

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN
KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA
KARYAWAN DINAS SOSIAL KABUPATEN GRESIK STUDI
KASUS PADA KARYAWAN PENGELOLA PROGRAM
KELUARGA HARAPAN (PKH)**

SKRIPSI



OLEH :
MUHAMAD DEDI IRWANSAH
NPM : 19012106

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA
SURABAYA
2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN DINAS SOSIAL
KABUPATEN GRESIK STUDI KASUS PADA KARYAWAN PENGELOLA
PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)**

SKRIPSI



Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Wijaya Putra Surabaya

Oleh :

MUHAMAD DEDI IRWANSAH

NPM: 19012106

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA
SURABAYA**

2023

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN DINAS SOSIAL
KABUPATEN GRESIK STUDI KASUS PADA KARYAWAN PENGELOLA
PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)**

SKRIPSI

NAMA : MUHAMAD DEDI IRWANSAH
FAKULTAS : EKONOMI dan BISNIS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
NPM : 19012106

DISETUJUI dan DITERIMA OLEH :

DOSEN PEMBIMBING

KETUA PROGRAM STUDI

(Nurleila Jum'ati., S.Psi., MM)

(Dwi Lesno Panglipursari, S.E.,M.M)

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Muhamad Dedi Irwansah

NPM : 19012106

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelarkesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain, juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah itu dan disebutkan dalam daftar pustaka. Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan tanggung jawab dosen pembimbing dan atau Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri dan siap doproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Surabaya, 28 Juli 2023

(Muhamad Dedi Irwansah)

**PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK
KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN DINAS SOSIAL
KABUPATEN GRESIK STUDI KASUS PADA KARYAWAN PENGELOLA
PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)**

SKRIPSI

Diajukan guna memenuhi persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

MUHAMAD DEDI IRWANSAH

NPM : 19012106

Telah mempertahankan di depan Tim Penguji dan telah direvisi sebagaimana
disarankan oleh Tim Penguji

Pada Tanggal :

Susunan Tim Penguji

Ketua Tim Penguji

(Dr. Soenarmi, S.E., M.M.)

Penguji I

Penguji II

(Yuyun Widiastuti, S.E., M.M.)

(Dwi Lesno Panglipursari, S.E., M.M.)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya :

Nama : Muhamad Dedi Irwansah

NPM : 19012106

Menyerahkan karya tulis ilmiah saya kepada pihak Fakultas dan UPT perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya yang berjudul : **PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN DINAS SOSIAL KABUPATEN GRESIK STUDI KASUS PADA KARYAWAN PENGELOLA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)**. Dengan menyerahkan ini, saya berikan hak kepada pihak Fakultas Ekonomi dan Bisnis maupun pihak UPT Perpustakaan Universitas Wijaya Putra Surabaya untuk menyimpan, mengelola, dalam pangkalan data (database), mengalih media, mendistribusikan dan mempublikasikannya di internet atau media lain, untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya, maupun memberikan royalti kepada saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak manapun.

Surabaya, 9 Agustus 2023
Yang menyatakan

(Muhamad Dedi Irwansah)

MOTTO

"Permata tidak bisa berkilau tanpa gesekan. Begitu juga manusia, tidak ada manusia yang luar biasa tanpa cobaan."

-Muhamad Dedi Irwansah

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. H. Budi Endarto, SH., M.Hum. selaku Rektor Universitas Wijaya Putra Surabaya.
2. Ibu Dr. HJ. Woro Utari, SE., MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra Surabaya.
3. Ibu Dwi Lesno Panglipursari, SE., MM. selaku Ketua Progam Studi Manajemen Universitas Wijaya Putra Surabaya.
4. Ibu Nurleila Jum'ati. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan proposal skripsi ini.
5. Bapak / Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Wijaya Putra yang telah menyalurkan ilmu-ilmunya kepada penulis, dan semoga ilmunya berkah dan bermanfaat bagi penulis
6. Kawan – kawan sekelas yakni kelas D Manajemen angkatan 2019 dan kawan kawan sepebimbingan yang telah ikut memberikan support dan bantuan kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi.
7. Untuk kedua Orang Tua saya tercinta dan tersayang yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral. Serta tulus ikhlhastanpa pamrih merawat, membesarkan, mendidik dan mendoakan Peneliti. Semoga Allah senantiasa memberikan perlindungan, kesehatan dankebahagiaan kepada beliau berdua.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Surabaya, 05 Mei 2023

Muhamad Dedi Irwansah

ABSTRAK

Muhamad Dedi Irwansah, 19012106. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Studi Kasus Pada Karyawan Pengelola Program Keluarga Harapan (PKH)

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pada karyawan. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan sebanyak 36 orang. Sampel diambil menggunakan teknik sampling jenuh.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik dengan alat bantu SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F diketahui bahwa secara simultan beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dengan demikian bagi perusahaan disarankan untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar stres kerja karyawan menurun.

Kata kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja*

ABSTRACT

Muhamad Dedi Irwansah, 19012106. The Effect of Workload, Work Environment and Work Conflict on Work Stress in Social Service Employees of Gresik Regency Case Study of Employees Managing the Family Hope Program (FHP)

This study aims to examine and analyze the effect of workload, work environment and work conflict on work stress on employees. The unit of analysis in this study is 36 employees. Samples were taken using saturated sampling technique.

*Data analysis was performed using statistics using SPSS version 22. Based on the results of data analysis using the *t* test, it is known that partially workload has a significant effect on work stress, work environment has a positive and significant effect on work stress, and work conflict has a positive and significant effect against work stress. Meanwhile, based on the results of data analysis using the *F* test, it is known that simultaneously workload, work environment and work conflict have a significant effect on work stress. Thus, it is advisable for companies to pay attention to the conditions of the work environment so that employee work stress decreases.*

Keywords: *Workload, Work Environment and Work Conflict*

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PERSETUJUAN ORISINIALITAS	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vi
MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.4.1 Manfaat Teoritis	9
1.4.2 Manfaat Praktis	9
BAB II TELAAH PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.1.1 Stres Kerja	11
2.1.1.1 Definisi Stres Kerja	11
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja	12
2.1.1.3 Indikator Stres Kerja	13
2.1.2 Beban Kerja	13
2.1.2.1 Definisi Beban Kerja	13
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja	14
2.1.2.3 Indikator Beban Kerja	15
2.1.3 Lingkungan Kerja	16
2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja	16
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	16
2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	18
2.1.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	19
2.1.4 Konflik Kerja	20
2.1.4.1 Definisi Konflik Kerja	20
2.1.4.2 Faktor-faktor Penyebab Konflik Kerja	21
2.1.4.3 Indikator Konflik Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	25
2.3 Kerangka Konseptual	28

2.3.1 Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.....	28
2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja.....	28
2.3.3 Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja.....	29
2.4 Hipotesis Penelitian	30
BAB III METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	32
3.1.1 Jenis Penelitian	32
3.1.2 Pendekatan Penelitian.....	32
3.2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	33
3.2.1 Variabel Penelitian.....	33
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	33
3.2.3 Indikator Variabel Penelitian	34
3.3 Lokasi Penelitian	36
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	36
3.4.1 Populasi	36
3.4.2 Sampel	36
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	37
3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.....	37
3.5.1 Metode Pengumpulan Data.....	37
3.5.2 Instrumen Penelitian	38
3.6 Teknik Keabsahan Data	39
3.6.1 Uji Validitas	39
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	40
3.7 Uji Normalitas Data	40
3.7.1 Uji Normalitas	40
3.7.2 Uji Multikolinieritas.....	40
3.7.3 Analisa Regresi linier Berganda.....	41
3.8 Teknik Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	42
3.8.2 Uji Hipotesis.....	42
BAB IV HASIL PENELITIAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Deskripsi Lokasi / Obyek Penelitian	45
4.1.1.1 Visi dan Misi Perusahaan	45
4.1.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan.....	46
4.1.1.3 Uraian Tugas	47
4.1.2 Deskripsi Karakter Responden	49
4.1.2.1 Data Respon Berdasarkan Jenis Kelamin.....	49
4.1.2.2 Data Respon Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
4.1.2.3 Data Respon Berdasarkan Masa Kerja	50
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	51
4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja.....	52
4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	53
4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Konflik Kerja	54
4.1.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Stres Kerja.....	56

4.1.4 Hasil Analisis Data	57
4.1.5 Analisis Statistik Deskriptif Data	59
4.1.6 Hasil Uji Normalitas	60
4.1.7 Hasil Uji Multikolinieritas	61
4.1.8 Uji Heteroskedastisitas	62
4.1.9 Uji Autokolerasi.....	63
4.1.10 Analisa Regresi Berganda.....	65
4.1.11 Hasil Uji Hipotesis.....	67
4.2 Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	46

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Target Keluarga Penerima Manfaat Yang Ditangani Periode Rekonsiliasi Tahap 1 tahun 2023.....	4
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	22
Tabel 3.1 Indikator Variabel Penelitian	23
Tabel 3.2 Skala Likert	38
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	50
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel 4.4 Kategori Interval	52
Tabel 4.5 Penilaian Responden Berdasarkan Indikator Variabel X_1	52
Tabel 4.6 Penilaian Responden Berdasarkan Indikator Variabel X_2	53
Tabel 4.7 Penilaian Responden Berdasarkan Indikator Variabel X_3	54
Tabel 4.8 Penilaian Responden Berdasarkan Indikator Variabel Y.....	56
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	57
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.11 Statistik Deskriptif	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.14 Uji Heterokedastisitas	63
Tabel 4.15 Uji Autokolerasi.....	64
Tabel 4.16 Uji Analisa Regresi Berganda.....	65
Tabel 4.17 Uji Parsial (t)	67
Tabel 4.18 Uji Simultan F.....	69
Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Lembar Kuesioner
- Lampiran 2. Data Responden
- Lampiran 3. Uji Validitas
- Lampiran 4. Tabulasi Data Responden

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 (Halawa, 2022). Sumber daya tersebut perlu dikelola secara optimal dan profesional guna terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan perusahaan dan kebutuhan karyawan. Pengelolaan tersebut tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat membantu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan merupakan aset utama yang mempunyai peran strategis sebagai perencana, pemikir, dan pengendali aktivitas (Saleh 2018).

