

## **The Effect of Conflict, Workload and Work Facilities on Employee Work Stress at PT Multi Lorus Technology**

### **Pengaruh Konflik, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology**

Sylvy<sup>1\*</sup>, Thomas Sumarsan Goh<sup>2</sup>, Nur Subiantoro<sup>3</sup>, Syawaluddin<sup>4</sup>

STIE Professional Manajemen College Indonesia<sup>1,2,3,4</sup>

[sylvytann@gmail.com](mailto:sylvytann@gmail.com)<sup>1</sup>, [gotho@gmail.com](mailto:gotho@gmail.com)<sup>2</sup>, [nur.Subiantoro@pmci.ac.id](mailto:nur.Subiantoro@pmci.ac.id)<sup>3</sup>,  
[syawal73.pmci@gmail.com](mailto:syawal73.pmci@gmail.com)<sup>4</sup>

\*Corresponding Author

#### **ABSTRACT**

The employee turnover rate in the company is high, with a large number of employees resigning as a result of work stress caused by conflicts within the company, excessive workload pressure, non-compliance with applicable company policies / rules, unilateral sanctions from the leadership and even emotional regardless of the background of the problem, the absence of performance appraisals on employee performance and the overlapping of company rules even unilaterally from the leadership and work facilities which are considered inadequate. The research method used is a survey approach analysis method, the type of research is quantitative descriptive, the research method is carried out by questionnaires, interviews, and documentation studies. The analytical method used is multiple linear regression. The population is employees. The sample in the study to be tested is 50 people. The data analysis technique used is the reliability validity test, the classical assumption test, the coefficient of determination (R<sup>2</sup>) test, multiple regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study indicate that conflict, workload and work facilities simultaneously affect work stress. Conflict variables, workload and work facilities partially have a significant effect on work stress..

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

#### **ABSTRAK**

Tingkat turn over karyawan di perusahaan tinggi, dengan jumlah karyawan yang banyak mengundurkan diri sebagai akibat stress kerja yang diakibatkan adanya konflik dalam perusahaan, tekanan beban kerja yang terlalu berlebih, Tidak sejalan kebijakan / aturan perusahaan yang berlaku, penetapan sanksi secara sepihak dari pimpinan bahkan emosional tanpa melihat latar belakang permasalahan, tidak adanya penilaian kinerja atas prestasi kerja karyawan dan tumpah tindihnya aturan-aturan perusahaan bahkan sepihak dari pimpinan dan fasilitas kerja yang dianggap belum memadai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis pendekatan survei, jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, metode penelitian dilakukan dengan kuesioner, wawancara, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Populasinya adalah karyawan. Sampel pada penelitian yang akan diuji yaitu berjumlah 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara simultan konflik, beban kerja dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh terhadap stres kerja. Variabel Konflik, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

**Kata kunci :** Konflik, Beban Kerja, Fasilitas Kerja, Stres Kerja

## **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan, dengan segala kebutuhannya dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia adalah ujung tombak yang akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan dan juga merupakan faktor krisis yang dapat menentukan maju mundur serta hidup matinya suatu perusahaan.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Stress kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti konflik, beban kerja dan fasilitas kerja. Karyawan yang memiliki stress kerja tidak akan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, hasil kerjanya akan menurun. Tingkat *turn over* karyawan di perusahaan tinggi, dengan jumlah karyawan yang banyak mengundurkan diri sebagai akibat stress kerja yang diakibatkan adanya konflik dalam perusahaan, tekanan beban kerja yang terlalu berlebih, Tidak sejalan kebijakan / aturan perusahaan yang berlaku, penetapan sanksi secara sepihak dari pimpinan bahkan emosional tanpa melihat latar belakang permasalahan, tidak adanya penilaian kinerja atas prestasi kerja karyawan dan tumpah tindihnya aturan-aturan perusahaan bahkan sepihak dari pimpinan dan fasilitas kerja yang dianggap belum memadai. Konflik kerja, beban kerja dan fasilitas kerja menimbulkan stress kerja karyawan sehingga menurunkan motivasi kerja bahkan timbul rasa tidak percaya diri karyawan terhadap perusahaan sehingga untuk berprestasi untuk lebih baik tidak dapat ditumbuhkan lagi.

Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. Perbedaan-perbedaan tersebut di antaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya. Dengan dibawa ciri-ciri individual dalam interaksi sosial, konflik merupakan situasi yang wajar dalam setiap masyarakat Konflik bertentangan dengan integrasi. Adapun fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa sering terjadi konflik dalam perusahaan yang melibatkan sesama karyawan sehingga menimbulkan stress kerja

Stress kerja merupakan faktor-faktor lingkungan kerja yang negatif, salah satunya yaitu beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Beban kerja merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan suatu tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja merupakan salah satu penyebab terjadinya stress kerja karena pekerja dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya pada waktu tertentu, hal tersebut harus sesuai dengan kemampuan fisik dan kognitif pekerja, apabila kemampuan fisik dan kognitif pekerja tidak sesuai maka hal tersebut berpotensi terjadinya stress.

Karyawan juga sering dihadapkan kepada berbagai masalah di perusahaan atau organisasi, sehingga sangat mungkin akan mengalami stress kerja. Stress kerja bukan sekedar ketegangan syaraf, stress kerja dapat memiliki konsekuensi yang positif dan stress kerja bukanlah sesuatu yang harus dihindari. Pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat menimbulkan stress kerja. Apabila pekerjaan tersebut

melebihi batas kemampuan maka akan timbul suatu tekanan yang dirasakan karyawan, hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja. Sehingga beban kerja mempunyai pengaruh terhadap stres kerja. Fenomena yang terjadi menunjukkan bahwa beban kerja yang terlalu tinggi dibebankan oleh perusahaan kepada karyawan menimbulkan stress kerja pada para karyawan

Fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan dari perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja serta memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja merupakan faktor yang tidak dapat dipisahkan dari dunia kerja dan merupakan hal yang vital bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan tersedianya fasilitas berupa sarana dan prasarana penunjang kerja yang lengkap maka tidak akan terjadi stress kerja pada karyawan dan karyawan akan terdorong untuk meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja yang dianggap kurang baik dan belum mendukung pekerjaan karyawan menjadikan karyawan mengalami stress kerja

Hasil penelitian Zulmaidarleni, dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur" sementara Lestari dan Utama (2017) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar" menyimpulkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Budhiartini (2021) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agrapersada Medan" menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja.

## 2. Tinjauan Pustaka

### Konflik

Menurut (Mangkunegara, 2017), "konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang di harapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan dari apa yang diharapkan." Menurut (Mangkunegara, 2017) penyebab terjadinya konflik dalam organisasi yang peneliti ambil sebagai indikator konflik kerja , antara lain:

1. Koordinasi kerja yang tidak dilakukan
2. Ketergantungan dalam pelaksanaan tugas
3. Tugas yang tidak jelas (tidak ada diskripsi jabatan)
4. Perbedaan dalam orientasi kerja
5. Perbedaan dalam memahami tujuan organisasi
6. Perbedaan persepsi

7. Sistem kompetensi insentif (*reward*)
8. Strategi pemotivasian yang tidak tepat

### **Beban Kerja**

Menurut (Munandar, 2014) menyatakan, "Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja."

Menurut (Budhiartini, 2021), indikator dari beban kerja yaitu:

1. Hasil kerja
2. Objek kerja
3. Peralatan kerja
4. Tugas per tugas jabatan

### **Fasilitas Kerja**

Menurut (Rifa'l, 2019), Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian tugas. Menurut (Rifa'l, 2019) fasilitas kerja ditinjau dari segi kegunaannya (*utilization*) terdiri dari 3 golongan yang dijadikan sebagai indikator oleh peneliti, yaitu:

1. Peralatan Kerja
2. Perlengkapan Kerja
3. Perlengkapan bantu atau fasilitas

### **Stres Kerja**

Menurut (Badeni, 2017) stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar atau kesempatan melakukan sebuah kegiatan penting, yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut (Mangkunegara, 2017), ada beberapa penyebab stres kerja. Hal tersebutlah yang digunakan sebagai indikator stres kerja yaitu:

1. Beban kerja yang dirasakan terlalu berat.
2. Waktu kerja yang mendesak.
3. Kualitas pengawasan kerja yang rendah.
4. Iklim kerja yang tidak sehat.
5. Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab.
6. Konflik kerja.
7. Perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

### **3. Metode Penelitian**

Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan yang berjumlah 50 orang. Metode pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Teknik

pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder. Variabel bebas yang digunakan Konflik ( $X_1$ ), Beban Kerja ( $X_2$ ) dan Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) sedangkan variabel terikat yang digunakan adalah Stres Kerja ( $Y$ ).

