2018.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Benua Penta Global Medan bagian *back office* yang berjumlah 69 orang karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh, yaitu: teknik penarikan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 69 orang karyawan *back office* PT. Benua Penta Global Medan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Kuesioner
2. Observasi
3. Wawancara
4. Studi Dokumentasi
5. Studi Pustaka

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sujarweni (2014a:192), "uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel."

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan *valid* (dengan signifikansi 5%).
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak *valid* (dengan signifikansi 5%).

Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2014:64), "uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajegan atau konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,6."

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah:

- a. Jika Alpha Cronbach (α) $> 0,6$, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan reliabel.
- b. Jika Alpha Cronbach (α) $< 0,6$, maka pertanyaan atau pernyataan dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Priyastama (2017:117), uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Beberapa metode uji normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal *P-P plot of Regression* atau dengan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*.

Uji Multikolinieritas

Menurut Priyastama (2017:122), multikolinearitas adalah: ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antarvariabel independen pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas (korelasinya 1 atau mendekati). Selain itu dapat dilihat nilai Tolerance dan Inflation Factor (VIF) atau dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual dengan nilai determinasi secara serentak. Nilai VIF harus kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyastama (2017:125), heteroskedastisitas adalah: keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah: tak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai uji heteroskedastisitas yaitu: uji glejser, melihat pola titik pada scatterplots atau uji koefisien korelasi spearman.

Uji Autokorelasi

Menurut Priyastama (2017:131), autokorelasi: adalah terdapat korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1). Model regresi yang baik adalah: yang tidak terdapat autokorelasi. Metode pengujian dilakukan dengan uji Durbin-Watson. Dasar pengambilan keputusan:

- $DU < DW < 4-DU$ maka diterima yang berarti tidak terjadi autokorelasi
- $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$ maka ditolak yang berarti terjadi autokorelasi
- $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$ berarti tak ada kesimpulan yang pasti.

Uji Linearitas

Menurut Priyatno (2014:79), uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu: apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi Pearson atau regresi linear. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan Test for Linearity pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Priyatno (2014:148), "analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen."

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh fasilitas dan lingkungan kerja terhadap loyalitas kerja. Menurut Sujarweni (2018:189), teknik analisis ini diproses dengan bantuan program SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = loyalitas kerja (variabel dependen)
 α = konstanta
 β_1 - β_2 = koefisien regresi
 X_1 = fasilitas (variabel independen)
 X_2 = lingkungan kerja (variabel independen)
e = error term

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Silalahi (2018:300), koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (*goodness of fit*). Koefisien determinasi ini mengukur persentase total variasi variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Uji koefisien determinasi menggunakan Adjusted r Squared bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi perubahan nilai dalam variabel dependen yang diterangkan dalam bentuk koefisien determinasi, yaitu: hasil kuadra dari koefisien korelasi:

$$R^2_{xy} = (r_{xy})^2$$

Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sujarweni (2018:190), uji t adalah: pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial.

Taraf signifikansi 5%.

H_0 : tidak ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

H_a : ada pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y

Kriteria:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak

Atau

Jika $p < 0,05$, maka H_0 ditolak

Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima

Uji Kelayakan (Uji F)

Menurut Silalahi (2018:298), uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau merupakan uji signifikansi model regresi. Uji F digunakan untuk uji kelayakan atau uji kecocokan (*goodness of fit*) model regresi. Uji F ini bisa dijelaskan dengan menggunakan analysis of variance (ANOVA).

Menurut Sujarweni (2018:189), kaidah pengambilan keputusan uji F adalah:

H_0 : tidak memenuhi kelayakan

H_a : memenuhi kelayakan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran umum penelitian

PT. Benua Penta Global Medan adalah: perusahaan yang bergerak di bidang *Food & Beverages* (Restoran) yang menaungi beberapa *brand* seperti: *Uncle K*, *X.O Suki Medan*, *Crazy Crab*, *Chop Buntut Cak Yo*, yang memiliki kantor pusat di Jalan Kejaksaan No. 137/A, Medan dan gudang serta tempat produksi di Jalan Padang Golf Komp. CBD Polonia No. 62-63, Medan dengan jumlah karyawan *back office* adalah: sebanyak 69 orang dan jumlah karyawan outlet sebanyak 254 orang.

