

Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Karyawan UD Rahmat Kutowinangun)

Imam Syarifudin

Manajemen STIE Putra Bangsa
Email : imamsyarif1999@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 responden. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja fisik melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Sementara itu, melalui uji simultan didapatkan bahwa beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa faktor beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja fisik adalah hal yang perlu diperhatikan untuk menurunkan stres kerja karyawan agar lebih baik lagi demi terwujudnya tujuan UD Rahmat Kutowinangun. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji korelasi, uji determinasi, uji t, uji analisis regresi linier berganda. Alat bantu pengelolaan data menggunakan SPSS 23.0 for windows. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Konflik Kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh pada stres kerja pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun.

Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Stres Kerja

Abstract

This research aims to determine how much influence the workload, work conflict, and physical work environment have on the work stress of employees of UD Rahmat Kutowinangun. Sampling in this study using non-probability sampling with sampling techniques, namely saturated samples with a sample size of 75 respondents. The results of this study concluded that workload, work conflict and physical work environment through partial testing have a significant effect on the work stress of employees of UD Rahmat Kutowinangun. Meanwhile, through the simultaneous test, it was found that workload, work conflict and physical work environment together had a significant effect on the work stress of UD Rahmat Kutowinangun employees. The results of this study imply that workload factors, work conflict and physical work environment are things that need to be considered to reduce employee work stress so that it is better for the realization of UD Rahmat Kutowinangun's goals. This research uses descriptive analysis method and statistical validity test, reliability test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test, correlation test, determination test, t test, multiple linear regression analysis test. Data management tools using SPSS 23.0 for windows. The t test shows that the workload affects the work stress of UD Rahmat Kutowinangun employees. Work Conflict affects the work stress of UD Rahmat Kutowinangun employees. Physical Work Environment affects the work stress of UD Rahmat Kutowinangun employees. Workload, Work Conflict, and Physical Work Environment affect work stress on employees of UD Rahmat Kutowinangun.

Keywords: Workload, Work Conflict, Physical Work Environment, Work Stress

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berada di dalam perusahaan adalah aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan suatu potensi yang besar

untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Karena tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak hanya

tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada sumber daya manusia atau karyawan. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya perusahaan memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi, sehingga pegawai juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dinilai dari suksesnya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang di alami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan (Mangkunegara 2009:157), Stres merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya karena dalam menjalankan pekerjaannya karyawan akan berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja yang berada di setiap lingkungan perusahaannya. Jadi lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan di terima karyawan. Karyawan yang bekerja di berbagai perusahaan rentan mengalami stres kerja. Dalam dunia kerja, sering timbul berbagai masalah sehubungan dengan stres dan kondisi-kondisi yang dapat memicu terjadinya stres. Baik disadari maupun tidak, pekerjaan seseorang menimbulkan stres pada dirinya. Hal ini pasti akan tampak dalam kurun waktu yang panjang, karena memang manusia setiap harinya berkecimpung di tempat kerjanya lebih dari sepertiga kali dari total waktu yang tersedia. UD Rahmat merupakan salah satu unit industri kayu yang inti usahanya adalah mengolah kayu yang dihasilkan menjadi berbagai macam produk olahan kayu dan bertujuan menambah added value dari kayu tersebut. Dari pengamatan awal penulis diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja karyawan yang di sebabkan akibat stres kerja yang terlihat dari beberapa karyawan sehingga jumlah produksi selama beberapa tahun terakhir ini sering mengalami penurunan target produksi, yang di pengaruhi dengan beberapa faktor diantaranya beban kerja yang berlebihan kemudian muncul konflik kerja antar karyawan dan pengaruh dari lingkungan kerja perusahaan. Industri penggergajian ini merupakan industri yang menghasilkan barang setengah jadi yang kemudian akan diproses lebih lanjut lagi untuk menghasilkan produk jadi. Hasil dari pengolahan kayu menjadi kayu gergajian dapat dimanfaatkan oleh industri kayu lanjutan. Selain itu hasilnya juga digunakan dalam usaha mebel kayu, sebagai bahan bangunan dan usaha

