

PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT STRES
PADA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN
SIPII KABUPATEN LABUHANBATU

¹Riska Mayanti, ²Ade Parlaungan Nasution, ³Rizki Syahputra

¹Manajemen, Universitas Labuhanbatu, riskamayanti49@gmail.com

²Manajemen, Universitas Labuhanbatu, adenasution@ulb.ac.id

³Manajemen, Universitas Labuhanbatu, riski.pecintarasulullah@gmail.com

ABSTRACT

In this study using a sample of 63 employees, the type of data and data sources used in this study using primary and secondary data. The instrument test to test the appropriateness of the statement is the validity test and reliability test. The data analysis method used in this study is multiple regression analysis. The results showed that the first hypothesis is known that the t-count of the work conflict variable is 1.183 with a sig value of 0.241. If tcount < ttable value (1.183 < 1.670) with a significance of 0.241 greater than 0.05, then H0 is accepted and H1 is rejected. Thus it can be concluded that partially work conflict has no positive and insignificant effect on stress levels. The second hypothesis is that the t-count value of the workload variable is 2.759 with a sig value of 0.008. If the value of tcount > ttable value (2.759 > 1.670) with a significance of 0.008 greater than 0.05 then H1 is rejected and H0 is accepted. Thus it can be concluded that partially workload has a positive and significant effect on stress levels. The third hypothesis, it is known that the tcount value of the work environment variable is 4,946 with a sig value of 0,000. If the value of tcount > ttable value (4,946 > 1,670) with a significance of 0,000 is greater than 0.05, then H1 is rejected and H0 is accepted. Thus it can be concluded that partially the work environment has a positive and significant effect on stress levels. The fourth hypothesis, it is known that the t-count value of the work motivation variable is 2.759 with a sig value of 0.008. If the value of tcount > ttable value (2.759 > 1.670) with a significance of 0.008 greater than 0.05 then H1 is rejected and H0 is accepted. Thus it can be concluded that partially work motivation has a positive and significant effect on stress levels. The fifth hypothesis is known that the value of Fcount > Ftable value (15.413 > 2.53) at significance (0.000 < 0.05). In other words, work conflict, workload and work environment variables simultaneously have a positive and very significant effect on stress levels.

Keywords: Work Conflict, Workload, Work Environment, and Work Motivation, Stress Level.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Pengertian di atas menjelaskan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisai. Akan tetapi dalam pengelola sumber daya manusia bukan perkara yang mudah untuk menjalankannya, terlebih setiap individu mempunyai pendapat dan pandangan yang berbeda. Perbedaan pandangan dan pendapat antara

pegawai satu dengan yang lainnya ini dapat menimbulkan munculnya konflik kerja di dalam suatu perusahaan.

Sumber daya manusia yang dimiliki tidak dapat beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang terjadi, maka akan menimbulkan konflik dan tekanan atau stress terhadap pegawai yang berdampak pada kinerja pegawai. Konflik dapat terjadi jika terdapat perbedaan diantara dua atau lebih misalnya perbedaan persepsi, persaingan, pengetahuan, tujuan, dan perbedaan lainnya yang terjadi antara individu, kelompok, atau organisasi. Konflik dapat berdampak baik ataupun tidak tergantung bagaimana pimpinan mengontrol konflik yang terjadi. Sama halnya dengan konflik, stress pada pegawai pun juga dapat berdampak pada kinerja pegawai. Jika beban yang dirasakan pegawai terlalu berat, pegawai akan mengalami hambatan dalam berfikir dan terganggunya kesehatan.

Beban kerja pada setiap pegawai berbeda-beda sesuai dengan bidangnya, sehingga setiap bidang mempunyai permasalahan beban kerja yang berbeda-beda. Pemberian tugas tidaklah sesuai pada posisi yang diduduki saat ini dan cenderung sudah tidak sesuai lagi dengan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi. Motivasi diperlukan sebagai daya penggerak bagi seseorang dalam menjalankan aktivitasnya, tanpa motivasi yang tinggi seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Motivasi kerja yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi karena pegawai akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran.

Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu satuan kerja perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok yang melaksanakan urusan pemerintah di bidang kependudukan.

