

## Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan

Marson<sup>1</sup>, Rina<sup>2</sup>, Kamaruddin<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen ,STIM LPI Makassar

Korespondensi Penulis : [marsonsakaria@gmail.com](mailto:marsonsakaria@gmail.com)

**Abstract** The aim is to understand how interpersonal conflict and workload influence how work stress at the South Sulawesi Province BKKBN Representative Office was surveyed to obtain primary data. Saturated sampling was used in this study, and a total of 98 people were sampled. The validity and reliability of these findings have been evaluated, through tests of heteroscedasticity, multicollinearity, and normality have all been considered. The data analysis method uses multiple regression.

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

**Abstrak** Tujuannya untuk memahami bagaimana konflik interpersonal dengan beban kerja mempengaruhi bagaimana stres kerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan disurvei untuk mendapatkan data primer. sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini, dan total 98 orang menjadi sampel. Validitas dan reliabilitas temuan ini telah dievaluasi, melalui uji heteroskedastisitas, multikolinearitas, dan normalitas semuanya telah dipertimbangkan. Metode analisis data menggunakan regresi berganda.

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

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yaitu suatu faktor untuk mencapai tujuan didalam perusahaan. Dalam pencapaiannya itu tidak lepas dari manusia yang berperan penting dalam setiap terwujudnya perusahaan. Seumber daya manusia ini perlu pengolahan yang profesional agar seimbangny antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan kemampuan perusahaannya.

Konflik interpersonal (konflik antar karyawan) sering ada dalam situasi kerja. Konflik ini terjadi dalam perusahaan karna kurangnya komunikasi sesama karyawan karena dapat memberikan perbedaan yang persepsinya atau pendapatnya antara individu yang lainnya. Selain ini, dapat membedakan pemikiran antara karyawan sehingga dapat memberikan tantangan terhadap lainnya.

Tuntutan merupakan suatu tanggung jawab dalam menghadapi situasi tempat kerja. Dalam manusia, yang tidak memberikan perubahan yang maksimal akan mengalami stres bagi individu yang kurang menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungannya dengan harus memperhatikan tinggi rendahnya tingkat stres dalam karyawan pada setiap perusahaan.

Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan tugas terlalu banyak atau sedikit diberikan yaitu dengan orang yang merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugasnya dengan menggunakan keterampilan dengan berpotensi dari tenaga lainnya. Dengan itu, beban kerja yang berlebihan akan memberikan sesuatu yang tidak baik sebagai beban yang tinggi atau hubungan yang kontraks.

Received Juli 03, 2023; Revised Agustus 01, 2023; Accepted September 22, 2023

\* Marson, [marsonsakaria@gmail.com](mailto:marsonsakaria@gmail.com)

Stres dinasi akan dihadapkan dengan kesempatan atau hambatan dari hasil yang sangat penting tapi tidak dapat diberikan kepastian akibat stres ditempat kerja yang akhir-akhir ini telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen perusahaannya dalam dunia bisnis.

Permasalahan yang ada dalam ini, akan menanganinya dengan pemikiran dari pegawai yang tenang agar dapat memberikan penyelesaiannya waktu dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Stres kerja juga akan menyebabkan perubahan fungsi organisme yang terjadi oleh karyawan tetapi juga dirasakan pada yang lainnya. Stres kerja akan muncul jika karyawan merasa tidak dapat memberikan aturan yang baik dalam pekerjaannya.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Sumber Daya Manusia**

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) memberikan arti bahwa : “Manajemen sumberdaya manusia yaitu suatu fungsi yang bertujuan dalam memberikan sikap atau perilaku dan kinerjanya dapat memberikan hasil yang baik dalam mencapai tujuan suatu perusahaan”.

### **2. Konflik Interpersonal**

Menurut wijono (2012) konflik interpersonal yaitu mempunyai kemungkinan lebih yang muncul antara satu dengan yang lainnya yang tidak terjadi ketika pihak yang lain memberikan pandangan yang cukup berbeda dengan adanya ketidakcocokan antara yang lainnya.