Seiring berjalannya waktu, tentunya banyak perubahan dan perkembangan yang mempengaruhi organisasi dan bisnis. Perubahan tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang ada dan membawa konsekuensi, yaitu persyaratan baru atau persyaratan yang lebih tinggi agar individu dapat lebih meningkatkan kinerjanya. Tuntutan ini mungkin tugas, tanggung jawab, tekanan atau ketidaknyamanan pekerjaan. Individu pada akhirnya harus memenuhi persyaratan ini. Orang yang tidak mampu memenuhi tuntutan atau perubahan yang sedang terjadi akan mengalami stres

kerja, terutama mereka yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan yang terjadi.

Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya (Vanchapo, 2020), sedangkan menurut Prabu (2020) bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Perbedaan pandangan dan pendapat antara satu dengan yang lainnya ini dapat menimbulkan munculnya stres kerja, stres terhadap karyawan di dalam suatu perusahaan dapat di pengaruhi dari beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja (Puspitasari, 2018).

Beban kerja pada setiap karyawan berbeda-beda sesuai dengan bidangnya, sehingga setiap bidang mempunyai permasalahan beban kerja yang berbeda-beda. Pemberian tugas tidaklah sesuai pada posisi yang di dudukinya saat ini dan cenderung sudah tidak sesuai lagi dengan pekerjaan yang diberikan. Beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu (Syahputra, 2021).

Triana (2022) menjelaskan faktor lain yang mempengaruhi stres kerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik.

Stres kerja juga dapat di picu oleh konflik yang terjadi dalam perusahaan (Surbakti, 2022). Menurut Ivanko (dalam Hamali, 2018) konflik kerja adalah pertentangan kebutuhan, nilai-nilai dan kepentingan yang aktual yang dirasakan oleh anggota organisasi. Menurut Umam (dalam Hamali, 2018) konflik kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat. Konflik kerja tidak dapat dihindari dan merupakan bagian integral dari proses perubahan. Ada konflik kerja yang produktif dan destruktif. Sebuah konflik dikatakan positif atau konstruktif bila dibahas oleh setiap pihak dan menggunakan istilah damai dalam mencapai penyelesaian. Konflik yang dikelola secara konstruktif dapat menginduksi kinerja positif sementara konflik yang

kurang berhasil dikelola dapat menimbulkan dislokasi pada kelompok, penurunan produktivitas pada prestasi kerja, cedera psikologis bahkan fisik, tekanan emosional, dan ketidakmampuan untuk fokus, gangguan aktivitas, eskalasi perbedaan ke posisi antagonis serta kebencian dan permusuhan meningkat (Sualang, 2021).

Stres kerja yang terjadi pada karyawan DINAS SOSIAL KABUPATEN GRESIK STUDI KASUS PADA KARYAWAN PENGELOLAAN PROGRAM KELUARGA HARAPAN tidak hanya dapat dilihat dari absensi saja, tetapi dapat dilihat dari banyaknya Keluarga Penerima Manfaat setiap desa yang di tangani oleh setiap karyawan dalam hal ini target beserta permasalahan yang terjadi. Berikut Laporan kinerja karyawan berdasarkan jumlah atau target Keluarga Penerima Manfaat yang ditangani periode rekonsiliasi tahap 1 dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1. Jumlah Target Keluarga Penerima Manfaat Yang Ditangani Periode Rekonsiliasi Tahap 1 tahun 2023

No	Nama	Kecamatan	Jumlah Target KPM	Jumlah KPM Bermasalah
1	Kharis Sofwanul Faqih	Menganti	381	14
2	Mahshunah, S. Hum.	Menganti	244	3
3	Laili Rokhmawati, S.Pd	Menganti	388	4
4	Lailatul Fitriyah, And.Kl	Menganti	427	10
5	Putri Mia Permata M	Menganti	409	9
6	Shofaun N, S. Kep., Ners	Menganti	407	9
7	Ryche Destyani Yuniar	Menganti	155	0
8	Didik Kuswoyo, S.Kom	Menganti	458	12
9	Abdul Hamid, S.Ip	Gresik	230	2

10	M Ulumudin, S.Hum	Gresik	255	4
11	Ninik Lestari, S.Sos	Gresik	229	9
12	Aidah Harisah	Gresik	244	6
13	Deddy Wahyu Utomo	Gresik	235	0
14	Syarifah, S. Ag	Bungah	192	3
15	Hamdi Ahmadi M, S.pd	Bungah	214	0
16	Jamilatur Rosyidah, S. Hi	Bungah	213	7
17	Siti Maryah, M. Pd	Bungah	195	5
18	Nurul Hidayah, S. Pd	Bungah	219	19
19	Adi Muhammad Imam M	Bungah	199	0
20	Badriyatul M, S.Kom	Bungah	153	3
21	Mohammad Hariyadi	Bungah	135	0
22	Abdul Rohman	Bungah	224	0
23	Ariful Mas'an, M.Pdi	Bungah	230	0
24	Dzakyatur Rovidah	Bungah	166	0
25	Muhammad Ali Fikri	Bungah	218	0
26	Moch. Munir	Bungah	179	0
27	Digno, S.Ag	Panceng	253	1
28	Jumanan, Se Ak	Panceng	234	3
29	Uswatun Hasanah.Spd	Panceng	243	1
30	Misbahul Khoir	Panceng	242	0
31	Hefi Ahmad Wasyi, Sh	Panceng	253	6
32	Musholihatn, Se.Sy	Panceng	222	8
33	Nur Kholidah	Panceng	250	6
34	Siti Nurjayani, S.Km	Panceng	172	0
35	Titik Alawiyah,S.Pd	Panceng	212	3
36	Miftakhul Ulum, M.Pd.I	Panceng	187	4

Sumber Data: Rekonsiliasi tahap 1 tahun 2023 *cut off time bank* tanggal 05 April 2023

Berdasarkan tabel diatas dilaporkan bahwa ke 36 karyawan yang mendampingi Keluarga Penerima Manfaat (KPM) Program Keluarga Harapan di Kecamatan memiliki jumlah masalah yang beda-beda, semakin banyak KPM yang di dampingi, semakin banyak pula KPM yang bermasalah, namun tidak menutup kemungkinan adanya karyawan yang memiliki dampingan banyak namun KPM yang didampinginya tidak memiliki masalah. banyaknya masalah yang terjadi pada KPM, juga mempengaruhi tingkat stres karyawan. masalah yang dialami oleh kpm ada beberapa kategori, yaitu belum menerima ATM dan Buku Tabungan, Buku Tabungan/Atm KPM Hilang/Rusak, Kondisi Geografis Sulit, ATM di Blokir oleh Pusat, KPM Meninggal, Pindah Alamat, Mampu, Menolak Bantuan, sehingga KPM tidak dapat Menerima Bantuan sosialnya.

Penelitian sebelumnya mengenai beban kerja terhadap stres kerja yang pernah dilakukan oleh Musdalifah & Dirdjo (2021) yang menghasilkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chindy Wagiu (2018) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliantari dan Widayati (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja namun tidak sejalan atau sesuai dengan penelitian

terdahulu yang telah dilakukan oleh Kristanti (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Konflik yang tidak dikelola dengan baik dan dibiarkan terus menerus akan menyebabkan stres pada karyawan. Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Halawa dan Ekhsan (2022) yang menyatakan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhiartini (2021) yang menyatakan bahwa konflik kerja secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN DINAS SOSIAL KABUPATEN GRESIK STUDI KASUS PADA KARYAWAN PENGELOLA PROGRAM KELUARGA HARAPAN (PKH)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana deskripsi tentang beban kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja?

2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan?
4. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan?
5. Apakah beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut yaitu:

1. Mengetahui deskripsi beban kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan
2. Menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan.

4. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh secara simultan beban kerja, lingkungan kerja, konflik kerja terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola keluarga harapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi teori pembelajaran dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis :

- a. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan membantu Kepala Progam Keluarga Harapan Kementrian Sosial di Dinas Sosial Kabupaten Gresik untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi stres kerja mereka. Namun tidak semua faktor dapat diwakili dari penelitian ini.

b. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai referensi penelitian yang akan melakukan penelitian sejenis, dan dapat menjadi perbandingan dalam melakukan suatu penelitian sehingga penelitian yang dilakukan menjadi lebih aktual.

c. Bagi Universitas Wijaya Putra Surabaya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Stres Kerja

2.1.1.1 Definisi Stres Kerja

Menurut Gaol (2021) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir seorang karyawan.

Menurut Mangkunegara (2021) stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini tampak dari symptom, antara lain emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat.

Menurut Rivai dan Basri (2021) stres kerja sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panic, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya.

Berdasarkan definisi stres kerja, penulis menyimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, sehingga menimbulkan stres pra kerja, kelelahan, depresi dan hilangnya tenaga pada karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2018) faktor penyebab stres kerja yaitu :

1. Faktor-faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan akan memengaruhi bentuk dari organisasi, hal ini juga akan memengaruhi level stres di antara pekerja di dalam organisasi tersebut. Terdapat tiga tipe ketidakpastian lingkungan yang utama: ekonomi, politik, dan teknologi.

2. Faktor organisasional

Contohnya seperti mengalami tekanan untuk menghindari kesalahan dalam penyelesaian tugas atau hanya memiliki waktu yang terbatas dalam menyelesaikan tugas, beban kerja yang dimiliki berlebihan, sikap atasan yang selalu menekan dan tidak sensitif terhadap bawahan, serta para rekan kerja yang bersikap tidak menyenangkan. Kategori faktor-faktor tersebut di sekitar tugas, peranan, dan interpersonal.

3. Faktor pribadi

Faktor dalam kehidupan pribadi seperti permasalahan keluarga contohnya kesulitan pernikahan dan putusnya hubungan dekat, permasalahan ekonomi contohnya pengelolaan keuangan yang buruk dan memiliki keinginan yang melebihi kapasitas pendapatan, kepribadian contohnya watak seseorang.

2.1.1.3 Indikator Stres Kerja

Menurut Stephen P. Robbins (2018) mengatakan bahwa indikator stres kerja sebagai berikut :

1. Psikologis

Seorang karyawan yang memiliki pendapat, dan pendapat itu tidak diterima oleh rekan kerjanya tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut akan tersinggung dan tidak komunikatif saat bekerja nanti.

2. Indikator pada fisik

Memiliki fisik yang kurang sehat, akan mengganggu sebuah pekerjaan yang akan dikerjakan.

3. Indikator pada perilaku

Karyawan yang menunda atau menghindari sebuah pekerjaannya karena karyawan tersebut memiliki alasan tersendiri untuk tidak melanjutkan pekerjaan.

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Suryani (2021) beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.

