

Analisa Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan di PT. Gemah Ripah Asri

Ratu Erlina Gentari

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Serang Raya
Jl. Raya Serang – Cilegon Km. 05 (Taman Drangong), Serang – Banten
E-mail: ratu_gentari@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of labor conflicts and the workload of the stress of employees at PT. Gemah Ripah Asri. The method used is associative, the type of data used in this study is based on secondary data from the questionnaire, while the analysis of data using multiple linear regression analysis. In this study the authors used two variables consisting of two independent variables (Work Conflict and Workload) or so-called independent variables and the dependent variable (Job Stress), known as the dependent variable. The sampling technique used is saturated samples and the number of samples 32 samples, an analytical tool used was SPSS version 21. The results of the study at a significance level of 5% showed that: 1) X_1 variable regression coefficient of 0.118 implies for any increase in value of Conflict Work (X_1) of one per cent would lead to increased Job Stress (Y) of 0,118 percent. 2) The regression coefficient of 1.633 X_2 implies for any increase in the value of Workload (X_2) by one percent would result in increased stress Employee (Y) of 1.633 percent. 3) the coefficient of determination of 59.4% shows the influence of labor conflicts and the workload of the stress of employees by 59.7% means that the influence of high and strong, the remaining 40.3% is the contribution of the other factors are ignored or not investigated by researchers, with an average value of Employee Stress (Y) is worth 8.346 percent.

Kata Kunci: Conflict Work, Workload, Stress Employee.

ABSTRAKS

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan di PT. Gemah Ripah Asri. Metode yang digunakan adalah asosiatif, jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk data sekunder yang berdasarkan dari hasil kuesioner sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel yang terdiri dari dua variabel independen (Konflik Kerja dan Beban Kerja) atau disebut dengan variabel bebas dan satu variabel dependen (Stres Kerja) yang dikenal dengan variabel terikat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dan jumlah sampel sebanyak 32 sampel, alat analisis yang digunakan adalah dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa : 1) Koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,118 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Konflik Kerja (X_1) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Stres Kerja (Y) sebesar 0,118 persen. 2) Koefisien regresi variabel X_2 sebesar 1,633 mengandung arti untuk setiap kenaikan nilai Beban Kerja (X_2) sebesar satu persen akan menyebabkan meningkatnya Stres Kerja Karyawan (Y) sebesar 1,633 persen. 3) hasil koefisien determinasi sebesar 59,4 % menunjukkan adanya pengaruh konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan sebesar 59,7 % artinya pengaruh tinggi dan kuat, sisanya 40,3 % merupakan kontribusi dari faktor lainnya yang diabaikan atau tidak diteliti oleh peneliti, dengan rata-rata nilai Stres Kerja Karyawan (Y) bernilai 8,346 persen.

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

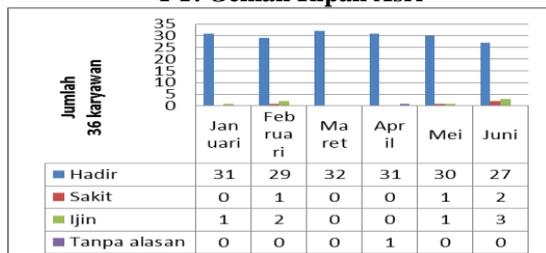
1. PENDAHULUAN

Stres kerja dapat diakibatkan oleh konflik kerja yang terjadi karena adanya kesalah pahaman atau berbedanya pendapat antar individu dalam suatu pekerjaan. Apabila tidak ada yang menengahinya maka konflik akan menjadi masalah yang besar dan berdampak buruk untuk perusahaan. Tak ada konflik tanpa sebab dan akibatnya, yang tampak mungkin bukanlah konflik itu sendiri, tetapi hanya gejala-gejalanya saja yang dapat terlihat secara jelas.

