

## **Effect Of Workload And Work Conflict On Employee Work Stress At PT. Wijaya Riskimas Single Medan**

### **Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Wijaya Riskimas Tunggal Medan**

**Sutriani Halawa<sup>1\*</sup>, Michael Novranda Surbakti<sup>2</sup>**

S.T. Manajemen Bisnis Multi Sarana Manajemen Administrasi Rekayasa Teknologi<sup>1,2</sup>

[Sutrianihalawa@gmail.com](mailto:Sutrianihalawa@gmail.com)<sup>1</sup>

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*With the implementation of this research can find out how the influence exerted by workload and work conflict on the work stress of employees at PT. Wijaya Riskimas Tunggal. Implementation of research using a questionnaire that is measured by a Likert scale. The data analysis technique to be used is multiple linear regression analysis, coefficient of determination, partial and simultaneous tests. The results showed that partially or simultaneously, workload and work conflict variables had a significant effect on employee work stress at PT. Wijaya Riskimas Tunggal Medan.*

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

#### **ABSTRAK**

Dengan penelaksanaan penelitian ini dapat mengetahui bagaimana pengaruh yang diberikan oleh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. Wijaya Riskimas Tunggal. Pelaksanaan penelitian menggunakan kuesioner yang diukur dengan skala likert. Teknik analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji parsial dan simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan, variabel beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja karyawan pada PT. Wijaya Riskimas Tunggal Medan.

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

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia (SDM) dalam operasional perusahaan merupakan salah satu modal terpenting dalam membawa kesuksesan bagi perusahaan karena peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan sangat dibutuhkan. Oleh sebab pentingnya sumber daya manusia, perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik karena suatu perusahaan yang maju bukan hanya terlihat dari keunggulan teknologi dan jumlah dana yang tersedia, akan tetapi faktor sumber daya manusialah yang dapat membuat perusahaan menjadi unggul dalam pasar persaingan yang ada.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan-kegiatan dalam perusahaan meskipun peran dan fungsi dari sumber daya manusia lebih banyak digantikan dengan teknoogi yang semakin canggih. Akan tetapi pada kenyataannya sampai saat ini sumber daya manusia masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses operasional perusahaan. Maka dari itu setiap perusahaan mengkehendaki agar setiap sumber daya manusia yang dimilikinya secara efektif dan efisien menyelesaikan pekerjaan yang telah dipercayakan kepada dirinya.

PT. Wijaya Riskimas Tunggal merupakan sebuah perusahaan suku cadang mobil dengan berbagai ragam jenis merek yang berlokasi di jalan Surakarta, Medan. Perusahaan ini memiliki permasalahan dalam internal atau yang berhubungan dengan sumber daya

manusianya. Sehubungan dengan hal ini, dapat diketahui bahwa terdapat sebagian karyawan yang mengalami stres saat sedang melaksanakan pekerjaannya karena karyawan terlihat sangat lambat bekerja dan sering merasa tertekan saat sedang ditanyakan perihal pekerjaan. Hal ini diketahui karena karyawan merasa bahwa beban kerja yang diterimanya berada diluar kemampuan yang dimilikinya sehingga membuatnya sering merasa tertekan atas pekerjaannya tersebut. Selain itu, beberapa karyawan juga sering mengalami konflik dengan para rekan kerjanya sehingga semakin menambah tingkat stres yang dialami oleh karyawan dan membuatnya menjadi ingin mengundurkan diri.

Berdasarkan pada tabel di atas, karyawan yang mengundurkan diri dinilai akibat stres dengan kondisi pekerjaan yang mana stres tersebut lebih sering dipicu akibat beban kerja yang berlebihan dan juga konflik yang terjadi dengan rekan kerja membuat karyawan tersebut tidak nyaman bekerja.

## **2. Tinjauan Pustaka**

Menurut (Sugiono, dkk, 2018), Beban kerja mental adalah beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi.

Menurut Busro (2018:302), indikator beban kerja meliputi beberapa hal sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja yang ditargetkan.
2. Kualitas kerja yang dituntut.
3. Jumlah jam kerja.