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 Budhiartini (2021) beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Berdasarkan definisi beban kerja, penulis menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sebuah keadaan ketika karyawan dibebankan tugas yang wajib diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi yang diungkapkan oleh Nabawi (2019) sebagai berikut:

1) Tugas-tugas yang bersifat fisik

Tugas bersifat fisik diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, Cara angkut beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) Organisasi kerja Faktor

Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

3) Lingkungan kerja

Faktor ini meliputi: tipe dan lokasi tempat kerja, fasilitas ditempat kerja, dan lain sebagainya.

2.1.3.2 Indikator Beban Kerja

Menurut Diana (2019) mengatakan bahwa indikator beban kerja terdiri dari:

1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud disini adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik, apakah dia memahami atau tidak tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

2. Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) tentunya akan meminimalisir beban kerja pegawai. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP.

3. Target yang harus di capai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan/instansi tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Widyaningrum (2019) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan.

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya (Anorogo dan Widiyanti, 2018).

Menurut Sunyoto (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi stres kerja, penulis menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. Irvianti and Verina (2018) yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Warna

Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna mampu mempengaruhi keadaan jiwa pegawai. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai terpelihara

2. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan kerja bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas daripada itu misalnya kamar kecil atau kamar mandi yang berbau tidak enak mampu menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para pegawai yang menggunakannya.

3. Pencahayaan

Dalam hal ini penerangan bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas pegawai membutuhkan penerangan yang cukup.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup mampu meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para pegawai terjamin.

5. Jaminan terhadap keamanan

Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga menimbulkan ketenangan yang mendorong karyawan dalam bekerja.

6. Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang. Karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja bisa terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas dapat menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin menimbulkan kebosanan.

7. Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada didalam ruang kerja yang bisa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2018) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat, indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat

mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan, hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan. bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
3. Kerjasama antar karyawan, kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.1.3.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Ariesta (2018) menyatakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi kedalam dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jenis lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada disekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi produktifitas pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik yang berhubungan

langsung dan lingkungan kerja fisik yang berhubungan tidak langsung. Contoh lingkungan fisik yang berhubungan langsung adalah meja, kursi, mesin fotokopi, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, suhu, sirkulasi udara, pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lainnya.

2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan Kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan pegawai dengan pimpinan, maupun hubungan pegawai dengan pegawai lainnya. Jenis lingkungan kerja non-fisik utamanya berpengaruh juga dalam produktifitas karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan hendaknya wajib menciptakan lingkungan kerja non-fisik yang mendukung kerjasama antar seluruh elemen dalam perusahaan. Lingkungan kerja non-fisik setidaknya harus terbuka dan suportif supaya pegawai merasa dihargai dan didukung. Bila lingkungan kerja non-fisik ini tidak baik, maka kinerja terganggu.

2.1.4 Konflik Kerja

2.1.4.1 Definisi Konflik Kerja

Menurut Ekhsan (2020) bahwa konflik kerja adalah perbedaan persepsi daridiri sendiri yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide

maupun kepentingan sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan dari perusahaan tersebut.

Menurut Rivai (2019) konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota dalam suatu organisasi yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja karena kenyataan bahwa karyawan mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan.

Berdasarkan definisi stres kerja, penulis menyimpulkan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua orang atau lebih di dalam perusahaan karena adanya perbedaan pendapat, nilai-nilai, tujuan, serta kompetisi untuk memperbutkan posisi dan kekuasaan menurut sudut pandang masing-masing.

2.1.4.2 Faktor-faktor Penyebab Konflik Kerja

Konflik dalam perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa faktor menurut Mangkunegara (2019) yaitu:

1. Komunikasi yang Buruk, hubungan antara diri sendiri dan orang lain tidak bisa dipisahkan dengan komunikasi. Komunikasi yang buruk masih menjadi penyebab utama terjadinya kesalahpahaman yang berujung pada konflik di tempat kerja.

2. Perbedaan Kepribadian, penyebab konflik di tempat kerja selanjutnya adalah perbedaan kepribadian dan karakter tiap-tiap karyawan. Apalagi di Indonesia dengan beragamnya suku bangsa, perbedaan latar belakang dan tempat seseorang dibesarkan bisa menjadi pemicu terjadinya konflik.
3. Kompetisi, sebetulnya diperlukan untuk menciptakan tempat kerja yang memiliki semangat tinggi dan tingkat produktivitas baik. Namun, jika dilakukan secara tidak sehat, kompetisi akan membuat konflik antarkaryawan.
4. Sistem organisasi yang tidak efektif, Setiap perusahaan tentunya memiliki sistem organisasi yang mengatur alur instruksi pekerjaan. Jika sistem organisasi tersebut tidak efektif, dapat dipastikan hal tersebut menjadi pemicu konflik.
5. Kurangnya Rasa Persaudaraan, untuk memupuk rasa persaudaraan di tempat kerja, ada banyak hal yang bisa dilakukan, seperti mengobrol dengan ramah, berinteraksi di sepulang kerja untuk bersenang-senang, dan mengajak orang lain mengobrol di luar topik pekerjaan saat jam istirahat.
6. Titik Tekanan, Setiap orang memiliki titik tekanan atau suatu hal yang dapat menjadi trigger dirinya bereaksi terhadap situasi tertentu. Terutama jika disulut dengan kata-kata yang membangkitkan emosi, misalnya saja dikritik dengan sebutan 'malas'. Selain itu, tidak ada

orang yang ingin dirinya terus ditekan ketika sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan.

2.1.4.3 Indikator Konflik Kerja

Menurut Juartini (2021) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi, apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.
2. Perbedaan tujuan, apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan tersebut.
3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi, perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.
4. Interdependensi aktivitas kerja, terdapat adanya interdependensi kerja apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantungkan pekerjaannya kepada karyawan lain.

5. Kesalahan dalam afeksi, apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana batin.

2.2 Berikut adalah daftar penelitian terdahulu yang berhubungan dengan stress kerja karyawan

Tabel 2. 2 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul dan Sumber Pustaka	Tujuan	Variabel & Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Manuhung, S (2020)	Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan, Volume 1 Nomor 1, April 2020	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja (X_1), dan konflik kerja (X_2) terhadap Stres Kerja	Variabel Dependent : Stres Kerja Independent : Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Teknik yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara simultan	Variabel Bebas Beban Kerja dan Konflik Kerja Variabel Terikat (Stres Kerja) Alat statistic : SPSS	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja
2	Muhammad Rizki, e. a. (2022)	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang Jurnal Pendidikan Tambusai 6.2 , 8894-8899.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja (X_1) terhadap Stres Kerja	Variabel Dependent : Stres Kerja Independent : Beban Kerja Teknik yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja secara positif dan signifikan terhadap stres	Variabel Bebas Beban Kerja Variabel Terikat (Stres Kerja)	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja

					kerja secara simultan	Alat statistic : SPSS	
3	Arsyiani, N. R., Pongtulan, Y., & Maria, S. (2019)	Pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT Pertamina EP di Sanga Sanga. <i>Jurnal Manajemen</i> , 3(4), 1–23. https://doi.org/10.29264/jimm.v3i4.2384	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Kecerdasan Emosional(X_1), Beban Kerja(X_2) dan Komunikasi terhadap Stres Kerja	Variabel Dependent : Stres Kerja Independent : Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Komunikasi Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Komunikasi secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara simultan	Variabel Bebas Kecerdasan Emosional, Beban Kerja dan Emosional Variabel Terikat (Stres Kerja) Alat statistic : SPSS	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja
4	Hongkong, H. Y., Kalangi, L., & Gamaliel, H. (2019)	daftar “Goodwill,” 10(2), 208–218. https://doi.org/10.35800/jjs.v10i2.26751	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Faktor Individu(X_1), Organisasi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Stres Kerja	Variabel Dependent : Stres Kerja Independent : Faktor Individu, Organisasi dan Lingkungan Kerja Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Faktor Individu, Organisasi dan Lingkungan Kerja secara positif dan signifikan	Variabel Bebas Faktor Individu, Organisasi dan Lingkungan Kerja Variabel Terikat (Stres Kerja)	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Beban Kerja dan Konflik Kerja

					terhadap stres kerja secara simultan	Alat statistic : SPSS	
5	Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018)	Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan PT Viking Engineering Batam. Jurnal Trias Politika, 2(2), 163–177. https://doi.org/10.33373/jtp.v2i2.1466	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Konflik Interpersonal (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Komunikasi (X_3) terhadap Stres Kerja	Variabel Dependent : Stres Kerja Independent : Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Komunikasi Kerja Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Komunikasi secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara simultan	Variabel Bebas Faktor Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Komunikasi Variabel Terikat (Stres Kerja) Alat statistic : SPSS	Penelitian ini tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan pengaruh antara variable bebas terhadap variable terikat. Menurut Sugiyono (2018) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

2.3.1 Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Menurut Suwatno (2018) yang termasuk dalam sumber stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang diberikan pada masing-masing karyawan harus sesuai dengan kemampuan dan kapasitas mereka dalam bekerja. Hal ini dilakukan agar hasil pekerjaan masing-masing karyawan memiliki kualitas yang maksimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lestari & Ratnasari (2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2.3.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja

Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja

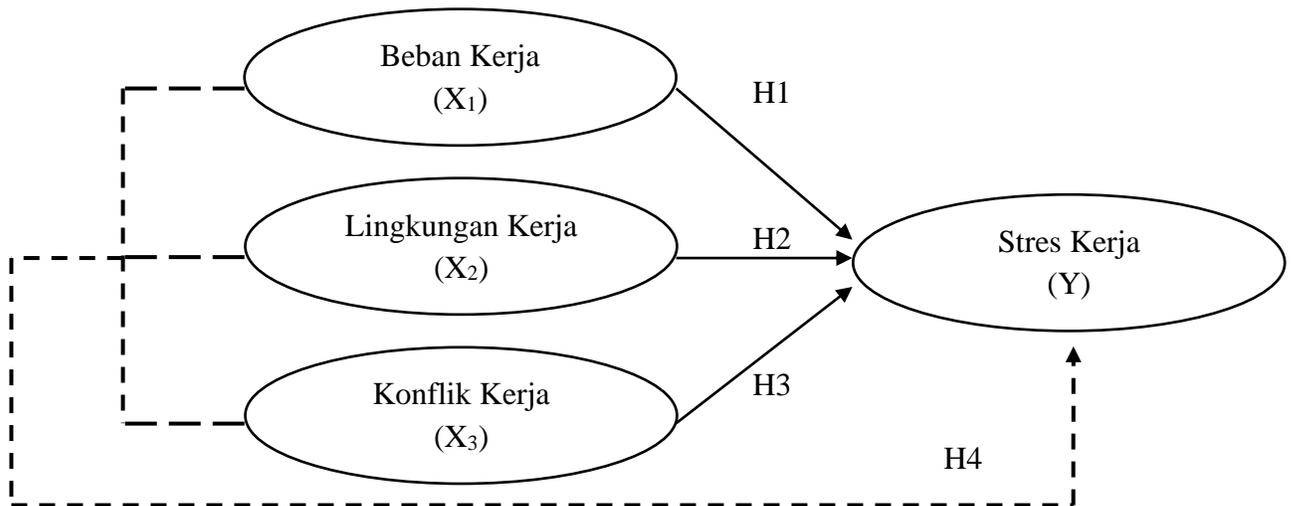
yang efisien. Menurut Susanti (2018) tuntutan fisik dari suatu pekerjaan adalah persyaratan fisik pada pekerjanya. Tuntutan ini adalah fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan seperti temperatur, cahaya, kebisingan dan kebersihan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Hongkong, Kalangi & Gamaliel (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2.3.3 Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja

Menurut Zainal, dkk., (2018), konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintang hubungan individu dengan kelompok ataupun kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda sering berpotensi terjadinya pergesekan, sakit hati dan lain-lain. Sebagai individu sering terjebak dalam kancah konflik yang berkepanjangan, terutama antara karyawan yang karena tugas selalu berhubungan satu sama lain. Dikatakan konflik sebagai suatu hal yang tidak dapat dielakan dalam perusahaan, akan tetapi dapat diselesaikan dan diredakan pada tahap yang paling minimum dan tidak mengganggu jalannya perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Budhiartini & Wulandari (2021) bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Berikut adalah gambaran kerangka konseptual dalam penelitian ini :



Sumber: Data diolah penelitian, 2023

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian dan landasan teori, maka hipotesis yang di ajukan penelitian ini :

1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan Pengelola Program Keluarga Harapan (PKH)
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan Pengelola Program Keluarga Harapan (PKH)

3. Konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan Pengelola Program Keluarga Harapan (PKH)
4. Beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Studi Kasus Pada Karyawan Pengelola Program Keluarga Harapan (PKH)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian explanatory, yaitu penelitian yang menjelaskan kualitas antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis tentang data yang sama (Ruland dan Lemo 2020). Penelitian deskriptif kuantitatif adalah mendeskripsikan, meneliti, dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka (Sulistiyawati, 2022). Peneliti menggunakan jenis penelitian ini karena untuk memaparkan permasalahan yang terjadi dalam latar belakang penelitian diatas.

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan peneliti adalah pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan yang menekankan untuk pengukuran secara obyektif terhadap fenomena yang terjadi (Santi, 2019). Penelitian kuantitatif merupakan investigasi sistematis mengenai sebuah fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi (Priadana, 2021).

3.2 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.2.1 Variabel Penelitian

Menurut Santoso (2021) variabel ialah karakteristik atau atribut individual atau organisasi di mana peneliti mampu mengukur atau mengamati dan variasi antara individu atau organisasi yang dipelajari. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen/ variabel bebas dan variabel dependen / variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat) sedangkan Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Priadana, 2021).

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel independen/eksogen : (X₁) Beban Kerja (X₂) Lingkungan Kerja (X₃) Konflik Kerja dan variabel dependen/endogen (Y) Stress Kerja. Berikut adalah definisi operasional dari setiap variabel :

- a. Beban Kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu (Syahputra, 2021).
- b. Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur,

kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2018).

- c. Konflik Kerja adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku “bermusuhan” terhadap individu atau kelompok lain, sehingga memengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat (Hamali, 2018).
- d. Stres Kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang (Prabu, 2020).

3.2.3 Indikator Variabel Penelitian

Variabel operasional adalah variabel penelitian dimaksudkan untuk arti setiap variabel penelitian sebelum dilakukan analisis, instrument, serta sumber pengukuran berasal dari mana (Susmika et al., 2022) Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut antara lain :

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
Stres Kerja (Y)	Menurut Rivai dan Basri (dalam Juartini, 2021), stres kerja sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panic, perasaan gemuruh, kemurungan dan hilang daya.	<ul style="list-style-type: none"> - Psikologis - Indikator Pada Fisik - Indikator Pada Perilaku Stephen P. Robbins (2018)
Beban Kerja (X ₁)	Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suryani, 2021)	<ul style="list-style-type: none"> - Kondisi pekerjaan - Waktu kerja - Target yang harus dicapai Diana (2019)
Lingkungan Kerja (X ₂)	lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankannya (Anorogo dan Widiyanti, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan rekan kerja Setingkat - Hubungan atasan dengan karyawan - Kerjasama antara karyawan Siagian (2018)
Konflik Kerja (X ₃)	konflik kerja adalah perbedaan persepsi dari diri sendiri yang menyebabkan terjadinya pertentangan baik ide maupun kepentingan sehingga menyebabkan terhambatnya tujuan dari perusahaan tersebut (Ekhsan, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesalahan komunikasi - Perbedaan tujuan - Perbedaan dalam penilaian atau presepsi - Interdependensi aktivitas kerja - Kesalahan dalam afeksi Juartini (2021)

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu di Dinas Sosial Kabupaten Gresik yang bertempat di Jl. KH. Wachid Hasyim No. 17, Bedilan, Kebungson, kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) mengartikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan pengelola program keluarga harapan pada dinas sosial sebanyak 36 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) mengemukakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pengelola program keluarga harapan pada dinas sosial dikarenakan jumlah populasi sebesar 36 orang, maka layak untuk diambil keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Supardi (2018) teknik pengambilan dan sampel merupakan suatu cara atau teknik yang digunakan dalam menentukan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

3.5 Metode Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

3.5.1 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data yang dibutuhkan peneliti yaitu data primer. Data primer adalah data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain (Priadana, 2021).

Berdasarkan data yang akan digunakan, maka metode pengumpulan data yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pengumpulan data survey. Penelitian Survei adalah jenis penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan sebuah fakta ataupun data yang ada pada lapangan (Ramadhan, 2021). Tujuan dari penelitian ini ialah bisa berguna mendapatkan informasi yang tepat dan nyata.

3.5.2 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan untuk mendapatkan data penelitian (Ramdhan, 2021). Instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu kuesioner. Menurut Sugiyono (dalam Sudaryanto, 2020) kuesioner adalah sekumpulan pertanyaan atau pernyataan yang digunakan untuk mendapatkan informasi dari seseorang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Untuk mengukur persepsi responden dalam penelitian ini digunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini adalah penjelasan 5 poin skala likert (Sugiyono, 2018:152):

Tabel 3.2 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Ragu-ragu (R)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

3.6 Teknik Keabsahan Data

Uji keabsahan data kuantitatif menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, yang digunakan untuk menguji daftar pertanyaan untuk melihat pertanyaan dalam kuesioner yang diisi responden sudah layak atau belum yang digunakan untuk mengambil data.

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Sebuah kuesioner divalidasi jika pertanyaan dalam kuesioner tersebut mewakili apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Untuk menguji validitas, peneliti menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) dengan teknik pengujian *product moment*.

Teknik uji validitas instrument dengan korelasi Product moment yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor item.

Menurut Duwi Priyatno (2014: 55), untuk menentukan apakah item-item dari setiap instrumen valid atau tidak valid maka dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Jika $\geq 0,30$ maka item pertanyaan dari kuesioner dikatakan valid
2. Jika $\leq 0,30$ maka item pertanyaan dari kuesioner dikatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah mengkorelasikan skor pertanyaan dengan skor total konstruk atau variabel. Sehubungan dengan uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, digunakan fasilitas SPSS yaitu uji statistik *alpha cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel sebesar jika skor *Cronbach alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2006).

3.7 Uji Normalitas Data

3.7.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel residual atau noise dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Diketahui bahwa uji-t dan uji-F mengasumsikan bahwa nilai residu mengikuti distribusi normal. Ada dua cara untuk menilai apakah residual memenuhi distribusi normal, yaitu melalui analisis grafis dan pengujian statistik (Ghozali, 2006).

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dirancang untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan korelasi antar variabel independen (independen). Jika ditemukan multikolinearitas, maka koefisien regresi variabel tidak pasti dan error menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2006).

Salah satu cara untuk mendiagnosis multikolinearitas adalah dengan menganalisis nilai tolerance dan inverse variance inflation factor (VIF). Toleransi

mengukur variabilitas variabel independen yang dipilih tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi karena $VIF = 1/\text{toleransi}$. nilai kritis Nilai toleransi yang digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 10 (Ghozali, 2006).

3.7.3 Analisa Regresi linier Berganda

Analisis regresi berganda mencari tahu apakah variabel independen berpengaruh atau tidaknya terhadap variabel dependen dapat dilihat dari tingkat signifikansinya, dan standar signifikansinya adalah 5%. Jika tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih besar dari 5% maka hipotesis ditolak, sedangkan jika hasil pengujian hipotesis antara 0-5% maka hipotesis diterima. Analisis regresi berganda adalah untuk mengetahuinya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. persamaan Regresi berganda adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

B = Koefisien dari variabel bebas (X)

Y = stres kerja

X1 = Beban Kerja

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Konflik Kerja

e = *Standar error*

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Analisis Deskriptif

Menurut Aprilia (2019), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi). Analisis ini merupakan teknik deskriptif yang memberikan informasi tentang data yang dimiliki dan tidak bermaksud menguji hipotesis.