### **3. Beban Kerja**

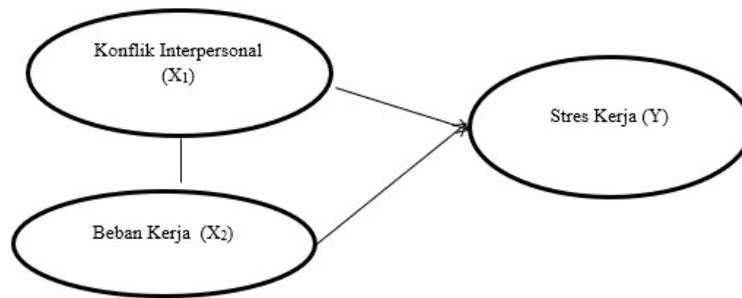
Menurut Vanchapo (2020:1) beban kerja yaitu sebuah proses yang harus diselesaikan pekerjaannya dalam waktu yang tepat. Jika seseorang mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik maka beban kerja akan memberikan tugas atau kegiatan yang menjadikan suatu beban kerja.

### **4. Stres Kerja**

Stres yaitu suatu respon yang memberikan tuntutan atau ancaman yang dapat merubah perilaku dengan kondisi berfikirnya seseorang. Stres juga dapat memberikan perubahan sikap baik fisik maupun emosionalnya.

### **Kerangka Konseptual**

Berikut adalah ringkasan teori yang diajukan berdasarkan hasil analisis sebelumnya dan keadaan literatur saat ini. Rentang konseptual yang dipilih meliputi konflik interpersonal, beban kerja dengan stres kerja. Satu- satunya gambar yang dapat dilihat untuk mengilustrasikan esai ini adalah gambar di bawah ini



## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Teknik kuantitatif yang menekankan pada evaluasi ide atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan berbagai proses analisis data dengan statistik digunakan dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis.

### Tempat dan Waktu

Kantor perwakilan BKBBN Provinsi Sulawesi selatan Penelitian berlangsung selama dua (dua) bulan. dari Juni-Juli 2023.

### Populasi dan Sampel

Sebagian besar ukuran sampel dalam penelitian ini, diambil sebanyak 98 orang. Populasi yang akan dimunculkan dan mampu ditingkatkan termasuk sampel.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1.1 Uji Validitas Variabel Konflik Interpersonal (X1)**

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X1.1	0,682	0	0,30	Valid
X1.2	0,601	0	0,30	Valid
X1.3	0,551	0	0,30	Valid
X1.4	0,558	0	0,30	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Konflik Interpersonal (X1) dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung (*corrected item total correlation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,30. Nilai r hitung (*corrected item total correlation*) Konflik Interpersonal berada antara 0,551 sampai 0,682.

**Tabel 1.2 Uji Validitas Variabel Beban Kerja (X2)**

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
X2.1	0,476	0	0,30	Valid
X2.2	0,473	0	0,30	Valid
X2.3	0,499	0	0,30	Valid
X2.4	0,463	0	0,30	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Beban Kerja (X2) dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung (*corrected item total corelation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,30. Nilai r hitung (*corrected item total corelation*) Beban Kerja berada antara 0,463 sampai 0,499

**Tabel 1.3 Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y)**

Indikator Variabel	Corellation	Sig	Batas Minimal Correlasi	Keterangan
Y1.1	0,621	0	0,30	Valid
Y1.2	0,519	0	0,30	Valid
Y1.3	0,425	0	0,30	Valid
Y1.4	0,589	0	0,30	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid karena diperoleh nilai r hitung (*corrected item total corelation*) lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,30. Nilai r hitung (*corrected item total corelation*) Stres Kerja (Y) berada antara 0,425 sampai 0,621.

**Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Konflik Interpersonal (X1)	0,394	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,127	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Y)	0,191	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 1.4 diatas menunjukkan bahwa semua item penyataa variabel penelitian baik variabel bebas (Konflik Interpersonal dan Beban Kerja) maupun variabel terikat (Stres Kerja) dinyatakan reliabel karena diperoleh nilai *cronboach's alpha* lebih besar dibandingkan dengan r tabel sebesar 0,60. Nilai cronboach's alpha Konflik Interpersonal

adalah  $0,394 > 0,60$ . Nilai *cronboach's alpha* Beban Kerja adalah  $0,127 > 0,60$  dan nilai *cronboach's alpha* Stres Kerja adalah  $0,191 > 0,60$ .

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	98	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.91261999
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.056
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2 failed)  $0.200 > 0,05$  maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian yang diuji ini terdistribusi normal.