Menurut (Ulum, 2016), konflik terjadi ketika seseorang merasakan bahwa tindakan orang lain akan memiliki efek negatif. Pada hakikatnya konflik merupakan bagian normal dari eksistensi sebuah tim dan menjadi tanda dari interaksi tim. Konflik di tempat kerja memang dapat mempengaruhi efektivitas individu, tim, dan seluruh organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2016), ada beberapa hal-hal yang menyebabkan persaingan dan konflik, antara lain adalah :

1. Tujuan
2. Ego Manusia
3. Kebutuhan
4. Perbedaan Pendapat
5. Salah Paham
6. Perasaan Dirugikan
7. Perasaan Sensitif

Menurut (Vanchapo, 2020), Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stress kerja yang dihadapinya.

Menurut (Mahawati, dkk, 2021), berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

1. Subjektif
2. Perilaku
3. Kognitif
4. Fisiologis
5. Organisasi

## **3. Metode Penelitian**

### **Lokasi dan Waktu**

Lokasi penelitian adalah PT. Wijaya Riskimas Tunggal beralamat di Jalan Surakarta No 47, Medan. Waktu penelitian dimulai dari September 2022 hingga Desember 2022.

### Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi berupa subjek atau objek yang diteliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan atau dengan kata lain, populasi adalah totalitas dari seluruh objek penelitian. Sampel adalah objek pengamatan yang dipilih dari populasi, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi dan mencerminkan karakteristik populasinya. Oleh karena itu, meskipun penelitian menggunakan data sampel dan bukannya data populasi, namun hasilnya dapat digeneralisasikan pada populasi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja dalam perusahaan sebanyak 73 karyawan. Oleh sebab jumlah populasi yang hanya berjumlah 73 karyawan, maka teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh dimana keseluruhan populasi penelitian akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

### Metode Pengumpulan Data

Dalam setiap penelitian dan riset, data merupakan bagian yang terpenting. Untuk memperoleh dan mengumpulkan data, ada beragam teknik yang bisa dilakukan, salah satunya dengan menggunakan angket atau kuesioner. Pengumpulan data melalui kuesioner dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak-pihak yang terkait dengan masalah. Untuk menilai tanggapan responden, penulis menggunakan skala Likert yang menggunakan beberapa item pertanyaan untuk mengukur perilaku individu dengan menanggapi 5 poin pilihan pada setiap item pertanyaan. skala *Likert* merupakan alat untuk mengukur atau mengumpulkan data dengan cara menjawab item butir-butir kuesioner. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek yang jangkauannya bisa tersusun sebagai berikut ini :

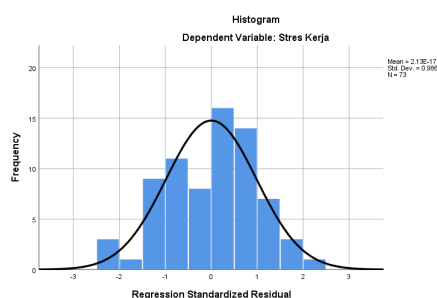
1. Sangat setuju/baik/suka
2. Setuju/baik/suka
3. Netral antara setuju dan tidak
4. Kurang setuju/baik
5. Sama sekali tidak setuju/buruk/kurang sekali

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Uji Normalitas

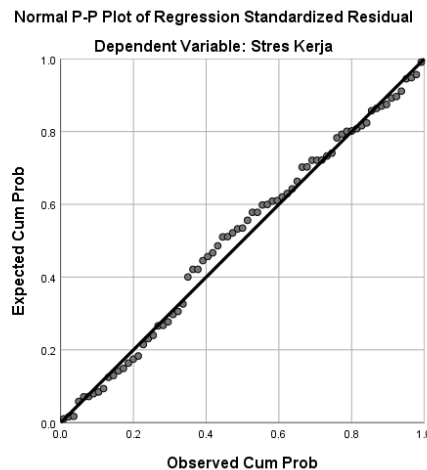
Uji normalitas bisa dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan grafik histogram dan *normal probability plot of regression*. Berikut ini dasar pengambilan keputusannya:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogramnya dan *normal probability plot of regression* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka grafik histogram *normal probability plot of regression* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



### Gambar 1. Histogram Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa garis membentuk lonceng, tidak ke kiri atau ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.