Hasil Penelitian
Uji Validitas

Tabel 1 Uji Validitas Variabel Konflik Kerja (X₁)

Item	<i>Corrected item – total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
X11	0,463	0,361	<i>Valid</i>
X12	0,579	0,361	<i>Valid</i>
X13	0,505	0,361	<i>Valid</i>
X14	0,535	0,361	<i>Valid</i>
X15	0,713	0,361	<i>Valid</i>

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X₂)

Item	<i>Corrected item – total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
X21	0,666	0,361	<i>Valid</i>
X22	0,619	0,361	<i>Valid</i>
X23	0,751	0,361	<i>Valid</i>
X24	0,555	0,361	<i>Valid</i>
X25	0,655	0,361	<i>Valid</i>
X26	0,759	0,361	<i>Valid</i>

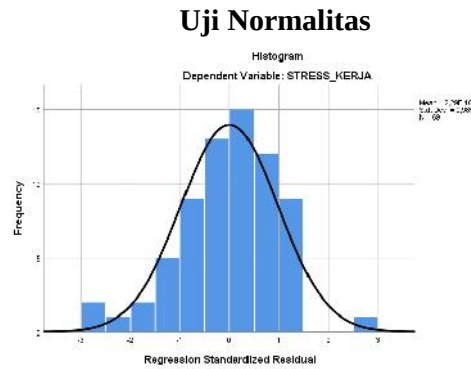
Tabel 3 Uji Validitas Variabel Stress Kerja (Y)

Item	<i>Corrected item – total correlation</i>	r_{tabel}	Keterangan
Y11	0,573	0,361	<i>Valid</i>
Y12	0,719	0,361	<i>Valid</i>
Y13	0,601	0,361	<i>Valid</i>
Y14	0,492	0,361	<i>Valid</i>
Y15	0,601	0,361	<i>Valid</i>
X16	0,517	0,361	<i>Valid</i>

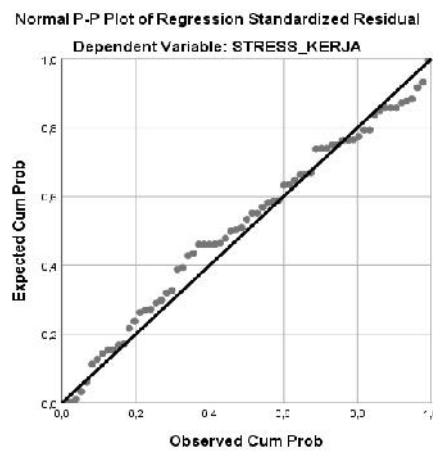
Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Koefisien <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterang--an
Konflik Kerja (X ₁)	0,779	0,6	Reliabel
Beban Kerja (X ₂)	0,860	0,6	Reliabel
Stress Kerja (Y)	0,817	0,6	Reliabel



Gambar 2 Histogram



Gambar 3 Normal P-P Plot

Tabel 5 Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		69
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,60449762
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,070
	Negative	-,098
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

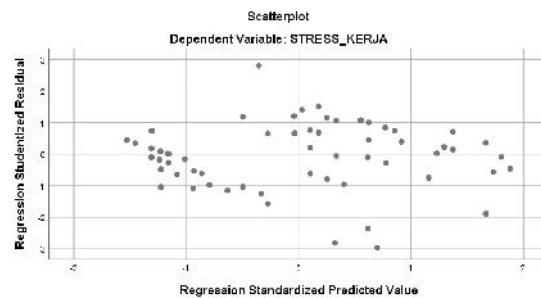
Hasil uji normalitas menggunakan metode uji *kolmogorov smirnov* pada tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikan yang dilihat pada *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,170 dan lebih besar dari kriteria nilai pengujian 0,05, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas
Tabel 6 Uji Multikolinearitas
COEFFICIENTS^A

MODEL	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.	COLLINEARITY STATISTICS	
	B	STD. ERROR	BETA			TOLERANCE	VIF
1 (CONSTANT)	3,394	2,377		1,428	,158		
KONFLIK_KERJA	,302	,146	,176	2,063	,043	,895	1,118
BEBAN_KERJA	,620	,078	,680	7,974	,000	,895	1,118

A. DEPENDENT VARIABLE: STRESS_KERJA

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4 Scatterplot

Tabel 7 Uji Spearman-rho Heteroskedastisitas

		KONFLIK_KERJA	BEBAN_KERJA	UNSTANDARDIZED RESIDUAL	
SPEARMAN'S RHO	KONFLIK_KERJA	CORRELATION COEFFICIENT	1,000	,308**	,050
		SIG. (2-TAILED)	.	,010	,683
		N	69	69	69
	BEBAN_KERJA	CORRELATION COEFFICIENT	,308**	1,000	,0871
		SIG. (2-TAILED)	10	.	,480
		N	69	69	69
	UNSTANDARDIZED RESIDUAL	CORRELATION COEFFICIENT	,050	,087	1,000
		SIG. (2-TAILED)	,683	,480	.
		N	69	69	69