3.8.2 Uji Hipotesis

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja, maka peneliti menggunakan pengujian secara koefisien parsial (uji t), simultan (uji F) dan uji determinasi (R^2) yang dijelaskan di bawah ini:

a. Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Konflik Kerja (X3) berpengaruh secara individual terhadap variabel terikat yaitu Stres Kerja (Y). Menurut (Ghozali, 2017:56) menyatakan bahwa uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain konstan. Pengujian ini didasarkan pada tingkat signifikansi 0,05. Penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi lebih kecil ($<$) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikansi lebih besar ($>$) dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (f)

Uji F diperlukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan memberi pengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:171). Uji ini menurut (Priyatno, 2014:186) memiliki kriteria berdasarkan nilai signifikansi sebagai berikut:

1. Signifikansi $<$ 0,05 maka hipotesis penelitian diterima.
2. Signifikansi $>$ 0,05 maka hipotesis penelitian ditolak.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R yang kecil memperlihatkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksikan variasi variabel dependen. Tetapi penggunaan koefisien

determinasi tersebut memiliki suatu kelemahan, yaitu terdapatnya suatu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan kedalam model. Agar terhindar dari bias tersebut, maka digunakan nilai adjusted R^2 , dimana nilai adjusted R^2 mampu naik atau turun apabila terjadi penambahan satu variabel independen (Ghozali,2018)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Lokasi / Obyek Penelitian

Dinas Sosial Kabupaten Gresik. Alasan memilih tempat tersebut dimana Dinas Sosial sebagai pemegang peran terkait dengan Program Keluarga Harapan (PKH), dan Kecamatan Menganti, Gresik, Bungah dan Panceng sebagai pelaksana Program Keluarga Harapan tersebut, akan tetapi pelaksanaannya di Kecamatan Menganti, Gresik, Bungah dan Panceng belum sepenuhnya terealisasikan dengan baik, yakni masih terjadi ketidak tepatan sasaran penerima bantuan PKH, dan kurang maksimalnya pendampingan yang dilakukan serta kurangnya pemahaman masyarakat mengenai PKH. peran Dinas Sosial dalam melaksanakan Program Keluarga Harapan (PKH) di Kecamatan Menganti, Gresik, Bungah dan Panceng yang dihadapi Dinas Sosial dalam melaksanakan Program Keluarga Harapan (PKH)

4.1.1.1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

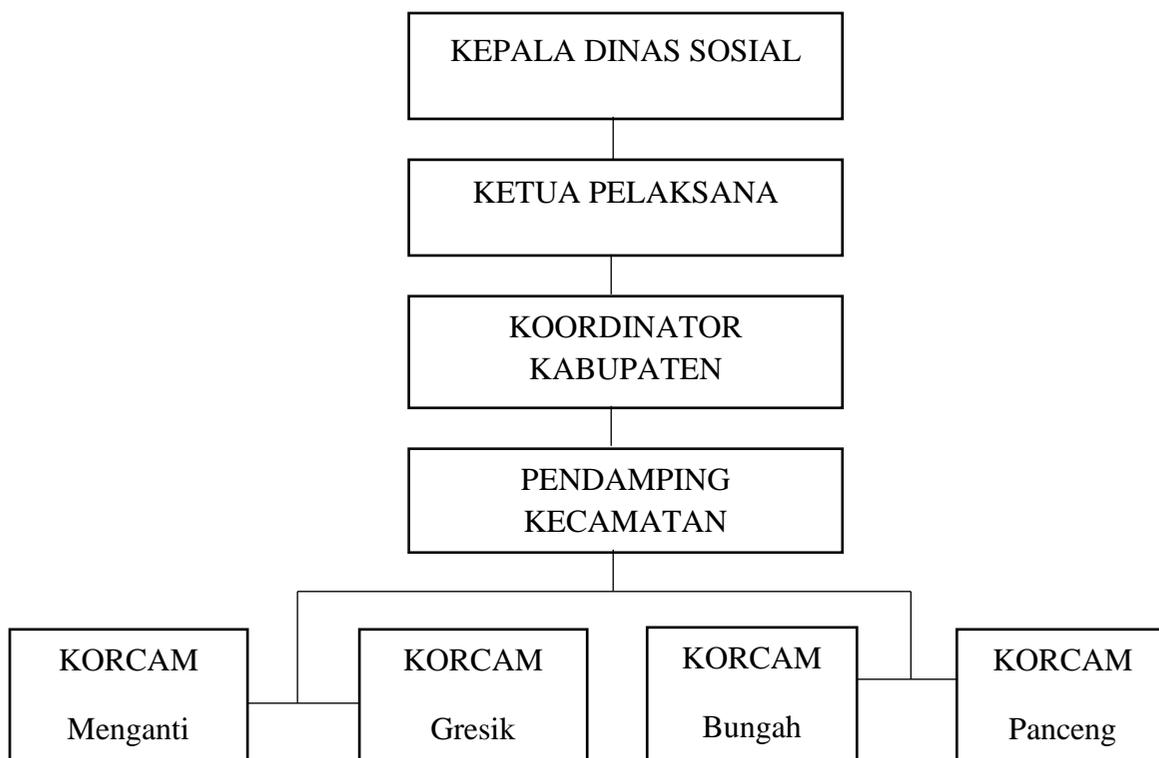
pembangunan bidang Kesejahteraan sosial pada hakekatnya adalah upaya peningkatan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, keluarga, kelompok dan komunitas masyarakat yang mempunyai harkat dan martabat sehingga mampu mengambil peran dan menjalankan fungsinya dalam kehidupan bermasyarakat. Dengan mengacu pada Standar Pelayanan Minimal Bidang Sosial Daerah Provinsi

dan Kabupaten Gresik, pembangunan kesejahteraan sosial orientasi.

Misi :

1. Meningkatkan Kemampuan masyarakat dalam pemenuhan kebutuhan dasar.
2. Memberdayakan potensi penyandang masalah kesejahteraan masyarakat.
3. Menumbuh kembangkan harga diri / percaya diri masyarakat khususnya keluarga harapan.
4. Mengoptimalkan peran dinas pendidikan dan kesehatan serta masyarakat.
5. Mewujudkan tertib Administrasi Kependudukan.

4.1.1.2. Struktur Organisasi Perusahaan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

4.1.1.3. Uraian Tugas

1. Kepala Dinas Sosial

- a. Mengkoordinasikan Penyusunan rencana program Dinas dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk menyusun rencana kerja.
- b. Menyusun rencana strategis Dinas berdasarkan rencana strategis Pemerintah Provinsi melalui usulan program, permasalahan dan skala prioritas untuk kejelasan arah penyusunan rencana kerja.
- c. Mengkoordinasikan dan menetapkan rencana kerja Dinas dengan mengarahkan dan memberi petunjuk untuk ketepatan pencapaian sasaran program.
- d. Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dinas berdasarkan program untuk sinkronisasi tugas.
- e. Mendistribusikan tugas kepada Sekretariat, Bidang-bidang dan UPTD sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya agar kegiatan berjalan sesuai dengan program kerja masing-masing.

2. Ketua Pelaksana

- a. Melakukan pengawasan dan penilaian kepada pegawai dengan cara memberikan pengarahan dan pembinaan sesuai dengan peraturan/ pedoman dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Melakukan monitoring dan evaluasi kegiatan Sosial di Kabupaten/Kota sesuai ketentuan peraturan perundangan yang berlaku untuk mengetahui capaian hasil.
- c. Mengevaluasi pelaksanaan program Sekretariat, Bidang dan UPTD

berdasarkan realisasi tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam rangka Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

3. Koordinator Kabupaten

- a. koordinator yang bertanggung jawab mengenai surat menyurat (sekertaris)
- b. koordinator yang bertanggung jawab mengelola keuangan (bendahara)
- c. koordinator yang bertanggung jawab mengenai publikasi (seksi publikasi)
- d. koordinator yang mendokumentasikan seluruh kegiatan (seksi dokumentasi)

4. Pendamping Kecamatan

- 1) Bertanggung jawab dalam penyediaan informasi dan sosialisasi PKH di kelurahan/desa/nama lain;
- 2) Melakukan kegiatan pendampingan PKH di kelurahan /desa;
- 3) Memastikan pelaksanaan PKH sesuai dengan rencana;
- 4) Menyelesaikan permasalahan dalam pelaksanaan PKH;
- 5) Membangun jejaring dan kemitraan dengan berbagai pihak dalam pelaksanaan PKH; dan
- 6) Melaporkan pelaksanaan PKH kepada pelaksana PKH daerah kabupaten/kota.

4.1.2 Deskripsi Karakter Responden

Berdasarkan hasil responden yang diterima dapat diketahui karakteristik yang akan di bahas dibawah bawah ini: Jenis kelamin, Pendidikan terakhir dan Masa kerja.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat sebagai berikut :

4.1.2.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat dari tabel 4.1

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-Laki	22
Perempuan	14
Total	36

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa jenis kelamin yang paling didominasi oleh laki-laki dengan total 22 sedangkan perempuan sebanyak 14.

4.1.2.2. Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.2

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Jenis Pendidikan	Jumlah Responden
SLTA	6
D3	1
D4	0
S1	24
S2	5
Total	36

Sumber : Data Olahan (2023)

Dari tabel 4.2 menunjukkan bahwa pendidikan karyawan di DINAS SOSIAL Gresik lulusan SLTA ada 6 orang, lulusan D3 ada 1 orang, lulusan D4 tidak ada, lulusan S2 ada 5 orang, dan lulusan yang didominasi sebanyak 24 orang adalah lulusan S1.

4.1.2.3. Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dari tabel 4.3

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi
< 1 Tahun	8
1 – 3 Tahun	15
>3 Tahun	13

Sumber : Data Olahan (2023)

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa masa kerja pada Dinas Sosial < 1 tahun sebanyak 8 orang, 1 – 3 sebanyak 15 orang, dan > 3 tahun sebanyak 13 orang.

4.1.3. Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel menggambarkan skor jawaban dari responden dijadikan sebagai sampel dalam penelitian. Jawaban responden merupakan nilai dari indikator-indikator variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti. Jumlah kuesioner yang telah disebar untuk 36 orang responden terdiri dari 28 pernyataan. Variabel-variabel tersebut dijabarkan dalam beberapa indikator yang diukur dengan skala likert dengan skor 1 sampai 5. Adapun skor pernyataan yang ditentukan sebagai berikut :

1. Apabila responden menjawab **Sangat Tidak Setuju** mendapatkan nilai 1
2. Apabila responden menjawab **Tidak Setuju** mendapatkan nilai 2
3. Apabila responden menjawab **Kadang-Kadang / Netral** mendapatkan nilai 3
4. Apabila responden menjawab **Setuju** mendapatkan nilai 4
5. Apabila responden menjawab **Sangat Setuju** mendapatkan nilai 5

Sebelum menganalisis antara variabel beban kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja karyawan. Terlebih dahulu dilakukan analisis berdasarkan hasil kuesioner dengan pemberian skor setiap pernyataan. Dengan penggambaran indikator-indikator tersebut diharapkan dapat menjelaskan tanggapan responden secara umum mengenai beban kerja, lingkungan kerja, konflik kerja dan stres kerja karyawan. Adapun jawaban responden terhadap masing-masing variabel dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.4**Kategori Interval**

Skala	Interval	Kategori
1	1 – 1,8	Sangat Rendah
2	1,8 – 2,6	Rendah
3	2,6 – 3,4	Cukup
4	3,4 – 4,2	Tinggi
5	4,2 – 5	Sangat Tinggi

4.1.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Beban Kerja

Untuk mengetahui penilaian responden mengenai Beban Kerja (X_1) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.5**Penilaian Responden Berdasarkan Indikator Variabel X_1**

Indikator (X_1)	Keterangan					Rata-rata
	SS	S	KN	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Kondisi Pekerjaan	4	26	9	16	17	2,78
Waktu Kerja	8	13	21	21	9	2,86
Target Yang Harus Dicapai	8	13	19	19	13	2,77

Nilai rata-rata variabel X_1	2,80
--------------------------------	------

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel X_1 sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel beban kerja 2,80 termasuk kategori cukup. Indikator kondisi pekerjaan mendapatkan nilai rata-rata 2,78 termasuk kategori cukup. Indikator waktu kerja yang cukup mendapatkan nilai rata-rata 2,86 termasuk kategori cukup. Indikator target yang harus dicapai mendapatkan nilai rata-rata 2,77 termasuk kategori cukup.