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	KONFLIK INTERPERSONAL (X1)	.941	1.063
	BEBAN KERJA (X2)	.941	1.063

Berdasarkan tabel 1.5 diatas diketahui bahwa nilai Tolerance variabel Konflik Interpersonal (X1) yakni 0,941 dan Beban Kerja (X2) yakni 0,941 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF variabel Konflik Interpersonal X1) yakni 1.063 dan Beban Kerja (X2) yakni 1.063 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi Multikolinieritas .

**Tabel 1.6 Uji Heterokedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.500	.945		2.647	.010
	KONFLIK INTERPERSONAL (X1)	-.022	.031	-.072	-.698	.487
	BEBAN KERJA (X2)	-.081	.052	-.161	-1.551	.124

Berdasarkan tabel 1.6 diatas, uji heterokedastisitas menunjukkan nilai signifikan variabel Konflik Interpersonal sebesar  $0,487 > 0,05$  dan variabel Beban Kerja sebesar  $0,124 > 0,05$ , maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 1.7 Hasil Uji Statistik Deskriptif**

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
STRES KERJA	18.65	1.113	98
KONFLIK INTERPERSONAL (X1)	16.82	1.923	98
BEBAN KERJA (X2)	17.72	1.147	98

**Tabel 1.8 Hasil Uji Regresi Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.145	1.528		5.985	.000
	KONFLIK INTERPERSONAL (X1)	.229	.050	.396	4.562	.000
	BEBAN KERJA (X2)	.319	.084	.329	3.792	.000

$$Y = 9.145 + 0,229 + 0,319 + 1.528$$

Dari persamaan regresi tersebut, menunjukkan arah variabel bebas (independen) yaitu Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap variabel terikat (dependen) yaitu Stres Kerja. Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

Angka konstanta sebesar ( $\alpha = 9.145$ ) menyatakan jika Konflik Interpersonal (X1) dan Beban Kerja (X2) nilainya 0, maka Stres Kerja (Y) nilainya sebesar 9.145.

**Tabel 1.9 Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.415	2	19.708	23.174	.000 <sup>b</sup>
	Residual	80.789	95	.850		
	Total	120.204	97			

## **PEMBAHASAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan adanya kurang komunikasi antara pegawai melaksanakan tugas yang diberikan dan adanya perbedaan karena unsur pemikiran dan budaya yang berbeda antara pegawai mengakibatkan konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Stafyal et al., 2020) yang menyatakan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Namun bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi Mulia, 2021) yang menyatakan bahwa konflik interpersonal tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap stres kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan penulis selama melakukan penelitian pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dikarenakan adanya kurang komunikasi antara pegawai melaksanakan tugas yang diberikan dan adanya perbedaan karena unsur pemikiran dan budaya yang berbeda antara pegawai mengakibatkan konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial membuktikan terdapat pengaruh antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena adanya peningkatan beban kerja yang tinggi dan kurangnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan serta kurangnya kesempatan untuk bisa mengambil keputusan dalam bekerja mengakibatkan stres kerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

## **SARAN**

Adapun saran yang diajukan oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu menambah dan mengembangkan wawasan, informasi serta pemikiran dan ilmu pengetahuan yang khususnya berkaitan dengan Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.
2. Bagi Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan, untuk lebih memperhatikan konflik interpersonalnya agar dapat dikurangi dengan cara setiap bagian-bagian dari Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan dan lebih memperhatikan lagi beban kerja yang diberikan kepada pegawainya agar pegawai tidak stres terhadap pekerjaan yang diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ayunda, D. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Pada Kinerja Karyawan Pt Rachmat Putra Industrial Di Bandar Lampung* (Doctoral dissertation, Universitas Teknokrat Indonesia).
- Benua, M. G., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. C. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Konflik Interpersonal Dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt.Pegadaian (Persero) Kanwil V Manado. *Jurnal EMBA*, v7, 3698-3707.
- Buulolo, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Choiriyah, Z. N. I., Utomo, D. H., Rosida, F., & Suharto, Y. (2022). Hubungan Antara Efikasi Akademik, Prokrastinasi Dan Kemandirian Belajar Dengan Hasil Belajar Geografi Siswa SMA Negeri Di Kota Malang. *SPATIAL: Wahana Komunikasi dan Informasi Geografi*, 22(2), 109-121.
- Dasvil, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Chandra Karya Sukses (Doctoral dissertation, Universitas Buddhi Dharma).
- Dewi, I. G., & Wibawa, I. M. (2016). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban kerja Terhadap Stres Kerja Pada Kantor Sekertariat Derah Kota Dempasar. *E-Juernal Manajemen Unud*, v5, 4865-4891.