

## PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA UPT PENGAWASAN DAN SERTIFIKASI BENIH TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA

Anggi Nur Pratama

angginurpratama23@gmail.com

Siti Rokhmi Fuadati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*Work stress is a condition in which employees feel as if they cannot control pressure from either their work environment or workload, so that it reduces their physical, psychological and causes over fatigue. Therefore, this research aimed to find out and analyze the effect of interpersonal conflict and workload on work stress of technical executive unit's employees of PSBTPH. The research was quantitative with census as its instrument and saturated sampling as the data collection technique. Moreover, the population was all technical executive unit's employees of PSBTPH which was around 47 people. In line with, the sample was all employees. Furthermore, the sampling technique used questionnaires which were distributed to the employees as respondents. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution). The research result concluded that both interpersonal conflict and workload had a positive and significant effect on work stress of technical executive unit's employees of PSBTPH.*

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

### ABSTRAK

Stress kerja yang dialami karyawan adalah suatu kondisi dimana karyawan tidak dapat mengatasi tekanan dari lingkungan kerja ataupun beban pekerjaan sehingga menurunkan kondisi fisik, psikologis dan menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stress kerja pada karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode sensus dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH) sebanyak 47 orang karyawan. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan alat bantu aplikasi SPSS (*Statistical and Service Solution*). Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa variabel konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH).

**Kata Kunci :** konflik interpersonal, beban kerja dan stress kerja.

### PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara di dunia yang terkena dampak virus Covid-19. Virus ini mempengaruhi segala aspek dalam kehidupan, mulai dari adanya pembatasan berkontak sosial, ditutupnya segala jenis kegiatan masyarakat hingga ditutupnya lembaga pendidikan seperti sekolah hingga banyaknya perusahaan yang hampir gulung tikar. Berbagai cara dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi angka pasien positif mulai dari pelarangan kegiatan masyarakat yang dapat menimbulkan kerumunan dan diberlakukannya sistem kerja WFH (*work from home*) untuk mengurangi kontak fisik di dalam lingkungan kerja. Dengan diberlakukannya WFH tidak memungkiri adanya beban kerja yang timbul, karena terkadang WFH dinilai kurang efektif. Dengan adanya sistem WFH mengakibatkan beban kerja semakin tinggi dikarenakan tuntutan tugas yang tidak seimbang dengan fasilitas kerja.

Di dalam perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan elemen utama yang memberikan dampak penting pada perusahaan terutama pada kegiatan operasional, maka dari itu pentingnya kinerja karyawan untuk ditingkatkan. Perusahaan harus melatih dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas kinerja yang baik, supaya dapat berkontribusi di perusahaan dengan baik. Decenzo dan Robbins (2010:328) menyatakan bahwa stres adalah sebuah kondisi yang dinamis di mana setiap individu menghadapi suatu kesempatan. Pendekatan stress kerja bisa di lakukan dalam mengatasi kendala yang di hadapi oleh karyawan pada saat bekerja. Bagi individu itu sangat penting di lakukan penanggulangan stress kerja, karena bisa mempengaruhi kehidupan, kesehatan dan produktivitas. Dalam kehidupan modern yang semakin kompleks, kecenderungan manusia untuk mengalami stress cukup tinggi, apabila keinginan beradaptasi kurang sepadan dengan kenyataan yang ada. Untuk mengurangi dan menangani permasalahan stress kerja pada karyawan perlunya pemikiran tentang ketenangan dalam waktu penyelesaian tugas dan menjalin hubungan baik antar pegawai. Paille (2011) menyatakan bahwa stress kerja mampu menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, meningkatkan tekanan psikologis di tempat kerja, dan menyebabkan kelelahan yang berlebihan. Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau perasaan merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat dilihat dari gejala antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.

UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura melaksanakan sebagian tugas Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan di bidang: penilaian Kultivar dan Sertifikasi Benih, Pengujian Benih Laboratoris, Pengawasan Peredaran Benih, Ketatausahaan dan Pelayanan Masyarakat. UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (Psbtp) merupakan salah satu diantara Unit Pelaksana Teknis Dinas Pertanian Provinsi UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Jawa Timur yang di tetapkan untuk melaksanakan Peraturan Daerah tersebut. Fenomena atau permasalahan yang terjadi pada penelitian ini adalah adanya stress kerja pegawai UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura. Fenomena yang pertama yaitu konflik antar sesama pegawainya selain itu, di sebabkan karena perbedaan pemikiran antar sesama pegawai sehingga dapat menimbulkan pertentangan yang bisa memicu terjadinya konflik antar pegawai atau konflik interpersonal. Konflik interpersonal dalam perusahaan bisa mempengaruhi tingkat stres apabila konflik tersebut belum terselesaikan dengan baik dan terus berlangsung pada saat seseorang individu berinteraksi dengan tugasnya dan individu lainnya. Fenomena yang kedua yaitu beban kerja yang banyak, yang harus di selesaikan tetapi waktu yang di berikan kurang cukup oleh karyawan.

Kondisi ini dapat menimbulkan terjadinya penumpukan pekerjaan, yang pada akhirnya menjadi suatu beban kerja yang harus di selesaikan. Fenomena yang ketiga mengenai stress kerja yaitu terjadi adanya beban kerja yang dirasakan karyawan cukup berat yang berpengaruh pada fisik dan psikis setiap pegawai, sehingga pegawai pekerja dalam tekanan kurangnya hasil yang maksimal. Hal ini sangat penting sekali untuk di teliti, karena jika karyawan mengalami stress kerja, hal ini akan mengakibatkan penurunan produktivitas dan efisiensi karyawan, sebagai hasilnya, masalah psikologis, fisiologis serta hilangnya tenaga kerja yang berkualitas dan stress kerja bisa menurunkan kinerja karyawan.

Stress dapat mempengaruhi kemampuan mengingat atau mengerjakan sesuatu yang sudah di ketahui sebelumnya, memproses informasi yang harus di pelajari dan mengerjakan pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi penuh. Kurangnya motivasi dapat berdampak pada perfoma kerja yang buruk dan membuat seseorang menjadi tidak produktif. Lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman, tidak kondusif dan tingkat stress yang tinggi akan membuat seseorang malas masuk ke kantor. Akan tetapi apabila tingkat stress kerja di perusahaan itu tidak tinggi, maka kinerja karyawan bisa lebih baik, produktivitas dan efisien karyawan meningkat.