4.1.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Untuk mengetahui penilaian responden mengenai Lingkungan Kerja (X_2) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.6

Penilaian Responden Berdasarkan Indikator Variabel X_2

Indikator (X_2)	Keterangan					Rata-rata
	SS	S	KN	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Hubungan Rekan Kerja Setingkat	16	16	17	15	8	3,23
Hubungan Atasan Dengan Bawahan	5	14	14	24	15	2,51

Kerjasama Antara Karyawan	5	14	24	14	13	2,76
Nilai rata-rata variabel X_1	2,83					

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel X_2 sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel beban kerja 2,83 termasuk kategori cukup. Indikator hubungan rekan kerja setingkat mendapatkan nilai rata-rata 3,23 termasuk kategori cukup. Indikator hubungan atasan dengan bawahan yang cukup mendapatkan nilai rata-rata 2,51 termasuk kategori cukup. Indikator kerjasama antara karyawan mendapatkan nilai rata-rata 2,76 termasuk kategori cukup.

4.1.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Konflik Kerja

Untuk mengetahui penilaian responden mengenai Konflik Kerja (X_3) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.7

Penilaian Responden Berdasarkan Indikator Variabel X_3

Indikator (X_3)	Keterangan					Rata-rata
	SS	S	KN	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Kesalahan Komunikasi	4	12	18	15	23	2,43
Perbedaan	6	14	24	14	14	2,78

Tujuan						
Perbedaan Dalam Penilaian Atau Persepsi	12	12	28	8	12	3,05
Interdependensi Aktivitas Kerja	12	12	16	18	14	2,85
Kesalahan Dalam Afeksi	10	13	26	15	8	3,02
Nilai rata-rata variabel X ₃	2,83					

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel X₃ sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel beban kerja 2,83 termasuk kategori cukup. Indikator kesalahan komunikasi mendapatkan nilai rata-rata 2,43 termasuk kategori cukup. Indikator perbedaan tujuan yang cukup mendapatkan nilai rata-rata 2,78 termasuk kategori cukup. Indikator perbedaan dalam penilaian atau persepsi mendapatkan nilai rata-rata 3,05 termasuk kategori cukup. Indikator interdependensi aktivitas kerja mendapatkan nilai rata-rata 2,85 termasuk kategori cukup. Indikator kesalahan dalam afeksi mendapatkan nilai rata-rata 3,02 termasuk kategori cukup.

4.1.3.4 Deskripsi Variabel Stres Kerja

Untuk mengetahui penilaian responden mengenai Stres Kerja (Y) dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.8

Penilaian Responden Berdasarkan Indikator Variabel Y

Indikator (Y)	Keterangan					Rata-rata
	SS	S	KN	TS	STS	
	5	4	3	2	1	
Psikologi	4	15	21	16	16	2,65
Indikator Pada Fisik	3	15	15	17	22	2,44
Indikator Pada Perilaku	3	15	12	15	26	2,37
Nilai rata-rata variabel X_1	2,49					

Sumber data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel Y sudah baik yang tercermin pada besarnya nilai rata-rata variabel stres kerja 2,49 termasuk kategori cukup. Indikator psikologi mendapatkan nilai rata-rata 2,65 termasuk kategori cukup. Indikator indikator pada fisik yang cukup mendapatkan nilai rata-rata 2,44 termasuk kategori cukup. indikator indikator pada perilaku mendapatkan nilai rata-rata 2,37 termasuk kategori cukup.

4.1.4 Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah data yang didapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak. Pada pengujian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menilai validitas kuesioner tersebut adalah korelasi produk *moment*

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai Koefisien Korelasi Product Moment	Kesimpulan
X _{1.1}	0,780	Valid
X _{1.2}	0,703	Valid
X _{1.3}	0,872	Valid
X _{1.4}	0,800	Valid
X _{1.5}	0,842	Valid
X _{1.6}	0,771	Valid
X _{2.1}	0,672	Valid
X _{2.2}	0,731	Valid
X _{2.3}	0,829	Valid
X _{2.4}	0,688	Valid
X _{2.5}	0,718	Valid
X _{2.6}	0,855	Valid
X _{3.1}	0,756	Valid
X _{3.2}	0,767	Valid
X _{3.3}	0,903	Valid
X _{3.4}	0,897	Valid
X _{3.5}	0,782	Valid

X _{3.6}	0,802	Valid
X _{3.7}	0,662	Valid
X _{3.8}	0,842	Valid
X _{3.9}	0,808	Valid
X _{3.10}	0,879	Valid
Y ₁	0,769	Valid
Y ₂	0,475	Valid
Y ₃	0,782	Valid
Y ₄	0,770	Valid
Y ₅	0,814	Valid
Y ₆	0,770	Valid

Sumber : SPSS versi 22

b. Uji Reliabilitas

Uji realibilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

Tabel 4.10 Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	19

Sumber : SPSS versi 22

Hasil pengolahan statistik dengan menggunakan alat bantu Komputer dan Program SPSS 22 diperoleh nilai Cronbach Alpha untuk keempat variabel penelitian lebih besar dari nilai batas pengukurannya 0,6. Hal ini menjelaskan bahwa keempat variabel penelitian dinyatakan reliable dalam artinya terdapat konsistensi jawaban responden atas pertanyaan kuesioner yang diajukan.

4.1.5 Analisis Statistik Deskriptif Data

Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan suatu data secara statistik. Statistik deskriptif dalam penelitian ini merujuk pada nilai rata-rata (mean) dari seluruh variabel penelitian ini yaitu Beban Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Konflik Kerja (X_3) dan Stres Kerja Karyawan (Y) sebagaimana ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Stres Kerja	36	8	32	20.03	7.339
Beban Kerja	36	6	28	16.83	5.979
Lingkungan Kerja	36	6	30	17.03	5.644
Konflik Kerja	36	10	50	28.31	10.223
Valid N (listwise)	36				

Sumber : SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.11 menyatakan bahwa hasil dari nilai minimum tertinggi sebesar 10, sedangkan nilai maksimum yang paling tinggi sebesar 50, rata-rata (*mean*) tertinggi sebesar 28,31 dan nilai standar deviasi sebesar 10,223.

4.1.6 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah model regresi, variabel-variabel nya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal. Hasil uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.2598955
	9	
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.051
	Absolute Negative	.049
	Positive Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : SPSS versi 22

Berdasarkan hasil tabel 4.12 diperoleh nilai signifikansi pada variabel beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), konflik kerja (X_3) dan stres kerja (Y) sebesar ($0,016 > 0,05$) dan dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

4.1.7 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dirancang untuk menguji apakah suatu model regresi menemukan korelasi antar variabel independen (independen). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 4.13 :

Tabel 4.13

Hasil Uji Multikonieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.034	1.881		.550	.586		
	Beban Kerja	.991	.191	.807	5.190	.000	.255	3.923
	Lingkungan Kerja	.181	.194	.139	.934	.357	.278	3.601
	Konflik Kerja	-.027	.097	-.038	-.279	.782	.337	2.970

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : SPSS versi 22

Dari hasil uji Multikolinieritas pada tabel 4.13 di atas dapat diketahui:

1. Nilai tolerance variabel beban kerja (X_1) yakni 0,255 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel frekuensi pendampingan (X_1) yakni 3,923 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.
2. Nilai tolerance variabel volume pendampingan (X_2) yakni 0,278 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel volume pendampingan (X_2) yakni

3,601 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3. Nilai tolerance variabel inflasi (X_3) yakni 0,337 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF variabel inflasi (X_3) yakni 2,970 lebih kecil dari 10,00 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.1.8 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2013).

Untuk menentukan heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini adalah jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, namun sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas pada tabel dibawah :

Tabel 4.14**Uji Heterokedastisitas****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.054	1.087		.970	.339
Beban Kerja	.049	.110	.149	.440	.663
Lingkungan Kerja	.011	.112	.033	.102	.919
Konflik Kerja	.018	.056	.094	.321	.750

a. Dependent Variable: Abs_Res

sumber : SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.16 bahwa nilai signifikan variabel beban kerja sebesar 0,663 lebih besar dari 0,05. Nilai variabel lingkungan kerja sebesar 0,919 lebih besar dari 0,05. Dan nilai konflik kerja sebesar 0,750 lebih besar dari 0,05. Dalam hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya heterokedastisitas.

4.1.9 Uji Autokolerasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson:

1. Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, kesimpulannya pada data tersebut terdapat autokorelasi.
2. Jika $dU < D-W < 4 - dU$, kesimpulannya pada data tersebut tidak terdapat autokorelasi.
3. Tidak ada kesimpulan jika: $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$.

Berikuti hasil uji autokolerasi pada tabel 4.15:

Tabel 4.15

Uji Autokolerasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.896 ^a	.803	.784	3.409	2.350

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

b. Dependent Variable: Stres Kerja

sumber : SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.15 nilai DW dapat diketahui sebesar 2,350, nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%, dengan jumlah sampel 50 (n) dan jumlah variabel independen 3 ($k = 3$), maka diperoleh nilai d_U sebesar 1,6739, dan nilai DW sebesar 2,350 lebih besar dari batas atas (d_U) yakni 1,6739 dan kurang dari ($4 - d_U$) atau $4 - 1,6739 = 2,3261$. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

4.1.10 Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antar dua variabel atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel terikat. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat apakah masing-masing berpengaruh positif atau negatif. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan SPSS 22. Berikut hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 4.18 sebagai berikut:

Tabel 4.16

Uji Analisa Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.034	1.881		.550	.586
Beban Kerja	.991	.191	.807	5.190	.000
Lingkungan Kerja	.181	.194	.139	.934	.357
Konflik Kerja	-.027	.097	-.038	-.279	.782

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : SPSS versi 22

Pada tabel 4.16 dapat dijelaskan tentang persamaan regresi ganda pada penelitian ini. Adapun rumus persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 1,034 + 0,991X_1 + 0,181X_2 - 0,027X_3$$

Dari persamaan regresi di atas, maka kesimpulan yang dapat dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 1,034 dengan tanda positif menyatakan bahwa apabila variabel beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja dianggap konstan maka nilai Y adalah 1,034.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X1) sebesar 0,991 dengan tanda positif menyatakan apabila tingkat beban kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka stres kerja karyawan akan naik sebesar 0,991.
3. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,181 dengan tanda positif menyatakan apabila jika tingkat lingkungan kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka stress kerja karyawan akan naik sebesar 0,181.
4. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X3) sebesar $- 0,027$ dengan tanda negatif menyatakan apabila jika tingkat konflik kerja naik satu satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,027.