PT. Gemah Ripah Asri merupakan perusahaan yang bergerak dibidang properti yang menghasilkan suatu produk yang terbaik untuk para konsumennya. Besarnya pangsa pasar dan juga banyaknya pesaing membawa arus persaingan menjadi sangat ketat. Dengan adanya pemberian tugas yang berlebihan serta lingkungan kerja yang kurang baik akan menimbulkan stres pada diri karyawan. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan karyawan tersebut untuk menghadapi

lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya. Kondisi saat ini pada PT. Gemah Ripah Asri, terindikasi adanya konflik kerja dan beban kerja yang dapat memicu stres kerja pada karyawan. Stres kerja karyawan dapat terlihat dari, tingkat absensi yang tinggi (alpa, terlambat, cuti) di karenakan adanya konflik kerja yang terjadi diantara karyawan pada PT. Gemah Ripah Asri yang terlihat pada hubungan yang kurang kondusif antara karyawan, karena sering kali terjadi komunikasi yang tidak sesuai antara karyawan yang berlainan. Hal ini disebabkan kurangnya pemahaman karyawan terhadap tugas dan fungsi yang harus dijalankannya. Sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Beban kerja yang terlalu berat sehingga karyawan cenderung tidak masuk kerja tanpa keterangan dan tingkat perpindahan yang tinggi akibat dari perselisihan di antara karyawan yang terus menerus berakibat pada tidak betahnya karyawan bekerja didalam perusahaan. Berikut tabel rekapitulasi kehadiran karyawan divisi injection PT. Gemah Ripah Asri yaitu :

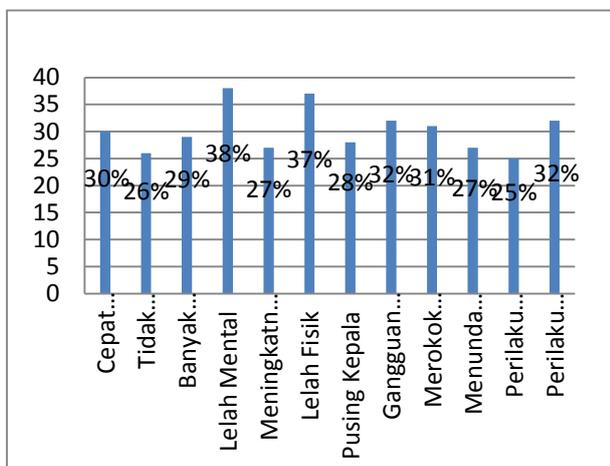
Gambar 1. Rekapitulasi Kehadiran Karyawan PT. Gemah Ripah Asri



Sumber: Data primer yang telah diolah

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan yang dilakukan pada 10 orang responden di PT. Gemah Ripah Asri adalah sebagai berikut :

Gambar 2. Stres Kerja Karyawan PT. Gemah Ripah Asri



Sumber data : Hasil observasi awal (explorative research, 2016)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap Stres Kerja karyawan pada PT. Gemah Ripah Asri, mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada PT. Gemah Ripah Asri, dan mengetahui seberapa besar pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja secara bersama-sama terhadap Stres Kerja PT. Gemah Ripah Asri

2. TINJAUAN PUSTAKA

Konflik menurut Robbins (2008:173) adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepribadian atau kepentingan pihak pertama. Definisi ini mencakup beragam konflik yang orang alami dalam organisasi, ketidakselarasan tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidaksepahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya. Konflik merupakan suatu proses dimana satu kelompok menganggap bahwa kepentingannya ditentang atau dipengaruhi secara negatif oleh kelompok lainnya. (Robbert & Angelo, 2014: 105). Menurut T. Hani Handoko (2002: 346) "pada hakikatnya konflik dapat didefinisikan sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. Lebih jauh T. Hani Handoko mengatakan tentang konflik organisasi, yaitu: "konflik organisasi (Organizational conflict) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan/atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi."

Beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. (Tarwaka, 2011:106). Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Dhini Rama Dhanian, 2010:16). Menurut Munandar (2001 : 383), Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kuantitatif', yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebihan/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu

tugas, atau tugas tidak menggunakan ketrampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Robbins (2008:368) mengemukakan bahwa stress sebagai suatu ketidakseimbangan antara keinginan dan kemampuan memenuhinya sehingga menimbulkan konsekuensi penting bagi dirinya. Stress sebagai suatu kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan pada peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dihasratkan oleh individu itu dan yang hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa adanya solusi maka ini akan berdampak pada kesehatannya. Irham Fahmi (2014: 256-257). Menurut Handoko (2000: 82) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil SPSS v.21 diperoleh nilai F-hitung 21,514 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$ diperoleh F tabel sebesar 3,33. Maka F-hitung 21,514 F-tabel sebesar 3,33 atau signifikansi F sebesar 0,000. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel stress kerja karyawan (Y) dapat diterima.