Menurut Zainal (2015:724) perlu diketahui bahwa stress kerja sebenarnya terjadi karena adanya tekanan, beban, konflik, kelelahan, panik, perasaan gelisah dan hilangnya daya tarik untuk beraktivitas baik di lingkungan rumah maupun kerja. Stress kerja juga perlu di analisis melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan individu dan perusahaan. Pendekatan stress kerja individu perlu dilakukan karena hal ini merupakan hal yang sangat penting dan fatal jika tidak segera di tangani karena akan berdampak kehidupan sosial, kesehatan, mental dan penghasilan. Dan untuk pendekatan kerja perusahaan jika tidak segera di tangani maka akan berdampak pada prestasi perusahaan, efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Berikut ada beberapa pendekatan yang mampu menangani stress kerja baik di lingkungan perusahaan maupun individu. Akhirnya, bila stress menjadi terlalu besar, akan adanya prestasi kerja yang menurun, karena stress dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Pegawai bisa kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Di lain pihak, banyak orang lain yang bisa dingin dan tenang, terutama mereka mempunyai kepercayaan diri atas kemampuannya dalam menghadapi stress. Konflik interpersonal dalam kerangka kerja yang dapat mempengaruhi perilaku terhadap karyawan baik antara mereka sendiri ataupun dalam hubungannya mereka (Sliter *et al.*, 2011:424). Selain itu konflik interpersonal adanya hubungan dengan efek samping dalam konteks kerja. Karakteristik kepribadian dan dukungan sosial, menyerap ketegangan emosional yang timbul dari konflik (Ilies *et al.*, 2011:44).

Menurut Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara (Menpan) Dhania menyatakan bahwa Pengertian Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.. Beban kerja adalah sejumlah proses kegiatan pekerjaan yang harus di selesaikan seorang karyawan dalam jangka waktu yang di tentukan. Apabila seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan bisa menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang di berikan, maka hal tersebut tidak menjadi beban kerja. Beban kerja bisa jadi mencerminkan penggunaan waktu kerja produktif atau produktivitas dalam suatu periode tertentu. Jika beban karyawan terlalu berlebih akan menyebabkan produktivitasnya dan bahkan bisa menimbulkan stres.

Berdasarkan kajian empiris dan teoritis, peneliti menemukan dua faktor yang mempengaruhi stress kerja. Menurut Handoko (2010:200) kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stress disebut *stressors*, Meskipun stress dapat diakibatkan oleh satu stressor, biasanya karyawan mengalami stress karena kombinasi stressor, Ada dua kategori penyebab stress, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*, Bagaimanapun juga ada sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stress bagi karyawan bagi para karyawan, Di antara kondisi-kondisi kerja tersebut sebagai berikut : 1. Beban kerja yang berlebihan, 2. Tekanan atau desakan waktu, 3. Kualitas supervisi yang jelek, 4. Iklim politik yang tidak aman, 5. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, 6. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, 7. Kemenduaan peranan, 8. Frustrasi, 9. Konflik antar pribadi dan antar kelompok, 10. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, 11. Berbagai bentuk perubahan. Menurut Handoko (2010:201) di lain pihak,

stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan, beberapa penyebab stress “*of-the-job*” antara lain : 1. Kekuatan finansial, 2. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, 3. Masalah-masalah phisik, 4. Masalah-masalah perkawinan, 5. Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, 6. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

Pertimbangan peneliti memilih konflik interpersonal, beban kerja dan konflik interpersonal memiliki keterkaitan terhadap stress kerja yaitu berdasarkan kajian teoritis dan empiris yang telah di uji oleh peneliti terhadap stress kerja. Dari hasil penelitian dilakukan oleh penelitian, yang di lakukan oleh Pratama (2018) yang menyatakan bahwa Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Hasil Berbeda dari Benua, Lengkong dan Pandowo (2019) menyatakan bahwa Konflik Interpersonal berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Penelitian lain dari Lestari dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan.

Berdasarkan kajian diatas peneliti hanya membatasi beberapa faktor penyebab terjadinya *stress kerja*. karena setiap perusahaan mempunyai dan mengalami konflik interpersonal, beban kerja dan mengalami stress kerja. Peneliti memfokuskan pada dua variabel utama yaitu konflik interpesonal dan beban kerja. Hal tersebut menurut pandangan peneliti stress kerja pegawai merupakan hal yang harusnya di hindari yang akan menimbulkan berbagai kerugian dan serta berdampak kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung serta dan hal ini berdampak pada hasil pekerjaan oleh setiap pegawai. Berdasarkan landasan teori, fenomena, dan *research gap* rumusan masalah yang terdapat dalam penelitian adalah sebagai berikut: (1)Apakah konflik interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH), (2)Apakah beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH), Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Mengetahui dan menganalisa pengaruh konflik interpersonal terhadap stress kerja pada karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH), (2) Mengetahui dan menganalisa beban kerja terhadap stress kerja UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (PSBTPH).

## **TINJAUAN TEORITIS**

### **Pengertian Konflik Interpersonal**

Zainal (2015:718) Konflik interpersonal adalah merupakan konflik yang terjadi pada individu, ada dalam setiap lingkungan sosial seperti dalam berkeluarga, kelompok teman sebaya, organisasi, sekolah, tempat kerja hingga masyarakat dan Negara.