Kajian Pustaka

Penelitian Terdahulu

Muhammad Rizki Djamhur Hamid Yuniadi Mayowan (2016) dalam jurnal berjudul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRESS KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)". Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh secara parsial dan simultan lingkungan kerja (X1) dan non fisik (X2) terhadap stress kerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti penjelas (explanatory research) dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang, dengan sampel 75 orang. Perubahan variabel stress kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik (X1) dan non fisik (X2) sebesar 34,6 persen sedangkan sisanya sebesar 65,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Pada uji hipotesis yang dilakukan terdapat pengaruh signifikan secara simultan dan parsial lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap variabel stress kerja

karyawan. Variabel lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh negative yang artinya semakin baik lingkungan kerja dapat menurunkan stress kerja karyawan. Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya koefisien regresi lingkungan kerja fisik dan non fisik secara berurutan sebesar -0,224 dan -0,483 serta nilai signifikansi lingkungan kerja fisik sebesar 0,007 ($0,007 < 0,05$).

Konflik Kerja

Malayu Hasibuan (2010:199) bahwa konflik kerja adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan. Sedangkan Winardi (2012:384) konflik kerja adalah suatu situasi yang terdapat adanya tujuan, atau emosi-emosi yang tidak sesuai satu sama lain, pada diri individu atau antara individu yang menyebabkan timbulnya pertentangan.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2014:115) beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu yang tepat. Sedangkan menurut Menpan (2013:163) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu. Pengukuran beban kerja dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai tingkat keefektivitas dan efisiensi kerja organisasi berdasarkan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu satu tahun,

Lingkungan Kerja

Menurut Sarwono (2015:77) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan dampak negatif bagi pegawai dalam mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai nya dapat meningkatkan kinerja.

Motivasi Kerja

Menurut Adella Hotyda (2013:98) bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Tingkat Stress

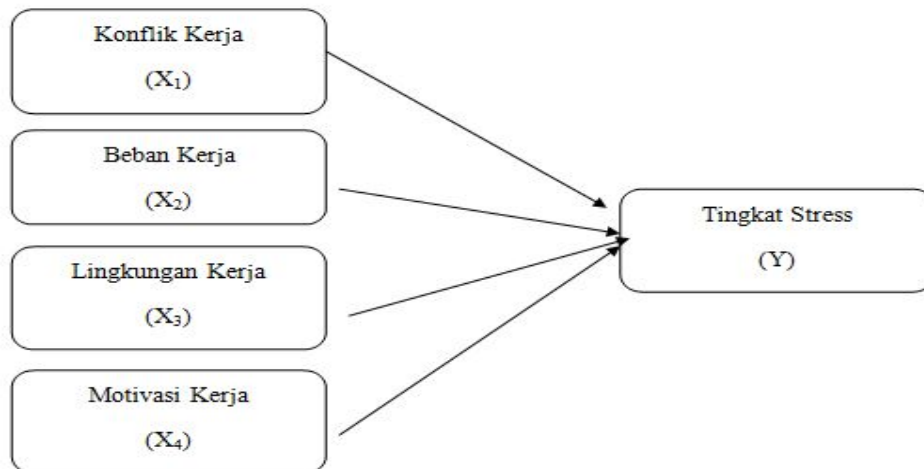
Menurut Mangkunegara (2015:205) stress ini tampak dari simpton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak

seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses piker, dan kondisi seorang pegawai. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri pegawai berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah konsep yang menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan persepsi keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan diteliti berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah. Penulis mencoba meneliti pengaruh Konflik kerja, Beban kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap Tingkat Stress pada Pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu.

Berikut kerangka konseptual pada penelitian ini:



Sumber: Data Diolah (Tahun 2020)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga pengaruh konflik kerja terhadap tingkat stress pada pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu?
- H2 : Diduga pengaruh beban kerja terhadap tingkat stress pada pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu?
- H3 : Bagaimana pengaruh lingkungan kerja Terhadap tingkat stress pada pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu?
- H4 : Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat stress pada pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu?
- H5 : Bagaimana pengaruh konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap tingkat stress pada pegawai Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu ?

Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan data kualitatif yaitu pendekatan dengan observasi langsung ke lapangan, dan menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Dengan penelitian ini diharapkan dapat diketahui variabel bebas yaitu konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu di jalan Cemara No Rantauprapat. Waktu penelitian ini memakan waktu 4 bulan hingga penelitian selesai, mulai dari proses melengkap data, observasi lapangan hingga proses pengisian kuesioner.

Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini yaitu Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu.

Sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1+N(e^2))}$$

Dimana:

N = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Standar Kesalahan Memilih sampel (%)

$$n = \frac{N}{(1+N(e^2))}$$

$$n = \frac{63}{(1+63(0,05^2))}$$

$$n = \frac{63}{(1+63(0,0025))}$$

$$n = \frac{63}{1,15}$$

$$n = 55$$

Maka sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden. Pada penelitian ini menggunakan metode sampel Random Sampling yaitu penarikan sampel secara acak dengan memberi kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk mengeluarkan pendapatnya.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent(bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Berdasarkan analisis dengan program SPSS 20 for Windows diperoleh hasil regresi berganda sebagai berikut:

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.894	2.933		.305	.762
	Konflik_kerja	.137	.116	.144	1.183	.241
	Beban_kerja	.410	.149	.311	2.759	.008
	Lingkungan_kerja	.617	.125	.556	4.946	.008
	Motivasi kerja	.410	.149	.311	2.759	.008

Sumber : Data Diolah, 2020.

Berdasarkan hasil pengolahan di atas, dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,894 + 0,137X_1 + 0,410X_2 + 0,617X_3 + 0,410X_4$$

Persamaan rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 0,894 menunjukkan bahwa variabel konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja jika ada perubahan, maka variasi tingkat stress cenderung meningkat.
- Koefisien $X_1 = 0,137$ (b_1)
Jika variabel konflik kerja tetap maka variasi tingkat stress cenderung meningkat.
- Koefisien $X_2 = 0,410$ (b_2)
Jika variabel beban kerja tetap maka variasi tingkat stress cenderung meningkat.
- Koefisien $X_3 = 0,617$ (b_3)
Jika variabel lingkungan kerja tetap maka variasi tingkat stress cenderung meningkat.
- Koefisien $X_4 = 0,410$ (b_4)
Jika variabel motivasi kerja tetap maka variasi tingkat stress cenderung meningkat.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependent secara signifikan atau tidak.

H_0 : Variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependent.

H_a : Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependent.

Kriteria pengambilan keputusan :

Dengan tingkat kepercayaan = 95%

H_0 diterima apabila $sig \geq 5\%$

H_0 ditolak apabila $sig < 5\%$

Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	T	Sig.	Keterangan
Konflik_kerja	1.183	.241	Ditolak
Beban_kerja	2.759	.008	Diterima
Lingkungan_kerja	4.946	.008	Diterima
Motivasi kerja	2.759	.008	Diterima

Sumber : Data Diolah, 2020

. Dari data Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai t-hitung variabel (konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja) diuraikan sebagai berikut :

- 1) Nilai t_{hitung} variabel konflik kerja sebesar 1,183 dengan nilai sig sebesar 0,241. Apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($1,183 < 1,670$) dengan signifikansi 0,241 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat stress.
- 2) Nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar 2,759 dengan nilai sig sebesar 0,008. Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($2,759 > 1,670$) dengan signifikansi 0,008 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress.
- 3) Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 4,946 dengan nilai sig sebesar 0,008. Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($4,946 > 1,670$) dengan signifikansi 0,008 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress.
- 4) Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,759 dengan nilai sig sebesar 0,008. Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ ($2,759 > 1,670$) dengan signifikansi 0,008 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat keberartian pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen atau sering disebut uji kelinieran persamaan regresi

Tabel 3. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	343.459	3	114.486	15.413	.000 ^b
	Residual	438.256	59	7.428		
	Total	781.714	62			

Sumber : Data Diolah, 2020.