kusen-kusen tradisional. Kayu bulat merupakan sumber bahan baku utama dalam memproduksi kayu gergajian. Industri penggergajian kayu merupakan salah satu konsumen terbesar kayu bulat. Terutama pada pabrik pengolahan kayu yang sangat di harapkan menjadi salah satu pendukung industri kayu tersebut di dalam perusahaan terdapat berbagai macam pendukung proses. Banyak faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain adalah beban kerja yang di rasakan karyawan, konflik kerja yang sering timbul antar karyawan, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Target produksi pada perusahaan UD Rahmat merupakan beban kerja yang di alami oleh para karyawan biasanya terjadi akibat pesanan yang overload dan bahan baku yang minim sehingga membuat karyawan merasa tertekan. Beban kerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya adalah sistem pemberian tugas yang berlebihan, dan tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Hal-hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan (Abdurrahmat Fathoni, 2009:176). (Schultz dan schultz, 2006) menyatakan beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014), beban kerja. Tuntutan target produksi perusahaan yang harus di penuhi karyawan juga sering mengalami beban kerja lainnya dengan pekerjaan diluar kemampuan karyawannya dan kegiatan-kegiatan yang sering di lakukan pada saat proses produksi sehingga karyawan harus bekerja merangkap di dalam proses produksi. Yang di karenakan ada salah satu karyawan yang tidak hadir. Pekerjaan yang dilakukan karyawan UD Rahmat Kutowinangun, dengan merangkap di proses produksi dan di luar proses produksi, tuntutan target perusahaan dan batas waktu pengolahan terkadang semakin membuat beban karyawan perusahaan semakin besar. Jumlah pegawai disini yang relatif kurang adalah salah satu faktor kurang berjalannya target perusahaan dan juga terkadang ada karyawan yang sering tidak hadir saat target produksi sedang di jalankan. Pekerjaan yang di lakukan karyawan UD Rahmat Kutowinangun antara lain tenaga bongkar muat bahan baku dan hasil olahan, bagian penggergajian bahan baku, bagian pengukuran bahan baku, kernet masing-masing unit mesin gergaji, bagian penataan hasil produksi sekaligus pentortir jenis kayu yang akan di jadikan sebagai bahan baku. Konflik kerja juga merupakan faktor yang perlu di teliti karena konflik kerja juga mengakibatkan stres kerja yang timbul antar karyawan, Menurut Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Menurut Malayu Hasibuan (2013:199), konflik adalah suatu persaingan kurang sehat berdasarkan ambisi dalam hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan atau ketegangan baik intra individu maupun interentitas social seperti individu, kelompok

ataupun organisasi. Menurut Robbins (1996), konflik muncul karena ada kondisi yang melatarbelakangi (antecedent conditions), kondisi tersebut, yang disebut juga sebagai sumber terjadinya konflik. Adapun hal-hal yang membuat terjadinya konflik kerja pada karyawan UD Rahmat yaitu adanya perbedaan persepsi antar karyawan dan juga kecemburuan sosial yang cukup tinggi dan juga terdapat keteledoran saat melakukan proses produksi. Banyaknya pekerjaan tidak selalu menjadi penyebab stres, tetapi akan menjadi sumber stres bila banyaknya pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki antar individu. Faktor lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor yang perlu diteliti pada penelitian ini, karena lingkungan kerja fisik yang kurang nyaman dalam melakukan pekerjaan, karyawan merasa tidak nyaman saat bekerja akan mengakibatkan stres kerja. Lingkungan kerja fisik adalah yang terjadi berkaitan dengan tempat kerja, fasilitas tempat kerja, dan penunjang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja fisik (2009:183) adalah keseluruhan alat perkakas, bahan yang dihadapi, lingkungan, metode kerjanya berada disekitar pekerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun kelompok. Menurut Nitisemito (2000:183) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai berbagai macam hal atau sesuatu yang berada di sekeliling pekerja serta dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Robbins (2002; 36) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab terjadinya stres kerja dalam suatu perusahaan yang dialami oleh karyawannya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004). Berdasarkan pendapat dan uraian di atas, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat ditangkap dengan panca indera manusia, seperti tempat kerja yang dipenuhi limbah produksi, lingkungan pekerjaan yang sempit dan penataan hasil produksi yang kurang tertata yang dikarenakan terbatasnya tempat atau gudang penyimpanan hasil produksi perusahaan di UD Rahmat Kutowinangun. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja (Studi Pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun)”.