### **Pengertian Beban Kerja**

Irwandy (2007) beban kerja adalah frekuensi kegiatan yang rata-rata dari masing-masing dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

### **Pengertian Stress Kerja**

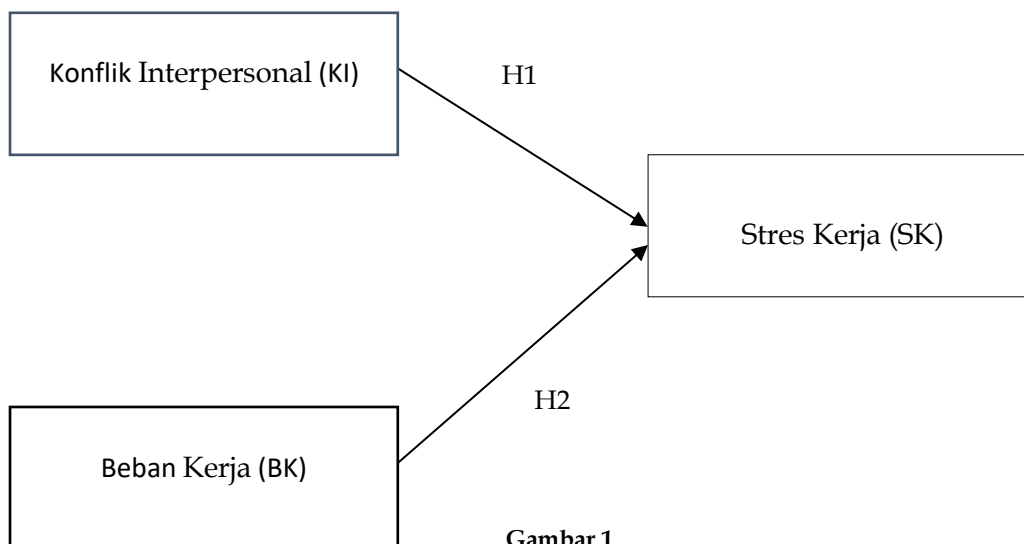
Robbins dan Judge (2015:429) stress kerja yaitu kondisi dinamis di mana seorang individu dapat di hadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan

apa yang disyaratkan oleh individu itu dan yang hasilnya di pandang tidak pasti dan penting.

### Penelitian Terdahulu

Menurut penelitian Pratama (2018) yang menyatakan bahwa Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja, namun berbanding terbalik dengan hasil penelitian dari Benual, Lengkong dan Pandowo (2019) menyatakan bahwa Konflik Interpersonal berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Stres Kerja. Penelitian lain dari Lestari dan Ratnasari (2018) menyatakan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja

Hipotesis pertama dari penelitian ini adalah konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan Stafyla et al (2013:91). Menurut Stafyla et al. (2013:91) dalam penelitian mereka mengenai 85 manajer di slovenia, menemukan bahwa manajer perempuan memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dan gejala kecemasan lebih parah di dibandingkan dengan laki-laki terkait dengan konflik interpersonal dengan kendala organisasi. Mempelajari konflik interpersonal terhadap stress kerja, komitmen kerja dan kecerdasan emosional sosial pekerja menemukan bahwa pekerja sosial perempuan menunjukkan tingkat kecemasan yang lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Menurut Stafylal et al. (2013:91) menunjukkan bahwa perempuan lebih tinggi tingkat stress di dibandingkan dengan laki-laki terkait dengan konflik interpersonal. Berdasarkan penjelasan diata, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>1</sub>: Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja.**

#### Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress kerja, hal ini didukung oleh teori dari Mahwidhi (2010) dan Restiaty (2006) lalu didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Haryanti dan Purwaningsih (2013:48). Pengaruh beban kerja terhadap stress kerja didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh beban kerja fisik (subyektif) dan beban kerja (subyektif) terhadap stress kerja (Mahwidhi, 2010). Penelitian Haryanti dan Purwaningsih (2013:48) yang di lakukan pada perawat instalasi unit gawat darurat di RSUD kabupaten semarang menunjukkan hubungan antara beban kerja dengan stress kerja memiliki hubungan dalam kategori kuat. Menurut Restiaty (2006) dengan kelelahan kerja yang merupakan fisik stress kerja, artinya semakin berat beban kerja di tempat kerja maka semakin tinggi tingkat stress kerja. Lebih lanjut di jelaskan bahwa variabel hubungan dengan beban kerja adalah tempat bekerja, jenis pekerja, serta beban mental. Tentang beban kerja perasaan menyimpulkan adanya hubungan beban kerja di tempat kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan hipotesis sebagai berikut:

**H<sub>2</sub>: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress kerja.**

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi Penelitian**

Menurut Kuncoro (2013:277) Penelitian ini merupakan kausal komperatif (*causal comprative*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat antar dua variabel atau lebih. Keunggulan dari penelitian komparatif Kuncoro (2013:277) menyatakan bahwa memungkinkan peneliti untuk meneliti sejumlah variabel yang tidak bisa diteliti secara eksperimen serta memudahkan dalam identifikasi variabel. Peneliti dapat mengidentifikasi peristiwa sebagai variabel yang di pengaruhi (*dependent*) dan melakukan penyelidikan terhadap variabel yang dapat mempengaruhi (*indenpendent*) variabel tersebut (Indrianto dan Supomo, 2011:27). Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif karena data yang disajikan berhubungan dengan angka dan scoring. Data-data yang tersebut lalu kemudian dianalisis dan diolah ke dalam bentuk analisis statistik untuk menguji hipotesis yang menjelaskan hubungan antar variabel yang digunakan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer atau data yang diperoleh secara langsung dari responden tanpa perantara. Populasi merupakan kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, objek, transaksi atau kejadian dimana peneliti tertarik untuk mempelajarinya atau menjadikan objek peneliti yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura yang berjumlah 47 orang pegawai.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu metode sensus, dimana teknik penentuan sampel apabila dalam semua anggota populasi yaitu responden yang dapat digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah suatu teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2017:126). Alasan peneliti menggunakan sampel jenuh yaitu karena dalam total jumlah karyawan yang digunakan untuk sampling yang ada didalam UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura tidak lebih dari 100 orang pegawai. Dalam populasi pegawai yang ada yaitu 47 sebagai sampel dalam penelitian ini. Sehingga dilakukan sensus semua pegawai menjadi sampel.

### Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian ini adalah teknik penyebaran kuisioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan daftar pertanyaan kepada para pegawai UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura secara langsung. Pemberian kuisioner kepada responden digunakan untuk mengumpulkan data maupun informasi tentang konflik interpersonal, beban kerja terhadap stress kerja pegawai. Skala pengukuran yang digunakan peneliti untuk menyatakan tanggapan dari responden adalah skala likert. Skala likert terdiri dari serangkaian pernyataan tentang sikap responden terhadap objek yang diteliti, yang mana setiap pernyataan memiliki lima poin dari skala *agree* dan *disagree*. Masing- masing skor item kemudian dijumlahkan untuk menghasilkan skor total responden (Hardani, 2020:390)

**Tabel 3**

Skor Jawaban Kuisioner		
No	Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Primer, diolah 2021

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel

Menurut Sugiyono (2014:59) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari atau ditarik kesimpulannya. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Konflik Interpersonal (KI) dan Beban Kerja (BK) terhadap variabel terikat Stress Kerja (SK)

#### Konflik Interpersonal (KI)

Dalam dunia kerja sudah dipastikan tidak akan terlepas dari adanya konflik. Tidak terkecualikan konflik interpersonal dalam suatu organisasi. Konflik yang terjadi pada individu dan mengakibatkan efek negative pada hubungan individu tersebut pada sekitarnya.

#### Beban Kerja (BK)

Beban kerja pasti selalu ditemukan dalam dunia kerja, apabila kerja tersebut dirasa sudah tidak mencukupi kapasitas seorang karyawan akan menimbulkan permasalahan-permasalahan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

#### Stress Kerja (SK)

Pada Penelitian ini mengukur variabel stress kerja pada pegawai UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura. Stress kerja merupakan fenomena yang mempengaruhi pegawai secara berbeda. Mempelajari stress kerja di konteks yang berbeda akan memberikan pengertian yang mendalam terhadap fenomena tersebut sebagai suatu keseluruhan dan bagaimana untuk meminimalisir.

## Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yaitu metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap *stress kerja*, sehingga dibutuhkan teknik analisis data yang berguna untuk kepentingan pengujian, pembahasan, dan juga analisis hipotesis. Data yang dapat diolah dengan menggunakan *software statistic* yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.

## Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik deskriptif dapat menggunakan bila peneliti hanya ingin mendeskripsikan data sampel dan tidak ingin membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi dimana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2017:232).

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:52) uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan kemampuan sebuah skala untuk mengukur konsep yang dimaksudkan. Manfaat dari uji validitas yaitu untuk mengetahui apakah item-item yang ada dalam kuisioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti (Ghozali, 2011:52). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara menggunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel (Ghozali, 2018:51). Setelah itu dapat dilakukan dengan membandingkan dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka pernyataan atau indikator dapat dinyatakan valid dan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pernyataan atau indikator tidak dapat dinyatakan valid. Untuk menguji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah atau valid sebagai pembentuk indikator (Ghozali, 2018:51).

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah keandalan suatu instrument menunjukkan hasil pengukuran dari suatu instrument yang bebas dari kesalahan pengukuran (*error free*), reliabilitas menunjukkan konsisten suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Ghozali, 2011:48). Menurut Ghozali (2018:46) menyatakan bahwa pengukuran realibilitas dapat dilakukan *one shot methods* atau metode pengukur sekali. Pengukuran hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur jawaban pernyataan. Untuk menguji reliabilitas digunakan uji statistik metode *cronbach alpha*. Dasar pengambilan keputusan: (1) *Cronbach alpha* lebih 0,60 maka dikatakan reliabel. (2) *Cronbach alpha* kurang dari 0,60 maka tidak dapat dikatakan reliabel.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas yaitu sebuah salah satu alat uji asumsi regresi yang bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (bebas). Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinieritas.



Ketentuan dalam suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu sebagai berikut: (1) Jika nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,1, maka tidak terjadi multikolinieritas. (2) Jika nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,1, maka terjadi multikolinieritas.

## Analisis Statistik Inferensial

### Persamaan Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:305) analisis linier berganda yaitu digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Jadi analisis regresi ganda akan di lakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2. Analisis regresi linier dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel KI (Konflik Interpersonal), BK (Beban Kerja) dan SK (Stress Kerja). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dua prediktor dalam penelitian ini, yaitu:

$$SK = a + b_{KI}KI + b_{BK}BK + e$$

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mempunyai tujuan untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang diperoleh mempunyai kepastian dalam estimasi, konsisten dan tidak bias. Variabel-variabel yang diuji asumsi klasik yaitu konflik interpersonal, beban kerja dan stress kerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yaitu sebagai berikut:

### Uji Normalitas

Menurut Santoso (2012:293) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data menggunakan *test of normality kolmogorov-smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*asymtotic significance*) yaitu: (1) Jika probabilitas > 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah normal. (2) Jika probabilitas < 0,05 maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independent variabel ( $X_{1,2,3,\dots,n}$ ) dimana akan di ukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi ( $r$ ). Untuk menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat digunakan cara lain yaitu: (1) Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik. (2) Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sunyoto (2013:90) uji heteroskedastisitas untuk menguji mengenai sama atau tidak varian dari residual satu observasi dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas, persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y

hasil prediksi) dan nilai residualnya (SREID) merupakan variabel terikat (sumbu  $Y = Y$  prediksi -  $Y$  rill). Homokedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji F

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui layak tidaknya model yang digunakan dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, ketentuan penerimaan dan penolakan suatu model penelitian adalah sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikan Uji F  $> 0,05$  maka model penelitian dapat dikatakan tidak layak digunakan. (2) Jika nilai signifikan Uji F  $< 0,05$  maka model penelitian dikatakan layak digunakan.

#### Uji Koefisien Determinasi

Analisa determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independent secara keseluruhan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stress kerja pegawai (Priyatno, 2010:66).

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:97) uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dilakukan dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut: (1) Jika nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka hipotesis penelitian ditolak, yang artinya variabel konflik interpersonal dan beban kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *stress kerja*. (2) Jika nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka hipotesis penelitian diterima, yang artinya variabel konflik interpersonal dan beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *stress kerja*.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Pada penelitian ini menggunakan alat media kuesioner untuk memperoleh data. Kuesioner ini telah diberikan secara langsung kepada responden yaitu terhadap seluruh pegawai UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (UPT. PSB TPH) Provinsi Jawa Timur sejumlah 47 pegawai. Berdasarkan karakteristik responden yang diidentifikasi melalui kuesioner meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan, dan status pernikahan.

### Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui jenis kelamin karyawan yang ada di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura (UPT. PSB TPH) Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel 4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Perempuan	22	46,80
2	Laki-Laki	25	53,20
	<b>Jumlah</b>	47	100,0

penelitian pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultur Provinsi Jawa Timur yaitu berjenis kelamin pria sebanyak 25 orang atau 53,20%, sedangkan responden perempuan yaitu sebanyak 22 orang atau 46,80%.

