

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPBD KABUPATEN KEBUMEN

Siti Mutaliah

Program Studi Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen

E-mail: sitimutoliah85@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja dan dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode non *probability sampling* yaitu sampel jenuh dengan jumlah 33 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah uji instrument validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data menggunakan SPSS *for windows* versi 22.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; (2) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja; (3) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja; (4) Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja; (5) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

Kata kunci: beban kerja, konflik kerja, stres kerja dan kinerja.

PENDAHULUAN

Letak geografis Kabupaten Kebumen berada pada jalur lempeng Indo-Australia dan lempeng Eurasia, dapat dipastikan menjadi wilayah yang rawan terhadap ancaman bencana gempa bumi, tsunami, dan tanah longsor. Tingginya ancaman yang tidak diimbangi oleh penguatan kapasitas masyarakat akan meningkatkan kerentanan masyarakat. Pengelolaan bencana merupakan tanggung jawab seluruh masyarakat Kabupaten Kebumen, tetapi paradigma berpikir masyarakat bahwa penanggulangan bencana hanya menjadi tanggung jawab Pemerintah. Paradigma tersebut terbentuk karena kegiatan penanggulangan bencana

bersifat responsif, sehingga Pemerintah Daerah tidak berupaya secara maksimal untuk menyadarkan masyarakat bahwa kegiatan penanggulangan bencana merupakan tanggung jawab bersama. Konsep manajemen bencana dikenal tiga tahapan utama yaitu "*pra-disaster, during disaster, dan after disaster*". Menurut Sudibyakto (2011: 126), setiap tahapan dalam manajemen bencana merupakan suatu siklus yang kontinyu, bertahap dan komprehensif.

Berdasarkan jurnal Indeks Risiko Bencana Indonesia (IRBI) oleh BNPB, bahwa Kabupaten Kebumen merupakan Kabupaten/Kota rawan bencana ke-7 dari

35 Kabupaten/Kota di Jawa Tengah. Kabupaten Kebumen memperoleh skor 203 dengan kelas kerawanan tinggi. Menurut data dan informasi bencana Indonesia yang dikeluarkan oleh BNPB (2013), terdapat 9 ancaman bencana yang terdapat di Kabupaten Kebumen. Ancaman bencana tersebut adalah tanah longsor, banjir, banjir dan tanah longsor, kekeringan, puting beliung, gempa bumi, gelombang pasang, kecelakaan industri, KLB dan tsunami. Berikut data Indeks Risiko Bencana Indonesia (IRBI) tahun 2013

Tabel 1.1
Indeks Risiko Bencana Indonesia (IRBI)
Provinsi Jawa Tengah
Tahun 2013

No	Kabupaten/Kota	Skor	Kelas Risiko
1.	Cilacap	215	Tinggi
2.	Purworejo	215	Tinggi
3.	Tegal	213	Tinggi
4.	Brebes	211	Tinggi
5.	Banyumas	207	Tinggi
6.	Pemalang	206	Tinggi
7.	Kebumen	203	Tinggi
8.	Demak	184	Tinggi
9.	Kota Semarang	184	Tinggi
10.	Pekalongan	183	Tinggi
11.	Pati	174	Tinggi
12.	Rembang	172	Tinggi
13.	Batang	168	Tinggi
14.	Kendal	167	Tinggi
15.	Jepara	163	Tinggi
16.	Grobogan	162	Tinggi
17.	Purbalingga	159	Tinggi
18.	Boyolali	159	Tinggi
19.	Banjarnegara	150	Tinggi
20.	Blora	150	Tinggi
21.	Kota Pekalongan	148	Tinggi
22.	Wonogiri	146	Tinggi
23.	Magelang	143	Sedang
24.	Semarang	143	Sedang
25.	Temanggung	143	Sedang

26.	Sragen	142	Sedang
27.	Wonosobo	135	Sedang
28.	Kudus	132	Sedang
29.	Karanganyar	130	Sedang
30.	Klaten	123	Sedang
31.	Kota Tegal	117	Sedang
32.	Kota Magelang	108	Sedang
33.	Kota Salatiga	91	Sedang
34.	Sukoharjo	93	Sedang
35.	Kota Surakarta	80	Sedang

*Sumber: inarisk.bnpb.go.id tahun 2013
(diolah)*

Sebagai daerah rawan bencana seharusnya semua lapisan masyarakat memiliki peranan untuk melakukan penanggulangan bencana. Desentralisasi kebijakan yang dilakukan oleh Pemerintahan Pusat dimaksudkan agar Pemerintah Daerah ikut berperan aktif dan kreatifitas dalam penanggulangan bencana yang adaptif. Pada kenyataannya Pemerintah Daerah cenderung hanya sebagai implementor kebijakan dari pusat tanpa merumuskan kegiatan penanggulangan bencana sesuai dengan karakter bencana yang dimiliki.