TUJUAN PENELITIAN

Sebagaimana telah diuraikan dalam rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada UD Rahmat kutowinangun.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada UD Rahmat kutowinangun.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada UD Rahmat kutowinangun.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja pada UD Rahmat kutowinangun.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan (Mangkunegara 2009:157).

Beban Kerja

Beban kerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya adalah sistem pemberian tugas yang berlebihan, dan tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Hal-hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan (Abdurrahmat Fathoni, 2009:176).

Konflik Kerja

Menurut Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan nilai-nilai dan persepsi yang berbeda.

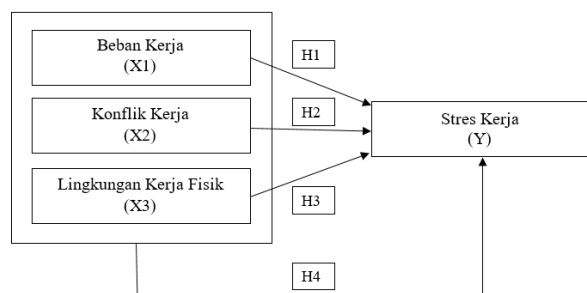
Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004).

MODEL EMPIRIS

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas maka dapat disusun suatu model empiris yang digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



Berdasarkan kajian pustaka dan hasil penelitian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka formula hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 :Diduga Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun.
 H2 :Diduga konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun.
 H3 :Diduga Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Stres Kerja pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun.
 H4 :Diduga Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun.

METODE

Rancangan penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan UD Rahmat Kutowinangun dan metode pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh dengan jumlah 75 karyawan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: (1) menyebar kuesioner langsung kepada karyawan UD Rahmat Kutowinangun; (2) wawancara; (3) Studi pustaka; (4) observasi. Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditunjukkan untuk memperoleh jawaban dari responden. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS for windows versi 23.0. Teknik analisis data dilakukan dengan dua cara yaitu analisis deskriptif dan analisis statistika. Analisis data secara statistika meliputi: (1) Uji validitas dan reliabilitas; (2) Uji Asumsi Klasik; (3) Uji hipotesis; (4) Uji Determinasi; (6) Uji Regresi Linier Berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validasi adalah uji yang digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuesioner. Item butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dan dengan tingkat signifikan lebih kecil 0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n-2$, yang dimana $df = 75-2 = 73$, diperoleh hasil r_{tabel} sebesar = 0,2272. Berikut ini uji

validitas untuk kuesioner yang diberikan kepada responden dalam bentuk tabel sebagai berikut:

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,818	0,2272	Valid
2	Butir 2	0,792	0,2272	Valid
3	Butir 3	0,806	0,2272	Valid

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas Beban Kerja

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,686	0,2272	Valid
2	Butir 2	0,747	0,2272	Valid
3	Butir 3	0,732	0,2272	Valid
4	Butir 4	0,753	0,2272	Valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas Konflik Kerja

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,566	0,2272	Valid
2	Butir 2	0,637	0,2272	Valid
3	Butir 3	0,663	0,2272	Valid
4	Butir 4	0,774	0,2272	Valid
5	Butir 5	0,596	0,2272	Valid
6	Butir 6	0,670	0,2272	Valid

Tabel3. Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja Fisik

No	Item pernyataan	r hitung	r tabel	Status
1	Butir 1	0,788	0,2272	Valid
2	Butir 2	0,801	0,2272	Valid
3	Butir 3	0,818	0,2272	Valid

Tabel 4. Hasil Pengujian Validitas Stres Kerja

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada semua variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2009). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60 (Ghozali, 2005:129).