### Karakteristik Berdasarkan Usia

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui usia karyawan yang ada di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultur Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-30 Tahun	4	8,5
2.	31-40 Tahun	17	36,2
3.	41-50 Tahun	16	34,0
4.	51-60 Tahun	10	21,3
	<b>Jumlah</b>	47	100,0

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultur Provinsi Jawa Timur berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 4 responden atau 8,5%. Dari berusia 31-40 tahun sebanyak 17 responden atau 36,2%. Sedangkan berusia 41-50 tahun yaitu sebanyak 16 responden atau 34,0% dan usia 51-60 tahun sebanyak 10 responden atau 21,3%..

### Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui Pendidikan karyawan yang ada di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMP	4	8,5
2.	SMA	12	25,5
3.	S1	31	66,0
	<b>Jumlah</b>	47	100,0

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 6 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultur Provinsi Jawa Timur yaitu dari tingkat lulusan berpendidikan SMP ada 4 orang atau 8,5 %. Dari tingkat lulusan SMA sebanyak 12 orang atau 22,5 %. Dari tingkat pendidikan lulusan S1 sebanyak 31 orang atau 66,0%.

### Karakteristik Berdasarkan Status Pernikahan

Menurut hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui Status Pernikahan karyawan yang ada di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultur Provinsi Jawa Timur adalah sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan**

No	Status Pernikahan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Menikah	45	95,7
2.	Belum Menikah	2	4,3
<b>Jumlah</b>		47	100,0

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 7 tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden penelitian pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultur Provinsi Jawa Timur telah menikah yaitu sebanyak 43 karyawan atau 95,7%. Sedangkan karyawan atau pegawai yang belum menikah hanya ada 2 orang atau 4,3% dari seluruh karyawan yang ada.

### Deskriptif Variabel Penelitian

Data yang telah diperoleh menggunakan penilaian dengan skor mulai dari angka 1 sampai 5 yang akan dipakai untuk menjabarkan tanggapan dari 47 responden terhadap variabel konflik interpersonal dan beban kerja (kasus UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur) berdasarkan data kuesioner yang telah terkumpul. Untuk mengetahui hasil rata-rata tanggapan responden digunakan kelas interval dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Hasil dari interval kelas 0,8 sehingga dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban dari responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**  
**Kelas Interval**

Kelas Interval	Kategori	Nilai
4,21 < X ≤ 5,00	Sangat Setuju	5
3,40 < X ≤ 4,20	Setuju	4
2,60 < X ≤ 3,40	Netral	3
1,80 < X ≤ 2,60	Tidak Setuju	2
1,00 < X ≤ 1,80	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Pembahasan dalam penelitian ini menjelaskan rata-rata tanggapan responden terhadap indikator variabel secara keseluruhan serta jumlah responden yang telah memberikan jawaban terhadap indikator variabel tersebut. Berikut hasil dari tanggapan responden terhadap masing-masing variabel sebagai berikut:

### Tanggapan Responden terhadap Variabel Konflik Interpersonal

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh deskripsi data mengenai Konflik Interpersonal (KI) secara umum sebagai berikut

**Tabel 9**  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Konflik Interpersonal

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
KI1	4	10	23	10	0	133		2,82
KI2	4	7	23	13	0	129		2,74
KI3	0	4	14	25	4	162	47	3,44
KI4	0	3	8	28	8	182		3,87
KI5	0	4	7	25	11	184		3,91
<b>Rata Rata</b>						158		3,36

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 9 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan dengan nilai rata-rata 3,36 yang diukur dengan menggunakan skala interval yang tergolong dalam kategori “Netral”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur dalam mengalami konflik interpersonal tidak terlalu banyak atau sedikit (Cukup) dalam pelaksanaan kerja.

### Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja (BK)

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh deskripsi data mengenai Beban Kerja (BK) secara umum sebagai berikut:

**Tabel 10**  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Beban Kerja

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
BK1	0	7	10	30	0	164		3,48
BK2	0	5	18	21	3	163		3,46
BK3	0	3	18	21	5	169	47	3,59
BK4	0	3	18	21	5	169		3,59
BK5	0	5	11	24	7	174		3,70
<b>Rata Rata</b>						839		3,57

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 10 dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan dengan nilai rata-rata 3,57 yang telah diukur dengan menggunakan skala interval dan tergolong dalam kategori “Setuju”. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan

UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur mengalami beban kerja yang banyak dalam menyelesaikan pekerjaannya..

### Tanggapan Responden terhadap Variabel Stress Kerja (SK)

Berdasarkan data yang didapatkan dari karyawan melalui kuesioner yang telah dibagikan, diperoleh deskripsi data mengenai Stress Kerja (SK) secara umum sebagai berikut:

**Tabel 11**  
Tanggapan Responden terhadap Variabel Stress Kerja

Indikator Variabel	Frekuensi					Total Skor	N	Mean
	STS	TS	N	S	SS			
SK1	0	20	20	2	5	133		2,82
SK2	0	20	20	2	5	133		2,82
SK3	0	3	5	29	10	187	47	3,97
SK4	0	4	7	21	15	188		4
SK5	0	1	6	26	14	194		4,12
<b>Rata Rata</b>						835		3,55

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 11 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan dengan nilai rata-rata 3,55 yang telah diukur menggunakan skala interval dan tergolong dalam kategori "Setuju". Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur mengalami stress kerja yang banyak.

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas dapat digunakan untuk membandingkan antara nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ , maka pernyataan atau indikator dapat dinyatakan valid. Tabel 12 menunjukkan hasil uji validitas dari 3 variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**Tabel 12**  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Pearson Correlation ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Keterangan
Konflik Interpersonal	KI1	0,748	0,2816	Valid
	KI2	0,790		Valid
	KI3	0,835		Valid
	KI4	0,814		Valid
	KI5	0,550		Valid
Beban Kerja	BK1	0,408		Valid
	BK2	0,590		Valid
	BK3	0,645		Valid
	BK4	0,573		Valid
	BK5	0,586		Valid
Stress Kerja	SK1	0,758		Valid
	SK2	0,614		Valid
	SK3	0,386		Valid

SK4	0,536	Valid
SK5	0,585	Valid

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 12 menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang mengukur variabel independen yaitu konflik interpersonal dan beban kerja serta variabel dependen yaitu stress kerja, keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dikarenakan keseluruhan item menghasilkan nilai korelasi lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu 0,2816.