4.1.11 Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan atau dengan kata lain untuk membuktikan apakah masing-masing variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan kesimpulan atas hasil pengujian adalah apabila nilai $\text{sig} \leq 0,05$ maka dinyatakan signifikan, sebaliknya jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka dinyatakan tidak signifikan. Berikut adalah untuk uji t :

Tabel 4.17

Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.034	1.881		.550	.586
Beban Kerja	.991	.191	.807	5.190	.000
Lingkungan Kerja	.181	.194	.139	.934	.357
Konflik Kerja	-.027	.097	-.038	-.279	.782

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : SPSS versi 22

Berdasarkan tabel 4.17 menunjukkan hasil uji t sebagai berikut :

1. Hasil pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan diperoleh nilai $t = 5,190$ dengan signifikansi $0,000$ ($p \leq 0,05$). Dengan signifikansi lebih kecil

dari 0,05 maka diterima. Maka beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

2. Hasil pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan diperoleh nilai $t = 0,934$ dengan signifikansi $0,357$ ($p > 0,05$). Dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka ditolak. Maka lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.
3. Hasil pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja karyawan diperoleh nilai $t = -0,279$ dengan signifikansi $0,782$ ($p > 0,05$). Dengan signifikansi lebih besar dari 0,05 maka ditolak. Maka konflik kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja.

b. Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan layak untuk digunakan sebagai model pengujian data dan hipotesis yang diajukan dengan kriteria jika $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis diterima, sebaliknya jika $\text{sig} > 0,05$ maka hipotesis tidak dapat diterima. Berikut hasil penelitian uji F :

Tabel 4.18
Uji Simultan F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1513.030	3	504.343	43.391	.000 ^b
	Residual	371.942	32	11.623		
	Total	1884.972	35			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

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

Sumber : *SPSS versi 22*

Berdasarkan hasil pada tabel 4.18 maka didapat kan hasil F hitung sebesar 43,391. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat digunakan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut. Sedangkan jika dilihat dari nilai signifikan adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ yang berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 4.21 sebagai berikut:

Tabel 4.19
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 ^a	.803	.784	3.409

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

Sumber : *SPSS versi 22*

Berdasarkan tabel 4.19 besarnya nilai R adalah 0.803 atau 55%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola Program Keluarga Harapan (PKH) sebesar 55% sisanya 45% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat kedua variabel bebas (Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (Stres Kerja Karyawan) lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Studi Kasus Pada Karyawan Pengelola Program Keluarga Harapan

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh beban kerja terhadap stres karyawan diperoleh nilai t sebesar 5,190 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$ yang artinya secara parsial berpengaruh antara beban kerja terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola Program Keluarga Harapan (PKH). Hal ini juga sejalan penelitian Musdalifah & Dirdjo (2021).

Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan maka kondisi beban kerja dikurangi agar tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga dapat mengurangi stres kerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan menunjukkan nilai t sebesar 0,934 dengan tingkat signifikansi

sebesar $0,357 > 0,05$ yang artinya secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola Program Keluarga Harapan (PKH). Hal ini sejalan dengan penelitian Kristanti (2019). Dikarenakan bangunan dan fasilitas yang didapatkan dari Dinas Sosial kurang memadai bagi karyawan.

3. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan penelitian diatas tentang konflik kerja terhadap stres kerja menunjukkan nilai t sebesar $-0,279$ signifikansi sebesar $0,782 > 0,05$ yang artinya secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan antara konflik kerja terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola Program Keluarga Harapan. Hal ini sejalan dengan penelitian Budhiartini (2021). Hal ini dikarenakan masih ada perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat sig sebesar 43.391 lebih besar dari 0,05 artinya bahwa beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik studi kasus pada karyawan pengelola Program Keluarga Harapan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, setelah melakukan berbagai tahapan penelitian mengenai implementasi variabel beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja yang dominan memberi pengaruh stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Studi Kasus Pada Karyawan Pengelolaan Program Keluarga Harapan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Studi Kasus Pada Karyawan Pengelolaan Program Keluarga Harapan.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap stres pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Studi Kasus Pada Karyawan Pengelolaan Program Keluarga Harapan.
3. Variabel konflik kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap stres pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Studi Kasus Pada Karyawan Pengelolaan Program Keluarga Harapan.

4. Variabel beban kerja, lingkungan kerja dan konflik kerja berpengaruh secara simultan terhadap stres kerja pada karyawan Dinas Sosial Kabupaten Gresik Studi Kasus Pada Karyawan Pengelolaan Program Keluarga Harapan.

5.2 Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut :

1. Instansi diharapkan lebih memperhatikan penyebab stres kerja seperti adanya pembagian beban kerja secara adil sehingga tidak terjadi kelebihan beban kerja dan juga penambahan alat untuk menambah pekerjaan agar waktu kerja tidak terlalu mendesak sehingga emosi karyawan lebih terkontrol. Selain itu, perusahaan dapat meminimalisir keadaan stres kerja yang dialami karyawan melalui karyawan lain yang kondisi emosinya lebih stabil.
2. Instansi diharapkan tidak memaksakan karyawan untuk bekerja melebihi jam kerja dan tidak mengganggu hari libur karyawan, agar karyawan dapat beristirahat dengan cukup.
3. Instansi perlu mengembangkan manajemen konflik yang baik, agar setiap perselisihan yang terjadi dapat diselesaikan dengan baik. Dengan begitu, konflik tidak akan menjadi besar dan berkepanjangan yang dapat merusak hubungan antar karyawan, sehingga dapat menimbulkan stres kerja cukup tinggi dalam diri karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arsyiani, Pongtuluran & Maria. 2018. Pengaruh Kecerdasan Emosional Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP di Sanga Sanga. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*. Samarinda : Universitas Mulawarman.
- Hongkong, Kalangi & Gamaliel. 2019. Pengaruh Faktor Individu, Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Auditor (Studi Empiris Pada Auditor Pemerintah di Sulawesi Utara). *JURNAL RISET AKUNTANSI DAN AUDITING" GOODWILL"*. Sulawesi Utara : Universitas Sam Ratulangi.
- Lestari & Ratnasari. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 163-177. Batam : Universitas Kepulauan Riau.
- Manuhung. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan 1.1*, 31-37. Sulawesi Selatan : Universitas Andi Djemma.
- Muhammad Rizki. 2022. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai 6.2* , 8894-8899. Tanjungpinang : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

DATA PRIBADI

Nama	:	
Jenis Kelamin	:	
a. Laki-Laki		b. Perempuan
Usia	:	
Pendidikan Terakhir	:	
a. SMA Sederajat		d. Magister (S2)
b. Diploma		e. Lainnya.....
c. Sarjana		
Lama Bekerja	:	

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Bapak/Ibu/Sdr dimohon untuk dapat menjawab setiap pernyataan dengan keyakinan tinggi serta tidak mengosongkan satu jawaban pun dan tiap pertanyaan hanya boleh ada satu jawaban. Jawaban atas pernyataan dilakukan dengan memberikan tanda checklist (√) pada salah satu jawaban yang dianggap paling sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Terdapat lima alternatif jawaban, yaitu :

SS = Sangat Setuju (mendapat point 5)

S = Setuju (mendapat point 4)

KN = Kadang-Kadang / Netral (mendapat point 3)

TS = Tidak Setuju (mendapat point 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (mendapat point 1)

BEBAN KERJA

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KN	TS	STS
1	Saya kurang memahami tugas yang diberikan					
2	Saya kurang bertanggung jawab saat bekerja					
3	Saat bekerja saya kurang konsisten dalam melaksanakan SOP					
4	Didalam organisasi saya kurang memiliki SOP					
5	Target yang harus dicapai oleh saya dalam pekerjaan terlalu tinggi					
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tingkat kesulitan yang tinggi					

LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KN	TS	STS
1	Saya memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja					
2	Saya bekerja harmonis dengan rekan sekerja					
3	Saya menjaga dengan baik hubungan dengan atasan					
4	Saya menghormati atasan saya					
5	Pekerjaan saya terselesaikan dengan efektif dengan adanya kerjasama					
6	Saya menjaga dengan baik kerjasama antara karyawan lain					

KONFLIK KERJA

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KN	TS	STS
1	Saya merasakan terjadinya percekocan atau perdebatan (kontrovesi) antara rekan kerja					
2	Saya merasakan terjadinya konflik emosional antara rekan kerja					
3	Saya merasakan antara rekan kerja mempunyai					

	tujuan yang berbeda dalam tugas atau pekerjaan					
4	Saya merasakan antara rekan kerja mempunyai berbagai pendapat yang berbeda mengenai organisasi atau pengelolaan dari pekerjaan					
5	Saya merasakan antara rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan					
6	Saya merasakan antara rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan cara penyelesaian pekerjaan					
7	Masing-masing unit kerja dalam perusahaan terdapat saling ketergantungan dengan unit kerja lainnya.					
8	Saya melakukan pekerjaan dalam penugasan yang sebenarnya tidak perlu dikerjakan					
9	Saya membuat rekan kerja saudara sakit hati					
10	Saya membuat kebisingan diruangan, sehingga rekan kerja terganggu					

STRES KERJA

NO	PERNYATAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	KN	TS	STS
1	Saya merasa tersinggung disaat menyampaikan pendapat tapi tidak diterima					
2	Saya cenderung diam waktu bekerja					
3	Saat bekerja badan saya mudah lelah secara fisik					
4	Saya sering pusing kepala saat bekerja					
5	Saya menunda atau menghindari sebuah pekerjaan					
6	Saya kurang cepat tanggap dalam merespon masyarakat					