Kinerja pegawai adalah wujud kerja yang dilakukan karyawan yang dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan/organisasi (Hasibuan, 2014). Fenomena kinerja pegawai yang terjadi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen, antara lain pada saat pelaksanaan kegiatan-kegiatan rutin tahunan dimana tahapan proses pelaksanaan membutuhkan totalitas dari pegawai yang menangani. Berikut jadwal kegiatan dan target fisik badan penanggulangan bencana daerah kabupaten kebumen tahun 2017.

Tabel 1.2.
Jadwal Kegiatan dan Target Fisik
Badan Penanggulangan Bencana
Daerah Kabupaten Kebumen Tahun
2017

No	Agenda Pelaksanaan	Batasan Waktu	Kenyataan
1.	Program administrasi perkantoran	Bulan April	Bulan April
2.	Program peningkatan sarana dan prasarana aparatur	Bulan Juni	Bulan Agustus
3.	Program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	Bulan April	Bulan April
4.	Program pengembangan data/pelatihan	Bulan Februari	Bulan Juli
5.	Program pengembangan data/informasi/statistik daerah	Bulan Juni	Bulan Agustus
6.	Program peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan	Bulan November	Bulan November
7.	Program pelayanan dan rehabilitasi kesejahteraan social	Bulan Agustus	Belum selesai
8.	Program perbaikan perumahan akibat bencana alam/social	Bulan Oktober	Belum selesai
9.	Program tanggap darurat dan jembatan	Bulan September	Bulan Oktober
10.	Program pencegahan dini dan penanggulangan korban	Bulan September	Belum selesai
11.	Program pengendalian banjir	Bulan Agustus	Bulan Oktober

Sumber: Jadwal Kegiatan dan Target Fisik BPBD Kabupaten Kebumen Tahun 2017 (diolah)

Dari data tabel 1.2 diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen kurang optimal pada tugasnya. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen mempunyai standar optimal kinerja sebesar 96%.

Sedangkan pada kenyataannya kinerja yang didapatkan hanya 84%. Hal ini terjadi diindikasi adanya berbagai faktor yang mempengaruhinya, yaitu beban kerja dan konflik kerja. Sehingga beberapa program kerja tidak terselesaikan sesuai dengan batasan yang telah ditentukan. Apabila setiap persoalan yang ada dapat terselesaikan dengan baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya akan menimbulkan dampak positif bagi dinas dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya apabila masalah-masalah tersebut tidak dapat terselesaikan dengan baik, maka dapat menurunkan kinerja pegawai.

Beban kerja dan konflik kerja merupakan masalah yang dihadapi pegawai yang dapat mempengaruhi stres kerja sehingga berdampak pada kinerja organisasi pada saat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal (Herrianto, 2010). Beban kerja yang berlebih sebagai akibat dari pekerjaan yang terlalu banyak diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, sedangkan pegawai tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan karena tidak seimbang kapasitas pegawai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dengan baik karena tidak seimbang kapasitas atau kemampuan kerja dari pegawai dengan beban pekerjaan yang diberikan berakibat pelaksanaan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Karena satu pegawai tidak hanya menyelesaikan satu pekerjaan, tetapi ada pekerjaan lain yang

harus diselesaikan pada waktu yang bersamaan Apabila harus diselesaikan sesuai waktu yang telah ditentukan pelaksanaan pekerjaan hasilnya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Aster Andriani Kusuma (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Apie Indo Karunia, bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja karyawan, serta beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan negative terhadap kinerja karyawan PT Apie Indo Karunia. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai BPBD Kabupaten Kebumen, beberapa pegawai sering lembur dikantor untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tetapi seringkali tidak selesai sesuai target, karena hanya beberapa pegawai saja yang bekerja, sedangkan yang lain hanya menunggu hasil. Permasalahan lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu konflik kerja.

Konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengang kenyataan apa yang diharapkannya (Mangkunegara, 2008). Konflik dalam organisasi terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Menurut Ika Ruhana (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Branch Malang, bahwa konflik kerja dan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkomsel Branch Malang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai BPBD Kabupaten Kebumen sering terjadi perdebatan antar pegawai akibat dari kesalahpahaman dan ketidakterbukaan antar pegawai Bidang 1, Bidang 2, Bidang 3 maupun bidang Kesekretariatan. Konflik dapat juga berakibat stres yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap tujuan serta kinerja pegawai di dalam suatu organisasi. Stres atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kinerjanya.

Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Sondang Siagian, 2008). Stres kerja bisa tampak dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Manusia sebagai pegawai dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stres, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Stres yang dialami oleh pegawai akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka peneliti mengambil judul: **Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Bpbd Kabupaten Kebumen.**

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Badan

- Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
2. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
 3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen
 4. Bagaimana pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
 5. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
5. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Hasibuan (2014) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah wujud kerja yang dilakukan karyawan yang dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan/organisasi. Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut Crismon Sitanggang (2005) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Ketepatan waktu
- d) Efektifitas
- e) Kemandirian
- f) Komitmen organisasi

Beban Kerja

Herrianto (2010) menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang ataupun sekelompok orang, selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Menurut Putra (2012:22) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

- a) Target Yang Harus Dicapai
- b) Kondisi Pekerjaan
- c) Standar Pekerjaan

Konflik Kerja

Menurut Mangkunegara (2008: 155) Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi denggang kenyataan apa yang diharapkannya. Menurut Yudha Rahayu Fitriana (2013) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

- a) Kesalahan komunikasi
- b) Perbedaan tujuan
- c) Perbedaan dalam penilaian atau persepsi
- d) Interdependensi aktivitas kerja
- e) Kesalahan dalam afeksi

Gaya Penanganan Konflik

Menurut model Afzalur Rahim dalam bukunya Kreitner dan Kinichi dalam jurnal Silaban dan Novrisca (2012: 5) menyatakan bahwa ada lima gaya penanganan konflik, yaitu:

1. Berintegrasi (memecahkan masalah). Dengan gaya ini, pihak-pihak yang tertarik dihadapkan pada masalah dan dengan bekerjasama mengenai masalah, menghasilkan dan memberikan bobot solusi alternatif dan memilih solusi.
2. Memenuhi (memuluskan). Gaya ini mengungkapkan bahwa ada pihak yang bersedia untuk memenuhi permintaan dan mengabaikan kepentingannya sendiri untuk memuaskan kepentingan pihak lain. Kelebihan gaya ini adalah mendorong kerja sama. Kelemahan utamanya adalah bahwa gaya perbaikan ini bersifat sementara dan gagal dalam menghadapi masalah yang mendasar.
3. Mendominasi (memaksa). Gaya ini menekankan pada kepedulian pada diri sendiri yang tinggi dan rendah untuk

Stres Kerja

Menurut Sondang Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Beberapa indikator untuk mengukur stres kerja menurut Cooper (dalam Margiati, 2005:134) adalah kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi.

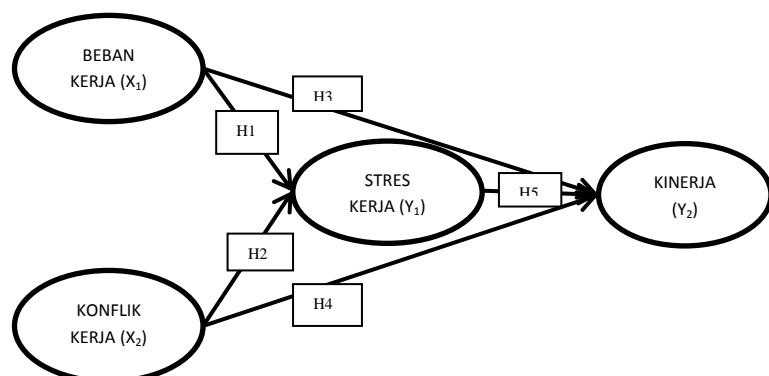
- a) Kondisi pekerjaan
- b) Masalah peran
- c) Hubungan interpersonal
- d) Kesempatan pengembangan karir
- e) Struktur organisasi

Hipotesis

- H1:** Terdapat pengaruh Beban kerja terhadap stress kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
- H2:** Terdapat pengaruh Konflik kerja terhadap stress kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
- H3:** Terdapat pengaruh Beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
- H4:** Terdapat pengaruh Konflik kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
- H5:** Terdapat pengaruh Stress kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.