** . CORRELATION IS SIGNIFICANT AT THE 0.05A LEVEL (2-TAILED).

Tabel 8 Uji Gletjer Heteroskedastisitas

COEFFICIENTS ^A					
1	MODEL	UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T
	(CONSTANT)	B	STD. ERROR	BETA	
		-,059	1,507		-,039
	KONFLIK_KERJA	,178	,093	,242	1,914
	BEBAN_KERJA	-,001	0,49	-,003	-,027

A. DEPENDENT VARIABLE: ABS_RES

Uji Autokorelasi

Tabel 9 Uji Autokorelasi

MODEL SUMMARY ^B					
MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE	DURBIN-WATSON
1	,756 ^A	,571	,558	3,659	1,573

A. PREDICTORS: (CONSTANT), BEBAN_KERJA, KONFLIK_KERJA

B. DEPENDENT VARIABLE: STRESS_KERJA

Uji Linieritas

Tabel 10 Uji Linearitas Konflik Kerja terhadap Stress Kerja

ANOVA TABLE

		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
STRESS_KERJ A* KONFLIK_KER JA	BETWEEN GROUPS	(COMBINED) 541,031	12	45,086	1,644	,100
	LINEARITY	323,954	1	323,954	11,955	,001
	DEVIATION FROM LINEARITY	217,077	11	19,734	,728	,707
	WITHIN GROUPS	1517,520	56	27,099		
	TOTAL	2058,551	68			

Tabel 11 Uji Linearitas Beban Kerja terhadap Stress Kerja

ANOVA TABLE

		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
STRESS_KERJA * BEBAN_KERJA	BETWEEN GROUPS	(COMBINED) 1426,844	16	89,178	7,3411	,000
	LINEARITY	1118,110	1	1118,110	92,039	,000
	DEVIATION FROM LINEARITY	308,734	15	20,582	1,694	,081
	WITHIN GROUPS	631,706	52	12,148		
	TOTAL	2058,551	68			

Analisis Regresi Linier Berganda
Tabel 12 Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	3,394	2,377		1,428
KONFLIK_KERJA	,302	,146	,176	2,063
BEBAN_KERJA	,620	,078	,680	7,974

a. Dependent Variable: STRESS_KERJA

Berdasarkan tabel di atas maka dapat dibuat rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$\text{Stress Kerja} = 3,394 + 0,302 (X_1) + 0,620 (X_2)$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (α) sebesar 3,394 menyatakan bahwa jika tidak terdapat variabel konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2), maka stress kerja akan bernilai sebesar 3,394
2. Variabel konflik kerja (X_1) sebesar 0,302 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel konflik kerja sebesar 1 satuan, maka nilai pada stress kerja akan naik 0,302 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap
3. Variabel beban kerja (X_2) sebesar 0,620 yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka nilai stress kerja akan naik 0,620 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap

Koefisien Determinasi (R^2)
Tabel 13 Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,571	,558	3,659

a. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA, KONFLIK_KERJA

b. Dependent Variable: STRESS_KERJA

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 15 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,394	2,377		1,428	,158
KONFLIK_KERJA	,302	,146	,176	2,063	,043
BEBAN_KERJA	,620	,078	,680	7,974	,000

a. Dependent Variable: STRESS_KERJA

Uji Serempak (Uji F)

Tabel 14 Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1175,067	2	587,534	43,891	,000 ^b
	Residual	883,483	66	13,386		
	Total	2058,551	68			

a. Dependent Variable: STRESS_KERJA

b. Predictors: (Constant), BEBAN_KERJA, KONFLIK_KERJA

Pembahasan

Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan

Hasil analisis menggunakan uji *t* menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1) berpengaruh terhadap stress kerja (Y) karyawan PT. Benua Penta Global Medan, dengan demikian H_1 yang menyatakan konflik kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT. Benua Penta Global Medan dapat diterima.

Teori dari Sinambela (2018:452-453) juga menjadi bukti pendukung dalam penelitian ini, yaitu: ukuran tim dan derajat spesialisasi merupakan variabel yang mendorong terjadinya konflik struktur. Makin besar tim kerja dan makin terspesialisasi kegiatannya, maka semakin besar pula kemungkinan terjadinya konflik. Pada umumnya, dapat dikatakan bahwa makin kaku struktur dan kultur tim kerja, maka makin tidak menguntungkan konflik yang terjadi.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan

Hasil analisis menggunakan uji *t* menunjukkan bahwa beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap stress kerja (Y) karyawan PT. Benua Penta Global Medan, dengan demikian H_2 yang menyatakan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT. Benua Penta Global Medan dapat diterima.

Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja

Hasil analisis menggunakan uji F menunjukkan bahwa konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap stress kerja (Y) karyawan PT. Benua Penta Global Medan, dengan demikian H_3 yang menyatakan konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan PT. Benua Penta Global Medan dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan evaluasi terhadap data penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji *t*) diketahui bahwa: variabel konflik kerja (X_1) berpengaruh terhadap variabel stress kerja (Y) karyawan PT. Benua Penta Global Medan.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji *t*) diketahui bahwa: variabel beban kerja (X_2) berpengaruh lebih dominan terhadap variabel stress kerja (Y) karyawan PT. Benua Penta Global Medan.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) diketahui bahwa: konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) berpengaruh terhadap stress kerja (Y) karyawan PT. Benua Penta

Global Medan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka dikemukakan saran sebagai berikut: Pimpinan PT. Benua Penta Global Medan disarankan untuk memiliki SOP (Standar Operasional Prosedur) untuk setiap divisi agar tidak terjadi konflik antara karyawan apabila muncul permasalahan pada kegiatan operasional perusahaan.
2. Pimpinan PT. Benua Penta Global Medan disarankan untuk melakukan restrukturisasi manajemen guna memperjelas deskripsi pekerjaan agar karyawan mengerti akan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Perusahaan disarankan untuk melakukan rekrutmen karyawan baru apabila dibutuhkan tenaga kerja tambahan untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan. Perusahaan juga disarankan agar melakukan analisis terlebih dahulu mengenai beban kerja karyawan sebelum memberikan pekerjaan tambahan kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut tidak tertekan dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendi, Usman. 2015. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Fahmi, Irfan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gentari, Ratu Erlina. 2017. *Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri. Skripsi*. Banten: Universitas Serang Raya.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indrawan, Rifky. 2009. *Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja dengan Ketidakpastian dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi Studi pada PT. Air Mancur Karanganyar. Skripsi*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Ismail. 2016. *Manajemen dan Transformasi Konflik*. Malang: Kalimetro Inteligencia.
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.
- Koesomowidjojo, Surci R. Mar'ih. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Laksmi, Fuad Gani, dan Budiantoro. 2016. *Manajemen Perkantoran Modern*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Luciana, Novita., Rika Andriyani, Miratu Megasari. 2015. *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kebidanan*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Mubarok, E. Saefuddin. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengantar Keunggulan Bersaing*. Bogor: IN MEDIA.
- Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta.

Natalia, Laura C.S., Baju Widjasena dan Siswi Jayanti. 2017. Hubungan Beban Kerja Mental dan *Shift* Kerja terhadap Stres Kerja pada Pekerja *Checker* PT. Indofood CBP Sukses Makmur, TBK Palembang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Deponegoro.

Nurusda, Elano., Akmal, Ice Kamela. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Karyawan PT. Perkebunan Teh Nusantara VI. *Skripsi*. Padang: Universitas Bung Hatta.

Priyastama, Romie. 2017. *Bukti Sakti Kuasai SPSS*. Bantul: PT. Anak Hebat Indonesia.

Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV. ANDI.

Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Depok: PT. RajaGrafindo Persada.

Rohman, Abd. 2018. *Dasar-dasar Manajemen Publik*. Jatim: Empatdua.

Sartika, Ria dan Suryani. 2013. Analisis Pengaruh Ambiguitas Peran dan Konflik Peran terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Alasindo Prima. *Skripsi*. Jakarta: Binus University.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Silalahi, Uber. 2018. *Metodologi Analisis Data dan Interpretasi Hasil untuk Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sugiono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sujarweni, V. Wiratna. 2014a. *SPSS untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

_____. 2014b. *Metodologi Penelitian (Lengkap, Praktis dan Mudah Dipahami)*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.

_____. 2015. *Metode Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

_____. 2018. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif*. Yogyakarta: PUSTAKABARUPRESS.

Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).

Supromo, R dan Eti Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PENERBIT YRAMA WIDYA.

Thoifah, I'anut. 2016. *Statistika Pendidikan dan Metode Penelitian Kuantitatif*. Jatim: Madani.

Wahyudi. 2017a. *Manajemen Konflik dan Stres dalam Organisasi Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Bandung: Alfabeta.

Wahyudi, Setyo Tri. 2017b. *Statistika Ekonomi (Konsep, Teori, dan Penerapan)*. Malang: UB Press.

Whetten, David A., and Kim S. Cameron. 2007. *Developing Management*. Penerjemah Edina

T. Sofia. 2014. Jakarta Barat: PT. Indeks.

Zainal, Veithzal Rivai., H. Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.