Lampiran 2. Data Responden

NO	Jenis Kelamin	Masa Kerja	Pendidikan Terakhir
1	Perempuan	2 Tahun	S1
2	laki-laki	3 Tahun	S2
3	laki-laki	3 Tahun	S2
4	Perempuan	3 Tahun	S2
5	Perempuan	3 Tahun	S2
6	laki-laki	2 Tahun	S1
7	laki-laki	3 Tahun	S2
8	laki-laki	2 Tahun	S1
9	Perempuan	2 Tahun	S1
10	Perempuan	2 Tahun	S1
11	laki-laki	2 Tahun	S1
12	laki-laki	2 Tahun	S1
13	laki-laki	2 Tahun	S1
14	laki-laki	2 Tahun	S1
15	laki-laki	2 Tahun	S1
16	laki-laki	2 Tahun	S1
17	laki-laki	2 Tahun	S1
18	laki-laki	1 Tahun	SLTA
19	laki-laki	2 Tahun	S1
20	laki-laki	2 Tahun	S1
21	laki-laki	1 Tahun	SLTA
22	Perempuan	2 Tahun	S1
23	Perempuan	1 Tahun	SLTA
24	laki-laki	2 Tahun	S1
25	Perempuan	2 Tahun	S1
26	laki-laki	2 Tahun	S1
27	laki-laki	2 Tahun	S1
28	Perempuan	2 Tahun	S1
29	laki-laki	2 Tahun	S1
30	Perempuan	2 Tahun	S1
31	Perempuan	2 Tahun	S1
32	laki-laki	1 Tahun	SLTA
33	Perempuan	2 Tahun	S1
34	Perempuan	4 Tahun	D3
35	Perempuan	1 Tahun	SLTA
36	laki-laki	1 Tahun	SLTA

Lampiran 3. Uji Validitas

Uji Valid X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Beban Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.736**	.615**	.520**	.499**	.317	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.002	.059	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.736**	1	.592**	.344*	.350*	.282	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.040	.036	.096	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.615**	.592**	1	.667**	.640**	.665**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.520**	.344*	.667**	1	.703**	.605**	.800**
	Sig. (2-tailed)	.001	.040	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.499**	.350*	.640**	.703**	1	.838**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.002	.036	.000	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.317	.282	.665**	.605**	.838**	1	.771**
	Sig. (2-tailed)	.059	.096	.000	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Beban Kerja	Pearson Correlation	.780**	.703**	.872**	.800**	.842**	.771**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Valid X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.635**	.453**	.222	.185	.461**	.672**
	Sig. (2-tailed)		.000	.006	.194	.280	.005	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.635**	1	.591**	.229	.276	.536**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.179	.103	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.453**	.591**	1	.532**	.543**	.630**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000		.001	.001	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.222	.229	.532**	1	.573**	.542**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.194	.179	.001		.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.185	.276	.543**	.573**	1	.686**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.280	.103	.001	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	.461**	.536**	.630**	.542**	.686**	1	.855**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.001	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.672**	.731**	.829**	.688**	.718**	.855**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Valid X3

Correlations

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Konflik Kerja
X3.1 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 36	.940* .000 36	.655* .000 36	.543* .001 36	.491* .002 36	.599* .000 36	.335* .046 36	.438* .008 36	.533* .001 36	.599** .000 36	.756** .000 36
X3.2 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.940* .000 36	1 .000 36	.693* .000 36	.604* .000 36	.476* .003 36	.554* .000 36	.272 .108 36	.460* .005 36	.617* .000 36	.627** .000 36	.767** .000 36
X3.3 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.655* .000 36	.693* .000 36	1 .000 36	.926* .000 36	.722* .000 36	.632* .000 36	.413* .012 36	.737* .000 36	.733* .000 36	.828** .000 36	.903** .000 36
X3.4 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.543* .001 36	.604* .000 36	.926* .000 36	1 .000 36	.699* .000 36	.601* .000 36	.529* .001 36	.794* .000 36	.765* .000 36	.826** .000 36	.897** .000 36
X3.5 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.491* .002 36	.476* .003 36	.722* .000 36	.699* .000 36	1 .000 36	.707* .000 36	.501* .002 36	.648* .000 36	.471* .004 36	.592** .000 36	.782** .000 36
X3.6 Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.599* .000 36	.554* .000 36	.632* .000 36	.601* .000 36	.707* .000 36	1 .000 36	.604* .000 36	.609* .000 36	.504* .002 36	.650** .000 36	.802** .000 36
X3.7 Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.335* .046	.272 .108	.413* .012	.529* .001	.501* .002	.604* .000	1 .000	.679* .000	.492* .002	.462** .005	.662** .000

N		36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.8	Pearson Correlation	.438*	.460*	.737*	.794*	.648*	.609*	.679*	1	.673*	.756**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.008	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.9	Pearson Correlation	.533*	.617*	.733*	.765*	.471*	.504*	.492*	.673*	1	.808**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.004	.002	.002	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
X3.10	Pearson Correlation	.599*	.627*	.828*	.826*	.592*	.650*	.462*	.756*	.808*	1	.879**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.756*	.767*	.903*	.897*	.782*	.802*	.662*	.842*	.808*	.879**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Valid Y

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Stres Kerja
Y.1	Pearson Correlation	1	.360*	.566*	.643*	.393*	.439*	.769**
	Sig. (2-tailed)		.031	.000	.000	.018	.007	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.2	Pearson Correlation	.360*	1	.218	.614*	.280	.169	.475**
	Sig. (2-tailed)	.031		.201	.000	.099	.325	.003
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.3	Pearson Correlation	.566**	.218	1	.649*	.548*	.546*	.782**

	Sig. tailed) (2-	.000	.201		.000	.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.4	Pearson Correlation	.643**	.614*	.649*	1	.541*	.344*	.770**
	Sig. tailed) (2-	.000	.000	.000		.001	.040	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.5	Pearson Correlation	.393*	.280	.548*	.541*	1	.713*	.814**
	Sig. tailed) (2-	.018	.099	.001	.001		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y.6	Pearson Correlation	.439**	.169	.546*	.344*	.713*	1	.770**
	Sig. tailed) (2-	.007	.325	.001	.040	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Stres Kerja	Pearson Correlation	.769**	.475*	.782*	.770*	.814*	.770*	1
	Sig. tailed) (2-	.000	.003	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

Lampiran 4

Tabulasi Data Responden

NO	BEBAN KERJA						TOTAL X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	
1	1	2	3	5	3	3	17
2	1	1	1	1	1	1	6
3	2	1	1	3	2	2	11
4	3	3	3	2	2	2	15
5	1	1	2	2	3	4	13
6	4	2	2	3	3	2	16
7	4	4	3	3	3	3	20
8	1	1	2	2	1	1	8
9	2	2	2	3	3	2	14
10	4	1	3	4	4	2	18
11	2	2	2	2	2	2	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	1	1	3	3	4	3	15
14	5	5	5	4	1	1	21
15	1	1	1	1	1	1	6
16	2	2	2	2	2	2	12
17	3	4	4	3	4	2	20
18	4	3	5	5	5	5	27
19	1	1	1	1	1	1	6
20	4	2	4	3	3	3	19
21	4	3	3	2	3	3	18
22	4	4	2	4	4	2	20
23	2	4	4	2	3	4	19
24	3	4	3	4	3	3	20
25	2	1	3	3	4	4	17
26	3	4	1	1	2	1	12
27	4	4	2	2	2	2	16
28	2	1	2	2	1	1	9
29	3	3	3	3	3	3	18
30	5	5	4	4	4	3	25
31	4	4	4	2	5	4	23
32	4	4	3	3	3	2	19
33	4	2	3	5	5	4	23
34	4	4	5	5	5	5	28
35	4	4	4	5	5	5	27
36	4	4	4	4	4	4	24

NO	LINGKUNGAN KERJA						TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	
1	4	5	1	1	1	1	13
2	5	2	3	1	1	1	13
3	4	3	1	1	1	1	11
4	3	3	2	2	3	3	16
5	4	3	1	2	1	2	13
6	4	4	3	2	3	4	20
7	5	3	2	3	3	3	19
8	1	1	1	1	5	1	10
9	5	2	2	2	2	2	15
10	4	4	4	2	4	4	22
11	2	2	2	1	2	3	12
12	2	2	2	2	2	2	12
13	3	3	2	2	3	4	17
14	1	1	1	5	1	1	10
15	1	1	1	1	1	1	6
16	2	3	2	2	3	2	14
17	3	4	4	4	3	3	21
18	5	3	3	4	4	4	23
19	3	3	3	1	1	1	12
20	5	2	3	4	4	4	22
21	3	3	2	2	3	4	17
22	4	4	3	4	4	4	23
23	3	4	3	2	3	3	18
24	2	4	4	4	4	4	22
25	2	2	4	2	3	2	15
26	2	2	1	1	2	3	11
27	2	2	2	2	2	1	11
28	1	1	1	3	3	2	11
29	3	3	3	3	3	3	18
30	4	5	4	2	2	3	20
31	5	5	2	1	2	3	18
32	5	5	3	2	3	3	21
33	4	4	3	4	5	3	23
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	5	5	4	4	28
36	5	4	4	4	4	5	26

NO	STRES KERJA						TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	
1	5	5	1	5	3	1	20
2	1	3	1	1	1	1	8
3	1	4	1	1	2	1	10
4	1	3	2	2	3	2	13
5	1	3	2	3	1	1	11
6	1	3	1	2	4	2	13
7	3	4	2	3	3	2	17
8	1	1	1	1	1	1	6
9	4	3	2	3	1	1	14
10	3	4	1	3	2	1	14
11	1	3	2	3	3	1	13
12	2	2	2	2	2	1	11
13	1	3	1	1	1	1	8
14	3	1	2	1	5	5	17
15	1	1	1	1	1	1	6
16	3	2	2	2	2	1	14
17	5	2	4	4	3	4	22
18	3	3	3	3	4	4	20
19	1	3	1	3	1	1	10
20	2	2	1	2	2	3	12
21	1	1	1	2	3	2	10
22	4	4	4	4	4	2	22
23	3	4	2	4	3	3	19
24	2	3	4	4	4	4	21
25	3	2	5	3	1	1	15
26	2	2	1	1	1	2	9
27	2	2	1	2	2	1	10
28	2	1	1	1	1	1	7
29	3	3	3	3	3	3	18
30	2	4	3	3	4	4	20
31	3	2	4	4	5	2	20
32	3	5	2	3	2	3	18
33	2	4	3	5	4	2	20
34	4	4	4	4	4	4	24
35	4	4	4	4	4	4	24
36	4	4	4	4	4	4	24