### Uji Reliabilitas

Uji Realibilitas dapat dilakukan untuk menilai berdasarkan konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0,60$ . Pada tabel 13 menunjukkan hasil uji reliabilitas pada variabel yang digunakan di penelitian ini

**Tabel 13**  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Konflik Interpersonal (KI)	0,671	Reliabel
Beban Kerja (BK)	0,671	Reliabel
Stress Kerja (SK)	0,671	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan tabel 13 dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 yaitu sebesar 0,671. Sehingga dapat menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang telah digunakan mampu memperoleh data yang konsisten apabila pernyataan diajukan kembali akan memperoleh data yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang menjelaskan hubungan antara variabel dependen dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lebih dari satu variabel independen. Analisa regresi linier berganda pada penelitian ini menganalisa antara konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stress kerja menggunakan program SPSS 24 for Windows dalam proses perhitungannya sehingga diperoleh hasil pada tabel 14 berikut.

**Tabel 14**  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coeficients B	Standardized Coeficients Beta	t	Sig.
Konstanta	14,047		3,841	0,00
Konflik Interpersonal (KI)	0,042	0,058	0,373	0,711
Beban Kerja (BK)	0,140	0,106	0,688	0,495

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berikut persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$SK = 14,047 + 0,042 KI + 0,140 BK + e$$

Dari hasil perumusan persamaan regresi diatas dapat memberikan pengertian sebagai berikut: Nilai  $\alpha$  sebesar 14,047 pada persamaan tersebut menunjukkan konstanta atau keadaan saat variabel Stress Kerja (SK) belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel Konflik Interpersonal dan Beban Kerja. Apabila variabel independen tidak ada pengaruh, maka variabel Stress Kerja tidak mengalami perubahan, sedangkan nilai  $\beta_1$  (nilai koefisien regresi KI atau Konflik Interpersonal) adalah sebesar 0,042 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Konflik Interpersonal berpengaruh positif atau searah terhadap variabel Stress Kerja. Sehingga dapat disimpulkan apabila semakin tinggi Konflik

Interpersonal yang dialami karyawan atau pegawai UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, maka Stress Kerja juga akan semakin tinggi atau meningkat. Nilai  $\beta_2$  (nilai koefisien regresi BK atau Beban Kerja) adalah sebesar 0,140 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif atau searah terhadap variabel Stress Kerja. Sehingga dapat disimpulkan apabila Beban Kerja yang dialami karyawan atau pegawai UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, maka Stress Kerja juga akan semakin tinggi atau meningkat.

### Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas dapat digunakan untuk mengetahui apakah data tersebut adalah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan metode pendekatan *Kolmogorov-Smirnov* dan pendekatan grafik.

#### Pendekatan Kolmogoro Smirnov

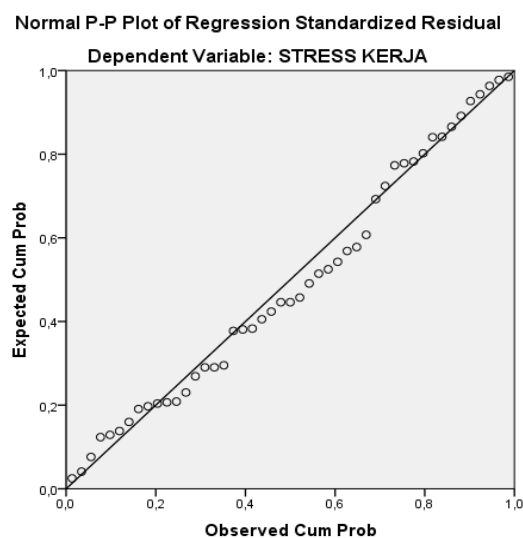
Tabel 15  
Hasil Uji Normalitas  
One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandarized Residual	Keterangan
Kolmogorov Smirnov Z	0,080	Normal
Asymp.Sig (2-tailed)	0,200	

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan pada tabel 15 dapat diketahui nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada *Asymp.Signifikansi* lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,200. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut telah berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam penelitian ini.

#### Pendekatan Grafik



Gambar 2  
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Grafik P-PLOT  
Sumber: Data Sekunder, diolah (2021)

Berdasarkan pada gambar 2 telah menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini telah menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan pola data telah berdistribusi normal.



### Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas memiliki fungsi yang bertujuan untuk mendeteksi adanya problem multikolinieritas dengan cara melihat nilai (*tolerance*) dan VIF (*Variance Influence Factor*) dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Dalam uji multikolinieritas model regresi yang baik adalah tidak terjadinya multikolinieritas. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolinieritas adalah:

**Tabel 16**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

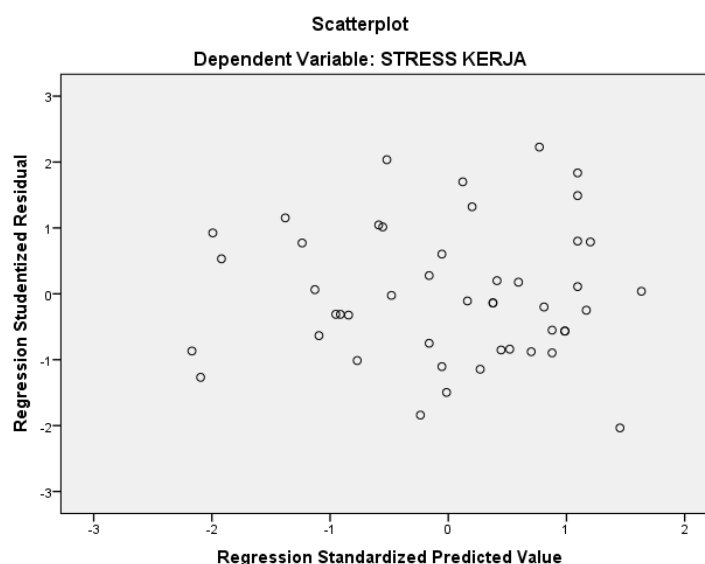
Variabel	<i>Tolerance</i>	<i>Variance Influence Factor (VIF)</i>	Keterangan
Konflik	0,936	1,068	Bebas
Interpersonal	0,936	1,068	Multikolinieritas
Beban Kerja			Bebas
			Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 16 terlihat nilai *tolerance* mendekati atau lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Influence Factor*) lebih kecil dari angka 10 dari setiap variabel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam uji multikolinieritas ini tidak ditemukannya adanya korelasi antar variabel atau bebas multikolinieritas, sehingga seluruh variabel independen dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berikut hasil gambar dari heteroskedastisitas:



**Gambar 3**  
**Gambar Scatter Plot**

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan gambar 3 *Scatter Plot* menunjukkan bahwa data tersebut telah tersebar dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model

regresi layak digunakan dalam memprediksi Stress Kerja berdasarkan variabel-variabel yang mempengaruhinya yaitu Konflik Interpersonal dan Beban Kerja.

### Hasil Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

#### Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model bertujuan untuk mengetahui layak tidaknya model yang digunakan dalam penelitian. Pengujian dilakukan dengan taraf signifikansi sebesar 0,05 atau 5%, ketentuan penerimaan dan penolakan berikut hasil dari Uji Kelayakan Model (*Good Of Fit*) dengan menggunakan alat bantu computer program SPSS 24 dibawah ini.

Tabel 17  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	0,002	2	0,000	11,624	0,000
Residual	0,001	44	0,000		
Total	0,004	46			

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan hasil dari tabel 17 dapat diketahui nilai signifikan dengan tingkat  $\alpha$  0,05 sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

#### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independent yaitu Konflik Interpersonal dan Beban Kerja secara keseluruhan terhadap variabel dependen yaitu Stress Kerja. Berikut hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 18  
Hasil Koefisien Determinasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,852	0,725	0,714

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Dari hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel 18 dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,725 yang menunjukkan bahwa sebesar 72,5% kontribusi yang kuat dari variabel konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stress kerja. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian ini.

#### Hasil Uji Hipotesis

Uji Hipotesis t-test digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel konflik interpersonal dan beban kerja secara individu mempengaruhi variabel dependen yaitu stress kerja. Jika nilai *sig* < 0,05 berarti ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat ( Hipotesis diterima ), begitu sebaliknya jika nilai *sig* > 0,05 ini berarti bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat ( Hipotesis ditolak ). Berikut hasil uji statistik t sebagai berikut:

Tabel 19  
Hasil Uji Hipotesis (t-test)

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Konflik Interpersonal	2,147	0,036	Signifikan
Beban Kerja	10,025	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah (2021)

Berdasarkan perhitungan uji hipotesis (t-test) maka hasilnya dapat dianalisis sebagai berikut: Konflik Interpersonal menunjukkan nilai t-hitung bernilai positif dan nilai signifikansi adalah 0,036 yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih

kecil dari tingkat alfa  $\leq 0,05$  yang berarti  $H_1$  diterima. Dengan demikian variabel konflik interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Beban Kerja menunjukkan nilai t-hitung bernilai positif dan nilai signifikansi adalah 0,000 yang menandakan bahwa nilai signifikansi yang didapatkan lebih kecil dari tingkat  $\alpha \leq 0,05$  yang berarti  $H_2$  diterima. Dengan demikian variabel konflik interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, variabel konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen stress kerja. Semakin tinggi konflik interpersonal yang terjadi di lingkungan karyawan atau pegawai maka menyebabkan stress kerja semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya. Konflik interpersonal dapat terjadi dikarenakan kurangnya komunikasi antar pegawai atau karyawan di UPT. PSB TPH Provinsi Jawa Timur. Selain itu, perbedaan latar belakang budaya, dan pemikiran juga dapat mempengaruhi tingginya konflik interpersonal. Pada dasarnya setiap individu akan mengalami perbedaan pendapat, pemikiran, perasaan maupun kepentingan. Lingkungan kerja merupakan tempat yang sangat rentan untuk timbul perbedaan tersebut yang memicu munculnya pertengkaran atau konflik diantara karyawan. Karyawan atau pegawai yang memiliki komunikasi interpersonal yang baik dengan sesama tentunya akan memperbaiki dan segera mencari solusi untuk menyelesaikannya. Hal ini dikarenakan apabila konflik semakin dibiarkan dan terus terjadi akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan. Menurut Dewi, Handayani (2013) tindakan karyawan yang dapat menyelesaikan konflik interpersonal yang terjadi adalah salah satu komunikasi interpersonal yang tidak mudah dilakukan dalam memulai dan menyampaikan pesan yang diharapkan dapat menghasilkan keberhasilan dan kesepakatan karena tergantung oleh hubungan dan kedekatan interpersonal.

Penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Pratama dan Satrya (2018) yang menerangkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja yang dialami karyawan di Dinas Perhubungan di Bali.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja**

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini yang dilakukan di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen stress kerja. Beban kerja yang semakin banyak juga turut mempengaruhi stress kerja di UPT. PSB TPH Provinsi Jawa Timur. Beban kerja yang terjadi di karyawan dapat disebabkan karena waktu pengerjaan yang kurang serta kurangnya kesempatan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja adalah besarnya pekerjaan yang ditumpukan kepada pekerja dari perusahaan untuk dapat diselesaikan sesuai batas waktu yang ditentukan. Apabila kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan maka akan menimbulkan kelelahan berlebih yang berakhir dengan stress kerja. Sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih tinggi dari tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Menurut Cain (2017) alasan yang paling mendasar dari pengukuran beban kerja adalah untuk mengukur biaya mental yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar bisa memprediksi kinerja sistem dan pekerja sehingga dapat meningkatkan kondisi kerja, desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Penelitian yang dilakukan ini sejalan dengan penelitian oleh Lestari dan Utama (2017) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stress kerja karyawan PT POS Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja maka stress kerja karyawan juga akan meningkat.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja pada UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, maka seluruh kesimpulan dapat diambil dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal yang dialami pegawai atau karyawan yang bekerja di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur memiliki pengaruh pada stress kerja karyawan. Semakin banyak konflik interpersonal yang dialami karyawan maka akan semakin meningkatkan stress kerja. (2) Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami pegawai atau karyawan yang bekerja di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur memiliki pengaruh pada stress kerja karyawan. Semakin banyak beban kerja yang dialami karyawan maka akan semakin meningkatkan stress kerja.