Tabel 5. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Minimum	Nilai Alpha Cronbach	Status
1	Butir 1	0,6	0,726	Reliabel
2	Butir 2	0,6	0,702	Reliabel
3	Butir 3	0,6	0,730	Reliabel
4	Butir 4	0,6	0,723	Reliabel

Berdasarkan hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghazali (2005:96), uji asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi tidak ada multikolinieritas dalam model regresi dapat dideteksi dengan melihat yaitu besarnya nilai VIF di bawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2005:96).

Tabel 6. Hasil Pengujian Multikolinieritas

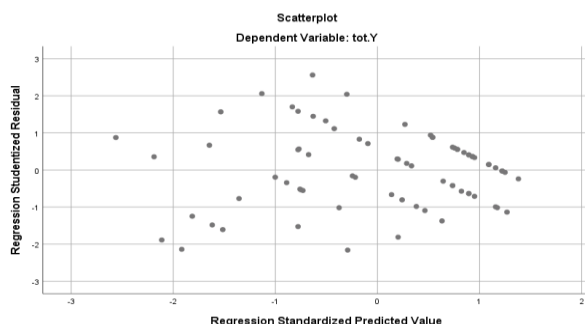
Variabel Bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja(X1)	0,677	1,477
Konflik Kerja (X2)	0,682	1,465
Lingkungan Kerja Fisik (X3)	0,619	1,615

Berdasarkan Tabel 6 diatas, analisis dapat dijelaskan bahwa nilai Tolerance diatas 0,01 dan nilai VIF dibawah 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139).

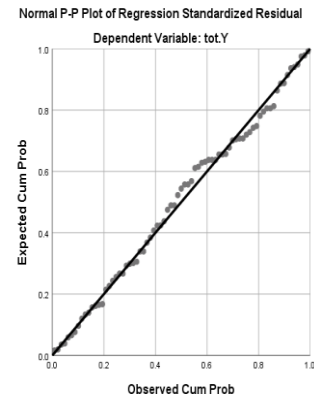
Gambar 1.
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (no) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Gambar 2



Menurut Ghazali (2013: 154) uji normalitas digunakan untuk menguji kenormalan pendistribusian dalam model regresi, variabel pengganggu atau residunya. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki data yang terdistribusi uji Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Uji Regresi Linier berganda

Gambar 3

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error			
(Constant)	.204	.929		.219	.827
Beban Kerja	.203	.085	.207	2.388	.020
Konflik Kerja	.143	.066	.186	2.152	.035
Lingkungan kerja Fisik	.310	.051	.549	6.064	.000

Dependent Variable: Stres Kerja

Untuk melakukan analisis pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja fisik, terhadap stres kerja pada pegawai UD Rahmat Kutowinangun, penulis menggunakan rumus persamaan regresi linear berganda (Ghozali,2013:96)

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2005:89), uji t dilakukan untuk menguji signifikansi secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Menentukan t_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - k$, yang dimana untuk struktural I memiliki t_{tabel} yaitu 2.01537. Sedangkan untuk struktural II memiliki t_{tabel} yaitu 2.01669.

Tabel 7. Hasil Uji parsial (t)

No	Variable	t hitung	t tabel	Sig	Status
1	Beban Kerja	2,388	1.66629	0,020	Signifikan
2	Konflik Kerja	2,152	1.66629	0,035	Signifikan
3	Lingkungan Kerja Fisik	6,064	1.66629	0,000	Signifikan

Berdasarkan tabel 7, maka dapat dijelaskan bahwa:

- Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Hasil t hitung untuk variable beban kerja ($t=2,388$) lebih besar dari t tabel ($t= 1.66629$) dengan tingkat signifikansi ($\alpha =0,020$) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), hal ini berarti bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun.
- Pengaruh konflik kerja terhadap Stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Hasil t hitung untuk variable konflik kerja ($t=2,152$) lebih besar dari t tabel ($t= 1.66629$) dengan tingkat signifikansi ($t=0,035$) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), hal ini berarti bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun.
- Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Hasil t hitung untuk variable konflik kerja ($t=6,064$) lebih besar dari t tabel ($t= 1.66629$) dengan tingkat signifikansi ($t=0,035$) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun.