Persamaan regresinya adalah $Y = 8,346 + 0,118 + 1,633$. Hal ini dapat diartikan bahwa stress kerja karyawan tanpa didukung konflik kerja (konstanta) dan beban kerja (konstanta) besarnya 8,346 dari setiap perubahan atau peningkatan secara bersama-sama antara variabel konflik kerja dan variabel beban kerja menentukan tingkat stress kerja karyawan. Setiap ada kenaikan satu point pada variabel konflik kerja berakibat naiknya skor variabel stress kerja karyawan sebesar 0,118 dan setiap ada kenaikan variabel beban kerja berakibat naiknya skor stress kerja karyawan sebesar 1,633. Dengan demikian semakin tinggi konflik kerja maka semakin tinggi pula stress kerja karyawan dan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stress kerja karyawan baik secara sendiri maupun bersama-sama.

Dari perhitungan koefisien determinasi besarnya kontribusi hubungan variabel konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan secara bersama-sama sebesar 59,7%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil SPSS v.21 diperoleh nilai F-hitung 21,514 dengan signifikansi F sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% maka nilai F tabel dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$ diperoleh F tabel sebesar 3,33. Maka F-hitung

21,514 F-tabel sebesar 3,33 atau signifikansi F sebesar 0,000. Dengan demikian H_0 ditolak H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel konflik kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel stress kerja karyawan (Y) dapat diterima.

Persamaan regresinya adalah $Y = 8,346 + 0,118 + 1,633$. Hal ini dapat diartikan bahwa stress kerja karyawan tanpa didukung konflik kerja (konstanta) dan beban kerja (konstanta) besarnya 8,346 dari setiap perubahan atau peningkatan secara bersama-sama antara variabel konflik kerja dan variabel beban kerja menentukan tingkat stress kerja karyawan. Setiap ada kenaikan satu point pada variabel konflik kerja berakibat naiknya skor variabel stress kerja karyawan sebesar 0,118 dan setiap ada kenaikan variabel beban kerja berakibat naiknya skor stress kerja karyawan sebesar 1,633. Dengan demikian semakin tinggi konflik kerja maka semakin tinggi pula stress kerja karyawan dan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stress kerja karyawan baik secara sendiri maupun bersama-sama.

Dari perhitungan koefisien determinasi besarnya kontribusi hubungan variabel konflik kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja karyawan secara bersama-sama sebesar 59,7%.

PUSTAKA

- Anderson, D.W., Vault, V.D. & Dickson, C.E. 1999. *Problems and Prospects for the Decades Ahead: Competency Based Teacher Education*. Berkeley: McCutchan Publishing Co.
- Anggit Astianto. 2014. Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya
- Agoes, dr. H. Achdiat, dkk. 2003. *Teori dan Manajemen Stress*. Penerbit Taroda. Malang.
- Arikunto. 2009. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dhini Rama Dhania Volume I, No 1, Desember 2010 Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus.
- Duwi Priyatno, 2010. *Teknik Mudah dan Cepat Melakukan Analisis Data Penelitian dengan SPSS dan Tanya Jawab Ujian Pendaratan*. Gaya Media. Yogyakarta
- Fahmi Irham, 2014. *Perilaku Organisasi*. Cv. Alfabeta. Bandung
- Handoko T, Hani. 2000. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Handoko T, Hani. 2001. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- _____ 2002. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, M. 2001. *Budgeting, Perencanaan Kerja Pengkoordinasian Kerja Pengawasan Kerja*, Edisi Pertama. Bpfe Universitas Gajah Mada. Yogyakarta.
- Ranupandojo, Heidrachman & Husnan, Suad. 2003. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Rezki Wahyuni, Ariyanti Saleh, Cahyono Kaelan, (2015). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dan Burnout Pada Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, Makassar*
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Sedarmayanti, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Refika Aditama
- Sugiyono, 2003. *Statistika Untuk Penelitian*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- _____, 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- _____, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- _____, 2011. *Metode Penelelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung
- _____,2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Tarwaka 2011. *Ergonomi Industri*, Harapan Press, Solo
- Tuti Apriyanti, (2010). *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT Indo Citra Mandiri Bandar Lampung*
- Veithzal, Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT. RajaGrafindo Persada. Jakarta.
- Wahyudi, Bambang dan Kusnadi. 2001. *Teori dan Manajemen Konflik (Tradisional, Kontemporer dan Islam)*, Universitas Brawijaya. Malang.
- Widjaja. 2006. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali Suprihanto