#### 4. Hasil dan Pembahasan

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan dari Program SPSS untuk menguji normalitas yang menggunakan teknik *probability plot* dan grafik, histogram. Gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Jadi, dari gambar tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa residual pada model regresi tersebut berdistribusi secara normal. Nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,200 di mana lebih besar dari 0,05, sehingga data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

##### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji Multikolinearitas, maka diperoleh hasil output sebagai berikut nilai *tolerance* > 0.10 dan nilai VIF < 10 untuk ketiga variabel bebas konflik, beban kerja dan fasilitas kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi Multikolinearitas.

##### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil perhitungan dari program SPSS untuk menguji Heteroskedastisitas, maka diperoleh hasil output bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) dan tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai. Nilai signifikansi untuk variabel konflik sebesar  $X_1 = 0,340$ , variabel beban kerja sebesar  $X_2 = 0,119$  dan variabel fasilitas kerja sebesar  $X_3 = 0,160$ , di mana nilai probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial. Adapun hasil output perhitungan dari program SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.484	5.678		1.142	.259
	Konflik	.253	.120	.282	2.101	.041
	Bebankerja	.441	.171	.334	2.583	.013
	Fasilitaskerja	.516	.241	.283	2.137	.038

a. Dependent Variable: Streskerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2022)

Dari tabel di atas, maka dapat dirumuskan persamaan regresi berganda sebagai berikut  $Y = 6.484 + 0.253 \text{ konflik} + 0.441 \text{ beban kerja} + 0.516 \text{ fasilitas kerja}$

Dari hasil persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut Konstanta  $a = 6.484$  artinya jika variabel bebas ( $X_1$ ) yaitu konflik, variabel bebas ( $X_2$ ) yaitu beban kerja dan variabel bebas ( $X_3$ ) yaitu fasilitas kerja bernilai 0 maka stres kerja ( $Y$ ) adalah tetap sebesar 6.484 satuan. Koefisien konflik ( $b_1$ ) = 0.253 dan bernilai positif. Variabel konflik terhadap stres kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.253 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel konflik sebesar 1 satuan maka stres kerja sebesar 0.253 satuan. Koefisien beban kerja ( $b_2$ ) = 0.441 dan bernilai positif. Variabel beban kerja terhadap stres kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.441 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel beban kerja sebesar 1 satuan, maka stres kerja sebesar 0.441 satuan. Koefisien fasilitas kerja ( $b_3$ ) = 0.516 dan bernilai positif. Variabel fasilitas kerja terhadap stres kerja dengan koefisien regresi sebesar 0.516 satuan. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel fasilitas kerja sebesar 1 satuan maka stres kerja sebesar 0.516 satuan.

### Koefisien Determinasi Hipotesis ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel Model Summary dan *tertulis Adjusted R Square*.

**Tabel 2. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.501 <sup>a</sup>	.251	.203	3.263	

a. Predictors: (Constant), Fasilitaskerja, Bebankerja, Konflik

b. Dependent Variable: Streskerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Data diolah)

Dari hasil output program SPSS, maka diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,203 yang artinya sebesar 20,3% variabel stres kerja

dapat dijelaskan oleh variabel konflik, beban kerja dan fasilitas kerja dan sisanya 79,7 % divariansi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

### Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu konflik, beban kerja dan fasilitas kerja secara serempak terhadap variabel stres kerja

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	164.470	3	54.823	5.148	.004 <sup>b</sup>
	Residual	489.850	46	10.649		
	Total	654.320	49			

a. Dependent Variable: Streskerja  
b. Predictors: (Constant), Fasilitaskerja, Bebankerja, Konflik

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2022)

Nilai  $F_{tabel}$  adalah 2.81. Berdasarkan tabel 4.24 diperoleh bahwa nilai  $F_{hitung}$  (5.148) lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  (2.81) dan Sig. (0,004) lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Dengan demikian konflik, beban kerja dan fasilitas kerja secara serempak berpengaruh terhadap stres kerja.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu konflik, beban kerja dan fasilitas kerja secara parsial terhadap variabel stres kerja.

**Tabel 4. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.484	5.678		1.142	.259
	Konflik	.253	.120	.282	2.101	.041
	Bebankerja	.441	.171	.334	2.583	.013
	Fasilitaskerja	.516	.241	.283	2.137	.038

a. Dependent Variable: Streskerja

Sumber: Hasil pengolahan data primer (Kuesioner, SPSS, 2022)

Nilai  $t_{tabel}$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  yakni yang diperoleh dengan derajat bebas =  $df - k$  ( $df =$  jumlah sampel dan  $k =$  jumlah variabel keseluruhan) yaitu  $df = 50 - 4 = 46$ . Uji  $t_{hitung}$  yang dilakukan adalah uji dua arah maka  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah  $t_{5\%}$  atau  $t_{0,05} = 2.012$ . Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.101 > 2,012$ ) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,041 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.583 > 2,012$ ) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,013 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres

kerja.

Sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.137 > 2,012$ ) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,038 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Pada hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.101 > 2,012$ ) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,041 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya konflik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Budhiartini (2021) judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Agrapersada Medan." dengan hasil penelitian ada pengaruh antara konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja dan hasil penelitian Stanley dan Syahrian (2021) dengan judul "Pengaruh Konflik Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Stres Kerja" dengan hasil penelitian konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.583 > 2,012$ ) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,013 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Zulmaidarleni, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019) judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur", dengan hasil penelitian Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja juga didapat dari hasil penelitian Raharja dan Heryanda (2021) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Bpbd Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi"

Hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.137 > 2,012$ ) atau signifikan (Sig-t) sebesar 0,038 lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05). Maka dalam hasil penelitian menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , artinya fasilitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yaitu Slamet Riyadi (2019) judul "*The Influence of Job Satisfaction, Work Environment, Individual Characteristics and Compensation toward Job Stress and Employee Performance*" dengan hasil penelitian fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Wahyuni, dkk (2020) dengan penelitiannya yang berjudul "*The Effect Of Work Environment on Work Stress in Production Employees PT. Philnesia Semarang*" menghasilkan penelitian fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

## 5. Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut pengujian menunjukkan bahwa variabel konflik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa variabel



beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Pengujian menunjukkan bahwa variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Pengujian variabel konflik, beban kerja dan fasilitas kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Saran-saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut Pimpinan sebaiknya menyamakan persepsi tujuan dan nilai antar karyawan. Dengan disamakannya persepsi tujuan dan nilai dapat menghindari konflik kerja dan menurunkan stres kerja karyawan. Perusahaan disarankan untuk memberikan waktu bersantai kepada setiap karyawan dengan memberikan wewenang dan delegasi tugas secara adil atau menciptakan rasa aman dan nyaman dalam diri karyawan dalam bekerja dengan cara meningkatkan nilai-nilai kekeluargaan dalam diri masing masing karyawan. Perusahaan disarankan untuk terus melengkapi fasilitas kerja yang dapat menopang efektifitas pelaksanaan pekerjaan, seperti ruangan yang nyaman, komputer, fasilitas pendingin ruangan, ruang tunggu dan sebagainya.

### Daftar Pustaka

- Angreani, N., Dammar, B., & Mattalatta, M. (2018). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*, 3(1), 150-174.
- Badeni. (2017). *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*. Bandung : Alfabeta
- Budhiartini, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 56-63..
- Ghozali, Imam. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.Hani. (2018). *Manajemen*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosakarya
- Manullang, M. (2013). *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan Pertama. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Bandung : Alfabeta
- MODAL, P. S., SOCIAL, P. G. M. D. C., BRAND, R. T., TANGI, I. P. S. B., BANK, M. K. K. P. H., SUBROTO, C. G., ... & DAN-BRAND-LOYALTY, P. Q. (2017). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11).
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). Psikologi Industri dan Organisasi, *Universitas Indonesia Press, Depok*
- Nafs, T. (2020). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Guru Tahfidz di Pesantren Terpadu Darul Qur'an Mulia. *Acta Psychologia*, 2(2), 199-208.
- Rafiie, Said Achmad Kabiru. (2017). *Manajemen Teori dan Aplikasi*. Cetakan Kesatu. Bandung : Alfabeta.
- Rifa, A. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Sukabumi Kabupaten Sukabumi: *Manajemen Sumberdaya Manusia. Ekonomedia*, 8(01), 35-50.
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93.

- Santoso, Singgih. (2019). *Mastering SPSS versi 19*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama
- Sembiring, M., & Sitepu, I. U. (2019). Pengaruh Pengawasan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karo. *JURNAL AGROTEKNOSAINS*, 3(1).
- Siagian, Sondang P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara
- Silaen, Sakti. (2016). *Statistika Untuk Bisnis Dan Ekonomi*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta,
- Wahyuni, S. (2014). Pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendapatan daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 2(1).
- WARDANI, R. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah-ALIANSI*, 3(1), 90-105.
- Zulmaidarleni, Z., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Kantor Kecamatan Padang Timur. *Jurnal Ecogen*, 2(1), 61-68.