Tabel 4.14 menunjukkan hasil uji-F untuk koefisien korelasi persamaan regresi diperoleh nilai F hitung sebesar 15,413 dengan tingkat signifikan sebesar 0.000. Sedangkan untuk menentukan nilai F tabel menggunakan rumus berikut ($df_1 = k - 1$, $df_2 = n - k$ atau $df_1 = 5 - 1 = 4$, $df_2 = 63 - 5 = 58$) maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,53. Dengan demikian apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ ($15,413 > 2,53$) pada signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan kata lain bahwa secara serempak variabel konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap tingkat stress.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent (bebas) dapat menjelaskan variabel dependent (terikat).

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.411	2.72545

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15, besarnya koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah 0,439 atau 43,9% yang berarti bahwa kemampuan variabel dependen yaitu tingkat stress dapat dijelaskan oleh lima variabel independen yaitu konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,9\%$) 56,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi.

Pembahasan

1. Konflik Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Tingkat Stress.

Dari hasil pengujian hipotesis antara variabel konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel tingkat stress, hal ini diketahui dari hipotesisnya ditolak sebagaimana terlihat pada tabel 4.13 hasil uji parsial (t). Artinya hasil

penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh pada stres kerja karyawan PT PLN (Persero) di Area Madiun Rayon Magetan. Beberapa analisis yang dilakukan terkait dengan tidak berpengaruhnya konflik kerja secara parsial terhadap tingkat stress dapat dijelaskan antara lain :

- a) Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pernyataan 3 mengenai “Menurut Bapak/Ibu memiliki komunikasi yang buruk dengan orang lain” paling dominan menjawab kurang setuju sebanyak 18 orang atau 29,6%.
- b) Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pernyataan 4 mengenai “Menurut Bapak/Ibu konflik diantara pegawai harus terjadi” paling dominan menjawab kurang setuju sebanyak 13 orang atau 20,6%
- c) Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pernyataan 5 mengenai “Menurut Bapak/Ibu konflik menghasilkan ketidakpercayaan dalam organisasi” paling dominan menjawab kurang setuju sebanyak 17 orang atau 27,0%.

Dari analisis dan pembahasan bahwa bagi pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu permasalahan konflik kerja yang terjadi pada lingkungan kerja merupakan hal yang sering terjadi dan kerap berlangsung dalam organisasi, namun banyak responden memberikan respon kurang setuju menunjukkan bahwa melalui konflik kerja yang terjadi memberikan pelajaran kepada pegawai bahwa perbedaan-perbedaan kecil dan besar soal pandangan dalam pekerjaan merupakan hal biasa saja, namun pegawai menanggapi semua permasalahan dengan memahami sekaligus mencari solusi atas masalah tersebut sehingga konflik dapat diselesaikan dalam waktu yang cepat.

2. Beban Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Tingkat Stress.

Dari hasil pengujian hipotesis antara variabel beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel tingkat stress, hal ini diketahui dari hipotesisnya diterima sebagaimana terlihat pada tabel 4.13 hasil uji parsial (t). Artinya hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh pada stres kerja karyawan PT PLN (Persero) di Area Madiun Rayon Magetan. Beberapa analisis yang dilakukan terkait dengan berpengaruhnya beban kerja secara parsial terhadap tingkat stress dapat dijelaskan antara lain :

- a) Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pernyataan 4 mengenai “Menurut Bapak/Ibu kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai” paling dominan menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 31,7%.
- b) Banyaknya responden memberikan tanggapan kurang setuju terkait beberapa pernyataan yang ada, menandakan bahwa begitu banyak permasalahan dan pekerjaan yang harus diselesaikan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu tidak mempengaruhi beban kerja atau konflik yang akan terjadi terhadap tingkat stress. Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu terbiasa dengan kondisi pekerjaan yang berat, bahkan harus bekerja secara lembur demi melayani kebutuhan masyarakat.

Dari analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan bahwa berpengaruhnya beban kerja yang sedikit dan beban kerja yang berat ikut serta mempengaruhi tingkat stress pegawai serta berdampak pada kinerja pegawai. Alasan lainnya pekerjaan

pegawai setiap hari merupakan sebuah rutinan

3. Lingkungan Kerja Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Tingkat Stress.

Dari hasil pengujian hipotesis antara variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh paling dominan terhadap variabel tingkat stress, hal ini diketahui bahwa hipotesis diterima sebagaimana terlihat pada tabel 4.13 hasil uji parsial (t). Artinya hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh pada stres kerja karyawan PT PLN (Persero) di Area Madiun Rayon Magetan. Beberapa analisis yang dilakukan terkait dengan berpengaruhnya lingkungan kerja secara parsial terhadap tingkat stress dapat dijelaskan antara lain :

- a) Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pernyataan 1 mengenai “Menurut Bapak/Ibu penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja” paling dominan masing-masing menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang atau 33,3%.
- b) Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pernyataan 4 mengenai “Menurut Bapak/Ibu ruangan terbebas dari kebisingan” paling dominan menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 33,3%.