2. Uji Simultan (F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji F dengan bantuan program SPSS adalah sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressi	120.723	3	40.241	42.051	.000 ^b
	Residual	67.944	71	.957		
	Total	188.667	74			

Berdasarkan table 8, diperoleh f hitung sebesar 42,051 dan lebih besar dari f tabel yaitu ($f=2,73$) dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari ($\alpha=0,05$) yang berarti bahwa hipotesis diterima. Hal ini bermakna bahwa variable beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun.

3. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Mode	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.625

- Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Fisik
- Dependent Variabel : Stres Kerja

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan table 9, nilai koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,625 atau 62,4% . hal ini berarti bahwa variable beban kerja, konflik kerja dan Lingkungan kerja fisik dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variable stres kerja karyawan UD Rahmat kutowinangun sebesar 62,5% dan sisanya (37,5%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, maka pembahasan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun

Hipotesis pertama diajukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stress kerja. Hasil uji t variable beban kerja menunjukkan bahwa (2,388) lebih besar dari t tabel (1.66629) dengan tingkat signifikansi (0,020) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis pertama diterima, yang berarti bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres kerja karyawan UD Rahmat kutowinangun, yang di sebabkan adanya beban pekerjaan yang tinggi dari perusahaan yang membuat para karyawan mengalami stres kerja. dalam melakukan suatu pekerjaan karyawan di tuntutan untuk menyelesaikan jumlah produksi dalam waktu yang cepat dan tepat sehingga

tekanan pekerjaan di dalam pabrik menjadi tinggi dan menimbulkan stres kerja dan membuat hasil produksi tidak terlalu baik. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh M.Hasby(2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pabrik.

2. Pengaruh konflik kerja terhadap Stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun

Hipotesis kedua diajukan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja. Hasil uji t variable konflik kerja menunjukkan bahwa (2,152) lebih besar dari t tabel (1.66629) dengan tingkat signifikansi (0,035) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis kedua diterima, yang berarti bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat kutowinangun. Hal ini berarti semakin tinggi konflik kerja karyawan maka akan meningkatkan stres kerja. Seperti halnya karyawan UD Rahmat kutowinangun melakukan pengelompokan karyawan kerja yang berujung tidak cocoknya karyawan satu dengan karyawan lainnya, sedangkan karyawan yang mengerjakan selalu acak karena disesuaikan menurut kehadiran waktu kerja. target standar produksi yang belum ditetapkan oleh perusahaan dari masing-masing karyawan, pada akhirnya banyak karyawan yang merasa kesulitan dalam menerima pekerjaan dari atasan sehingga menyebabkan konflik yang timbul di dalam proses produksi di tempat kerja. Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh M Hasby(2017) yang menjelaskan bahwa pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada karyawan pabrik berpengaruh positif dan signifikan.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat kutowinangun

Hipotesis ketiga diajukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja. Hasil uji t variable lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa (6,064) lebih besar dari t tabel (1.66629) dengan tingkat signifikansi (0,000) lebih kecil dari ($\alpha = 0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima, yang berarti bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Hal ini berarti semakin buruk lingkungan kerja fisik maka akan meningkatkan stres kerja karyawan. kondisi tempat kerja kurang tertata dengan baik, tata letak bahan baku mentah yang akan di olah dan juga limbah yang di hasilkan kurang di perhatikan maka ini sangat mungkin terjadinya stres kerja yang akan menimbulkan terbatasnya ruang tempat menaruh hasil produksi yang sudah jadi. Keamanan untuk para karyawan juga kurang di perhatikan dari mulai proses produksi, dimana pekerja atau karyawan melakukan pekerjaannya dengan tangan tanpa kaos tangan kerja sehingga keamanan karyawan kurang di perhatikan, tidak adanya sepatu keamanan untuk para pekerja para karyawan hanya menggunakan alas kaki seadanya atau bahkan ada yang tidak memakai alas kaki sama sekali. Tidak adanya kotak obat atau P3K yang di sesuaikan dengan tingkat resiko kecelakaan kerja yang di terima