### **Keterbatasan**

Peneliti telah melaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah yang sudah ditetapkan pada penelitian ini. Namun peneliti menyadari bahwa pada penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut: (1) Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel yaitu konflik interpersonal dan beban kerja. Sedangkan faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja karyawan masih banyak. (2) Terdapat keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian yaitu dimana penelitian ini hanya menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut: (1) Bagi manajemen UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur diharapkan untuk selalu memperhatikan kondisi karyawan terutama stress kerja yang bisa dialami oleh karyawan atau pegawai di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur akibat tekanan pekerjaan yang bisa terjadi dan beberapa diantaranya dikarenakan beban kerja dan konflik interpersonal diantara karyawan itu sendiri. (2) Bagi karyawan atau pegawai di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur diharapkan untuk bersikap profesional dalam menjaga sikap dan memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat meskipun harus dihadapkan pada stress kerja yang bisa menimpa mereka sehingga harus dicari solusi terbaik agar kinerja karyawan dan pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan dengan optimal tanpa menimbulkan stress kerja yang

berlebih kepada karyawan atau pegawai di UPT Pengawasan dan Sertifikasi Benih Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Timur, (3) Untuk para peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain selain konflik interpersonal dan beban kerja pada stress kerja atau dapat mengkombinasikan dengan variabel lain yang baru. Dengan hal ini guna untuk mengetahui pengaruh lain yang lebih besar antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### Daftar Pustaka

- Agagioutou, S. 2011. *The Work Stress Of Social Workers and The Relationship With Work Engagement and Emotional Intelligence. Graduate thesis. University of Macedonia Economic and Social Sciences. Thessaloniki (in Greek).*
- Benua, M. G. N. Lengkong, V. P. K, dan Pandowo, M. C. H. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal, dan Mutasi Kerja terhadap Stress Kerja pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. E-Jurnal Emba. 7(3): 3698 – 3707.*
- Decenzo, D., dan Stephen, P. Robbins. 2010. *Human Resource Management. Tenth Edition International Student Version.10<sup>rd</sup> edition. Wiley. Asia.*
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19.* Edisi kedua. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- \_\_\_\_\_, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS.* Edisi 7. Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- \_\_\_\_\_, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 25.* Edisi Kesembilan. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Haryanti, F. A., dan P. Purwaningsih. 2013. *Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Jurnal Manajemen Keperawatan, 1(1): 48-56.*
- Hariyono W., Dyah S., dan Yanuk W. 2009. *Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. Jurnal Fakultas Kesehatan. 3(3): 162-232.*
- Hardani, H., A .2020. *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif.*Cetakan 1. Pustaka Ilmu. Yogyakarta.
- Handoko, T. H. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manuusia.* Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Irwandy. 2007. *Faktor – faktor Yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ dadi Makasar Tahun 2005. Skripsi.. Universitas Hasanuddin Munandar, A. S. Jakarta.*
- Ilies. R., M. Johnson., T. Judge., and J. Keeney. 2011. *A within-individual study. of interpersonal conflict as a work stressor: Dispositional and situational moderators. Journal of Organizational Behavior, 32(1): 44-64.*
- Indrianto, N dan Supomo, B. 2011. *Metode Penelitian Bisnis.* Edisi Pertama. Cetakan keempat. Penerbit BPEE. Yogyakarta.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis dn Ekonomi.* Edisi 3. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Lestari, D., E., E dan L. S. Ratnasari. 2018. *Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stress Kerja Karyawan Pt Viking Engineering Batam. E-Jurnal Trias Politika. 2(2): 163-177.*
- Mahwidhi. 2010. *Hubungan Antara Stres Kerja dengan Gangguan Kesehatan Perawat di IRD RSVP DR. Jurnal Ekonomi. Soeradji Tirtonegoro. Klaten.*
- Pratama, P. Y. A dan I. H. Satrya 2018. *Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Provisini Bali. E-Jurnal Manajemen Unud. 7(8): 4570-4598.*

- Paille, P. 2011. *Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a high Turnover Environment: Examining the Mediating Role of the Job Satisfaction*. *Journal of Management Research*. 3(1). 1941-8990.
- Priyatno, D. 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS*. Edisi 3. Gava Media. Yogyakarta.
- Restiaty. 2006. *Hubungan tentang beban kerja dengan kelelahan terjadi RS Surabaya*. Skripsi. Surabaya.
- Rivai, V dan Jauvani, E. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P dan Judge.T.A. 2015. *Perilaku organisasi*. Edisi 16. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Stafyla, A., G. Kaltsidou dan Spyridis, N. 2013. Gender Differences in workStress, Related to Organizational Conflict and Organizational Constrains : Putu Yogi Agastya Pratama, *Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap 4598 An Empirical Research*. *International Journal of Economic Science and Applied Research*, 6(1): 91-101.
- Sliter, M. T., S. Y. Pui., K. A. Sliter., and S. M. Lex. 2011. *The differential effects of interpersonal conflict from customers and coworkers: Trait anger as a moderator*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(4): 424-440.
- Santoso dan Singgih. 2012. *Statistik Parametrik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Penerbit PT Gramedia Pustaka Umum. Jakarta.
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif*. Edisi terbaru. Cetakan pertama. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitaif, Kualitatif, Kombinas dan R&D*. Edisi ketiga. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Supardi dan S. Anwar. 2011. *Dasar - dasar Perilaku Organisasi*. Cetakan ke. UII Press. Yogyakarta.
- Sunyoto, D. 2013. *Metode Penelitian Akuntansi*. Cetakan Kesatu. PT Reflika Aditama. Bandung.
- Sliter, M. T., S. Y. Pui., K. A. Sliter., and S. M. Lex. 2011. *The differential effects of interpersonal conflict from customers and coworkers: Trait anger as a moderator*. *Journal of Occupational Health Psychology*. 16(4): 424-440.
- Zainal, V. R. Ramly, M. Mutis, T., dan Arafah, W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers. Jakarta.