Dari analisis dan pembahasan yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu melakukan segala aktivitas didalamnya, didukung dengan segala fasilitas mendukung sehingga membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, karena dalam pekerjaannya ditunjang oleh fasilitas-fasilitas yang memadai sekaligus memerlukan teknologi pendukung lainnya.

4. Motivasi kerja secara parsial Berpengaruh Terhadap Tingkat Stress

Dari hasil pengujian hipotesis antara variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap variabel tingkat stress, hal ini diketahui dari hipotesisnya diterima sebagaimana terlihat pada tabel 4.13 hasil uji parsial (t). Artinya hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Daniel Surjosuseno (2015) bahwa hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai karyawan pada bagian produksi UD Pabrik. Beberapa analisis yang dilakukan terkait dengan berpengaruhnya motivasi kerja secara parsial terhadap tingkat stress dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Sebagian besar responden memberikan tanggapan pada pernyataan 4 mengenai “Menurut Bapak/Ibu pegawai bertanggung jawab terhadap tugasnya dan sesuai dengan struktur organisasi perusahaan” paling dominan menjawab setuju sebanyak 20 orang atau 31,7%.
- b) Banyak nya responden memberikan tanggapan kurang setuju terkait beberapa pernyataan yang ada, menandakan bahwa begitu banyak permasalahan dan pekerjaan yang harus diselesaikan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu.

5. Konflik Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Tingkat Stress.

Dengan melihat nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ ($15,413 > 2,53$) pada signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka hipotesis dapat diterima atau dengan kata lain bahwa secara serempak variabel konflik kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap tingkat stress. Sehingga hasil penelitian mendukung penelitian oleh Aglis Andhita Hatmawan (2015) dalam jurnal berjudul

“Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Persero) Area Madiun Rayon Magetan. Kajian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja stres bagi karyawan. Dalam populasi penelitian ini digunakan adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) di Area Madiun Rayon Magetan. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling dengan jumlah sampel 80 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dan hasilnya dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Hasil Regresi analisis menunjukkan bahwa konflik kerja dan beban kerja berpengaruh pada stres kerja karyawan PT PLN (Persero) di Area Madiun Rayon Magetan. Penelitian oleh Susi Hendriani dan Sri Indarti (2017) dalam jurnal berjudul “Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (Pada Rsud. Petala Bumi Pekanbaru)”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik tenaga kerja, beban kerja dan komunikasi terhadap kinerja. populasi penelitian adalah 58 perawat dan semua variabel menggunakan konflik kerja sensus, beban kerja dan komunikasi sebagai variabel independen dan stres perawat sebagai variabel dependen. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda yang dibantu oleh SPSS 20 for windows. Penelitian ini menyimpulkan bahwa konflik kerja, beban kerja dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat. Koefisien determinasi yang diperoleh stres kerja perawat 0,936, yang berarti bahwa konflik kerja, beban kerja dan komunikasi memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel dependen yaitu sebesar 93,6% sedangkan sisanya 6,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam variabel model regresi dan juga tidak diperiksa dalam hasil penelitian. Abdullah (2015) dalam jurnal berjudul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara Dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru”. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu dan pengambil kebijakan serta pelaksana suatu keputusan dalam perusahaan. Jadi kondisi sumber daya manusia harus diperhatikan, salah satunya yaitu kondisi stres kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan dan parsial terhadap stres kerja karyawan. Teknik pengolahan dan analisis data dilakukan dengan melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis yaitu uji F statistik untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan t statistik untuk mengetahui pengaruh secara parsial. Hasil uji hipotesis yaitu uji F menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan, hasil uji t juga menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan serta analisis yang dilakukan secara detail, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hipotesis pertama diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel konflik kerja sebesar 1,183 dengan nilai sig sebesar 0,241. Apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ ($1,183 < 1,670$) dengan signifikansi 0,241 lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap tingkat stress.