karyawan saat melakukan proses produksi, perusahaan hanya menyediakan P3K seadanya saja dengan antisipasi resiko kecelakaan kerja yang jauh dari standar, Temuan ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Zulmaidarleni, Rini Sarianti, Yuki Fitria (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

4. Pengaruh beban kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja.

Hipotesis keempat diajukan untuk mengetahui Pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja. Hasil uji f menunjukkan bahwa f hitung sebesar (42,051) dan lebih besar dari f tabel yaitu (2,73) dengan tingkat signifikansi 0,000 (lebih kecil dari (0,05) yang berarti bahwa hipotesis keempat diterima. Temuan ini didukung penelitian dari Aglis Andhita Hatmawan (2017) yang menyatakan bahwa Konflik antar karyawan, beban kerja yang menumpuk, serta lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat kutowinangun. artinya, semakin tinggi beban kerja yang di berikan oleh perusahaan maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang di rasakan karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah beban kerja karyawan maka stres kerja yang dirasakan karyawan akan semakin rendah.
2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat kutowinangun. Artinya semakin tinggi konflik kerja yang terjadi maka semakin tinggi pula stres kerja karyawan UD Rahmat kutowinangun, begitu pula sebaliknya semakin rendah konflik kerja yang terjadi di perusahaan UD Rahmat kutowinangun maka akan semakin rendah stres kerja yang dirasakan karyawan.
3. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dapat menstimulasi peningkatan stres kerja.
4. Beban kerja, konflik kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan UD Rahmat Kutowinangun.

Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangannya yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya :

1. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan untuk mengukur stres kerja terbatas pada variabel beban kerja, konflik kerja, dan lingkungan kerja fisik.
2. Rendahnya sumber daya manusia dari karyawan UD Rahmat Kutowinangun menjadi kendala dalam penyelesaian kuesioner secara mandiri (self-administered).

Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka hasil penelitian dapat memberikan kontribusi implikasi praktis dan implikasi teoritis.

1. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi UD Rahmat Kutowinangun untuk meminimalisir stres kerja. Dengan cara mengurangi beban kerja serta mencegah terjadinya konflik kerja dan lingkungan kerja fisik yang baik, serta memahami karakteristik individu pegawai agar pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang mereka miliki dengan cara :

1. Mengkaji ulang kebijakan waktu kerja dengan adanya stres kerja yang tinggi dan jumlah pesanan yang terlalu banyak dengan jangka waktu yang pendek tidak sesuai dengan kemampuan individu antar karyawan, pemilik UD Rahmat Kutowinangun harus sebisa mungkin menetapkan standar pekerjaan untuk karyawan agar dapat mengurangi stres kerja yang terjadi. Misalnya dengan memberi target sesuai kemampuan karyawan.
2. Lingkungan kerja fisik yang buruk dan tatanan produksi yang kurang baik sangat mempengaruhi proses kerja karyawan, pemilik UD Rahmat harus selalu memperbaiki dan menata ulang lingkungan kerja fisik yang baik di lingkungan kerja UD Rahmat Kutowinangun agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dan dapat mengurangi stres kerja yang tinggi. Menyediakan kotak P3K untuk mengantisipasi kecelakaan kerja di setiap bagian produksi, karna kecelakaan di mungkinkan dapat terjadi kapan saja. Memberikan fasilitas yang belum terpenuhi yaitu kaos tangan kerja (gloves), sepatu kerja atau bahkan memberikan kaca mata kerja untuk melindungi karyawan selama proses produksi.
3. Adanya konflik kerja dan beban kerja yang tinggi sangat mempengaruhi proses produksi, konflik antar karyawan mulai kecemburuan sosial hingga tidak dapat menerima pendapat dari karyawan lain, pemilik UD Rahmat diharuskan Membuat kebijakan yang di tetapkan perusahaan untuk karyawan agar tidak terjadi konflik kerja yang dilakukan oleh individu dan juga membuat hubungan antar karyawan menjadi lebih baik