### Gambar 2. Normal Probability Plot Of Regression Graphic

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa data (titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Sehingga dari gambar tersebut disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Untuk menghindari adanya kesalahan persepsi dari hasil membaca grafik, maka selain melakukan uji analisis grafik juga diperlukan menambah uji statistik untuk uji normalitas. Uji statistik normalitas residual dapat dilakukan dengan uji statistik non parametik *Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan ketentuan jika nilai sig > 0,05 maka data residual terdistribusi normal dan jika nilai sig < 0,05 maka data residual tidak terdistribusi normal.

**Table 2. One-Sample Kolmogorov Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69689802
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.039
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov membuktikan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data tergolong berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah suatu kondisi dalam model regresi dimana terdapat korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen dimana model regresi yang baik tidak boleh memiliki korelasi yang sempurna atau hampir sempurna antar variabel

independen. Metode pengujian yang umum digunakan adalah dengan melihat nilai Tolerance and Variance Inflation Factor (VIF) pada model regresi dimana nilai VIF kurang dari 10 dan memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1.

**Table 3. Multicollinearity Test**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	.799	2.506		.319	.751		
	Beban Kerja	.310	.138	.301	2.248	.028	.528	1.892
	Konflik Kerja	.305	.123	.331	2.476	.016	.528	1.892

a. Dependent Variable: Stres Kerja

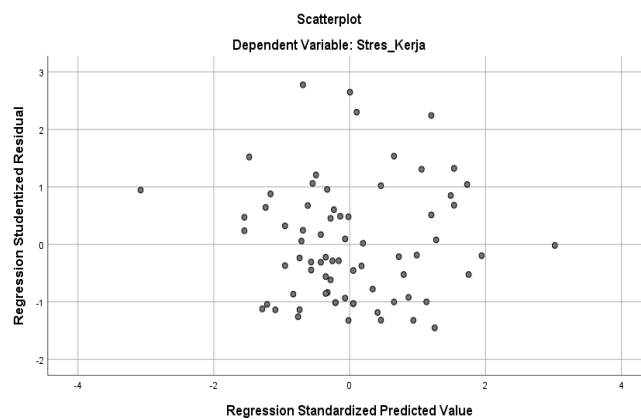
Source: Research Result, 2022

Pada tabel di atas terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 yang dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah pada uji multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Metode *Scatterplot* dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Pada metode *Scatterplot*, kriteriadalam penilaian adalah sebagai berikut:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas).
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



**Gambar 3. Scatterplot Graphic**

Berdasarkan grafik scatterplot yang disajikan dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas serta menyebar baik di atas maupun di bawah nol pada sumbu Y. Artinya tidak terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga model regresi dapat digunakan untuk memprediksi pencapaian berdasarkan masukan dari variabel bebas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel bebas. Persamaan regresi linear berganda dengan 2 variabel adalah sebagai berikut :

**Table 4. Multiple Linear Regression Analysis Test**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.799	2.506		.319	.751		
Beban Kerja	.310	.138	.301	2.248	.028	.528	1.892
Konflik Kerja	.305	.123	.331	2.476	.016	.528	1.892

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Source: Research Result, 2022

$$Y = 0,799 + 0,310 X_1 + 0,305 X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan di atas, dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) = 0,799 menunjukkan nilai konstan, jika nilai variabel independen ( $X_1$ ) adalah: beban kerja dan variabel ( $X_2$ ) adalah: konflik kerja bernilai 0, maka stres kerja adalah: masih bernilai 0,799.
2. Koefisien  $X_1(b_1)$  = 0,310 menunjukkan bahwa variabel beban kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap stres kerja sebesar 0,310. Artinya: setiap kenaikan nilai beban kerja ( $X_1$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai stres kerja akan meningkat sebesar 31%.
3. Koefisien  $X_2(b_2)$  = 0,305 menunjukkan bahwa variabel konflik kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap stres kerja sebesar 0,305. Artinya: setiap kenaikan nilai konflik kerja ( $X_2$ ) sebesar 1 satuan, maka nilai stres kerja akan meningkat sebesar 30,5%.