- 2) Hipotesis kedua diketahui nilai t_{hitung} variabel beban kerja sebesar 2,759 dengan nilai sig sebesar 0,008. Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($2,759 > 1,670$) dengan signifikansi 0,008 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress.
- 3) Hipotesis ketiga diketahui nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja sebesar 4,946 dengan nilai sig sebesar 0,008. Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($4,946 > 1,670$) dengan signifikansi 0,008 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress.
- 4) Hipotesis keempat diketahui nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,759 dengan nilai sig sebesar 0,008. Apabila nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel} ($2,759 > 1,670$) dengan signifikansi 0,008 lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat stress.
- 5) Hipotesis kelima diketahui bahwa nilai $F_{hitung} >$ nilai F_{tabel} ($15,413 > 2,53$) pada signifikansi ($0,000 < 0,05$). Dengan kata lain bahwa secara serempak variabel konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap tingkat stress.

Daftar Pustaka

- Ade, F. N. & N. P. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penilaian Prestasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SCHNEIDER ELECTRIC MANUFACTURING*. 3(1), 1–27.
- Rizki Syahputra, E. S. (2019). Pengaruh Preferensi Merek, Persepsi Kualitas, Persepsi Harga Terhadap Minat Beli Ulang Pada Cv Basimbah Tani-Labuhanbatu. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 3(2), 20–27. <https://doi.org/10.36987/ecobi.v3i2.189>
- Ghozali, I. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN BANJAR Imam. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1), 130–137.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MUSI BANYUASIN (STUDI KASUS DINAS PERTAMBANGAN DAN ENERGI KABUPATEN MUSI BANYUASIN) Oleh. *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50.
- Wenur, G., Sepang, J., & Dotulong, L. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK CABANG MANADO. *Jurnal Emba*, 6(1), 51–60.
- Rizki, M. (2016). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41(1), 9–15.
- Nurrohmah, W. L., & Sunuharyo, B. S. (2018). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(1), 11–17.
- Hamid, D., Mukzam, M. D., & Fatikhin, F. (2017). PENGARUH KONFLIK KERJA

- DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN(Studi pada Karyawan PT . Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 47(1), 172–180.
- Hasby, M. (2017). PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP STRES KERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP (PADA RSUD. PETALA BUMI PEKANBARU) Oleh. *Jurnal JOM Fekom*, 4(1), 884–898.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Hatmawan, A. A. (2015). PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA SERTA LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES PEGAWAI PT. PLN (Persero) AREA MADIUN RAYON MAGETAN. *Jurnal Akuntansi Dan Pendidikan*, 4(1), 91–98.
- Semarang, K., & Ambarwati, D. (2014). Pengaruh beban kerja terhadap stres perawat igd dengan dukungan sosial sebagai variabel moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 4(2), 11–20.
- Dhania, D. R. (2010). PENGARUH STRES KERJA , BEBAN KERJA (STUDI PADA MEDICAL REPRESENTATIF DI KOTA KUDUS). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Riana, D., & Agatha, V. Y. (2016). PENGARUH KONFLIK KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN KANTONG PLASTIK KERIS SURAKARTA. *Jurnal Bhirawa*, 3(1), 1–8.
- Afrizal, P. R., Musadieg, M. Al, & Ruhana, I. (2014). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (PERSERO) Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–10.
- Cendhikia, D. B., Utami, H. N., & Prasetya, A. (2016). PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 136–145.
- Sipatu, L. (2013). PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD UNDATA PALU. *Jurnal Katalogis*, 1(1), 147–158.
- Aprilia, F. (2017). PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKITISLAM IBNU SINA PEKANBARU Oleh. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Hasby, M. (2017). PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP STRES KERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP (PADA RSUD. PETALA BUMI PEKANBARU) Oleh. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1), 884–898.
- Dewi, I. G. A. A. D. A., & Wibawa, I. M. A. (2016). PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA DENPASAR. *E Jurnal Manajemen Unud*, 5(8), 4865–4891.