karna pekerjaan yang telah di berikan sesuai jobdesk masing-masing.

2. Implikasi Teoritis

Hasil dari penelitian ini memberikan beberapa implikasi teoritis diantaranya yaitu :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Beban kerja yang bisa menyebabkan terjadinya stres kerja diantaranya adalah sistem pemberian tugas yang berlebihan ,dan tekanan dan sikap pimpinan terhadap target kerja yang kurang adil dan tidak wajar. Hal-hal tersebut bisa menyebabkan terjadinya stres kerja karyawan (Abdurrahmat Fathoni, 2009:176). Peneliti menemukan adanya faktor yang mempengaruhi terjadinya stres pada karyawan UD Rahmat Kutowinangun, Dalam penelitian ini pemilik UD Rahmat kutowinangun dapat melihat apa penyebab terjadinya beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan stres kerja pada karyawannya dengan melihat hasil uji yang di lakukan oleh peneliti.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Menurut Sunyoto (2012:218) menjelaskan bahwa, konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Hal ini mengandung implikasi agar pemilik UD Rahmat kutowinangun membuat hubungan yang baik antar karyawan dengan cara menata ulang individu dengan melihat faktor konflik kerja yang sering terjadi pada hasil uji penelitian ini dan juga memahami antar individu sesama karyawan yang sedang menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara menyesuaikan kriteria tim atau barang yang akan di buat dari karyawan masing-masing.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004). Hal ini mengandung implikasi agar kedepannya UD Rahmat Kutowinangun memperbaiki lingkungan kerja fisik di tempat kerja, dari penelitian ini dapat dilihat masih banyak faktor yang harus di perbaiki oleh pemilik UD Rahmat Kutowinangun, limbah yang di dihasilkan di olah kembali agar menjadi income baik dalam kondisi mentah ataupun barang jadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. 2011. *Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam* : Universitas Widya Dharma.
- Arikunto, Suharsimin, 2002, *Prosesure Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V* Jakarta : Rineka Cipta.
- Gunawan, Sudarmanto. 2005, *Analisis Regresi Linear Ganda dengan SPSS*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 21*, Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbitan UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Henry Simamora. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Handoko, T.H. 2010, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta : BPF E.
- Hadi, Sutrisno, 2004. *Metodologi Penelitian Administrasi Untuk Ekonomi dan Bisnis*. Edisi 1. Yogyakarta : BPF E
- Hasibuan, Malayu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Henry Simamora.2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kedua, PT. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Martoyo,S.,2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, Yogyakarta: BPF E.
- Moorhead, G and Griffin, R. 2013. *Perilaku Organisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhartikasari, Wulan. 2015. *Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bengkalis*. Universitas Riau. Pekanbaru.
- Munandar Arifin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephens P., 2010. *Manajemen. Edisi Kesepuluh*. Jakarta : Erlangga
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology Work Today (9 Edition)*. New Jersey : Pearson Education, Inc.
- Siagian, Sondang P., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Binis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____.2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____.2008. *Metode Penelitian Administrasi; Dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____.2009. *Metode Penelitian Binis*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____.2010. *Metode Penelitian Kualitatif dan kualitatif*. Bandung : CV. Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : Graha Aksara.
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Suryaningrum, Tri. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rs Pku Muhammadiyah Yogyakarta*. :Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Pertama. PT. Raja Grafindo. Jakarta.