### Koefisien Determinasi

Analisis determinasi atau disebut juga dengan R Square yang dilambangkan dengan  $R^2$  digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas ( $X$ ) secara bersama-sama terhadap variabel terikat ( $Y$ ) dimana semakin kecil koefisien determinasi, hal ini berarti pengaruh dari variabel bebas variabel ( $X$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ) semakin lemah. Sebaliknya jika koefisien determinasi mendekati angka 1, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kuat. Dengan demikian, jika koefisien determinasi adalah 0, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada persentase kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Namun jika koefisien determinasinya adalah 1, maka ada kontribusi yang diberikan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sempurna.

**Table 5. Koefisien Determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>				Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square		
1	.581 <sup>a</sup>	.337	.318		2.735

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

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, nilai R Square ( $R^2$ ) yang telah dikorelasikan dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel atau tambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah 0,318. Artinya pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja adalah: 31,8% dan sisanya 62,6% dipengaruhi oleh

faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti: kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, pengawasan dan variabel lainnya.

### Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Derajat konflik kerja yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai F hasil perhitungan lebih besar daripada nilai F menurut tabel maka hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

1.  $H_0$  diterima, bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$ .
2.  $H_0$  ditolak, bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$ .

Jika terjadi penerimaan  $H_0$ , maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi multiple yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

**Table 6. Hasil Uji T**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	266.545	2	133.272	17.815	.000 <sup>b</sup>
	Residual	523.675	70	7.481		
	Total	790.219	72			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  (17,815)  $> F_{tabel}$  (3,12) dengan taraf signifikan  $0,00 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan hipotesis diterima dengan pengertian bahwa ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja.

### Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari derajat konflik kerja maka menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa suatu variabel secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik t, pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Berikut ini kriterianya:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Alternatif lain untuk melihat pengaruh secara parsial adalah dengan melihat signifikansinya, apabila nilai signifikansi yang terbentuk dibawah 5% maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya bila signifikansi yang terbentuk diatas 5%, maka tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

**Table 7. Hasil Uji T**

		Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.799	2.506		.319	.751		
	Beban Kerja	.310	.138	.301	2.248	.028	.528	1.892
	Konflik Kerja	.305	.123	.331	2.476	.016	.528	1.892

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Source: Research Result, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa:

1. Pada variabel beban kerja (X1) dapat diketahui bahwa nilai thitung (2,248) > ttabel (1,993) dengan signifikansi 0,028 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja.
2. Pada variabel konflik kerja (X2) dapat diketahui bahwa nilai thitung (2,476) > ttabel (1,993) dengan signifikansi 0,016 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara konflik kerja terhadap stres kerja.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat peneliti tarik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Wijaya Riskimas Tunggal Medan.
2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Wijaya Riskimas Tunggal Medan.
3. Beban kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. Wijaya Riskimas Tunggal Medan.

### Saran

Perkembangan kedepannya, demi kelancaran dari operasional perusahaan, perusahaan disarankan agar dapat menurunkan tingkat stres yang dimiliki karyawan dengan cara menurunkan beban kerja dimana perusahaan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan serta juga cepat menyelesaikan masalah konflik yang ada sehingga hubungan antar karyawan tetap harmonis.

### Daftar Pustaka

- Nalendra, Alosius Rangga Aditya, Yanti Rosalinah Agus Priadi dan Ibnu Subroto. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Jakarta : Media Sains Indonesia.
- Nurdin, Ismail dan Sri Hartati. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Surabaya : Media Sahabat Cendekia.
- Priyatno, Duwi. (2018). *SPSS : Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Qamar, Nurul dan Farah Syah Rezah. (2020). *Metode Penelitian Hukum Doktrinal dan Non Doktrinal*. Makssar : Social Politic Genius.
- Rangkuti, Anna Armeini. (2017). *Statistika Inferensial Untuk Psikologi & Pendidikan*. Jakarta : Kencana.
- Ratnasari, Sri langgeng, & Yenni Hartati. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Surabaya: Qiara Media.



- Riniwati, Harsuko. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang : UB Press.
- Riyanto, Slamet dan Aglis Andhita Hatmawan. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.
- Safrudin, Sri Mulyati dan Rosni Lubis. (2018). *Pengembangan Kepribadian dan Profesionalisme Bidan*. Malang: Wineka Media.
- Sinaga, Onita Sari, Abdurriszaq Hasibuan, & Efendi. (2020). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Medan : Yayasan Kita Menulis.