METODE

Peneitian ini memiliki tiga macam variabel yaitu variabel beban kerja dan konflik kerja sebagai variabel bebas (X), variabel stres kerja sebagai variabel intervening (Y_1) dan variabel kinerja sebagai variabel terikat (Y_2)



Gambar 2.1 Model Empiris

Populasi

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada kantor

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen tahun 2017 sebanyak 33 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang menjadi obyek penelitian dengan jumlah pegawai 33 orang baik pria maupun wanita. Peneliti ini menggunakan penelitian populasi, karena seluruh pegawai tersebut dijadikan subyek penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2010) salah satu skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social. Dalam penelitian ini digunakan skala empat kategori.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji instrument validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri dari uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Uji hipotesis terdiri dari uji parsial dan koefisien determinasi. Analisis korelasi dan koefisien jalur. Perhitungan dilakukan dengan bantuan program SPSS 22.00.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat r_{hitung} dan r_{tabel} . Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$

maka butir/indicator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2009). r_{tabel} sebesar 0,3440.

Tabel
Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig	Ket
Beban Kerja	X1.1	0,729	0,3440	0,000	Valid
	X1.2	0,689	0,3440	0,000	Valid
	X1.3	0,617	0,3440	0,000	Valid
	X1.4	0,508	0,3440	0,003	Valid
	X1.5	0,641	0,3440	0,000	Valid
Konflik Kerja	X2.1	0,418	0,3440	0,015	Valid
	X2.2	0,629	0,3440	0,000	Valid
	X2.3	0,453	0,3440	0,008	Valid
	X2.4	0,515	0,3440	0,002	Valid
	X2.5	0,570	0,3440	0,001	Valid
	X2.6	0,590	0,3440	0,000	Valid
	X2.7	0,648	0,3440	0,000	Valid
	X2.8	0,756	0,3440	0,000	Valid
	X2.9	0,677	0,3440	0,000	Valid
	X2.10	0,580	0,3440	0,000	Valid
Stres Kerja	Y1.1	0,699	0,3440	0,000	Valid
	Y1.2	0,524	0,3440	0,002	Valid
	Y1.3	0,452	0,3440	0,008	Valid
	Y1.4	0,683	0,3440	0,000	Valid
	Y1.5	0,489	0,3440	0,004	Valid
	Y1.6	0,683	0,3440	0,000	Valid
	Y1.7	0,624	0,3440	0,001	Valid
	Y1.8	0,591	0,3440	0,000	Valid
	Y1.9	0,488	0,3440	0,004	Valid
	Y1.10	0,536	0,3440	0,001	Valid
	Y1.11	0,688	0,3440	0,000	Valid
	Y1.12	0,733	0,3440	0,000	Valid
Kinerja	Y2.1	0,540	0,3440	0,001	Valid
	Y2.2	0,563	0,3440	0,001	Valid
	Y2.3	0,645	0,3440	0,000	Valid
	Y2.4	0,657	0,3440	0,000	Valid
	Y2.5	0,533	0,3440	0,001	Valid
	Y2.6	0,680	0,3440	0,000	Valid
	Y2.7	0,542	0,3440	0,001	Valid
	Y2.8	0,597	0,3440	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel IV-5 dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan dari variabel beban kerja, konflik kerja, stres kerja dan kinerja memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai signifikansi dibawah 0,05, maka semua butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel
Hasil Uji Reliabilitas

Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Beban Kerja	0,623	0,60	Reliabel
Konflik Kerja	0,785	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,840	0,60	Reliabel
Kinerja	0,733	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah 2018

Berdasarkan tabel IV-6 dapat diketahui bahwa semua nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel beban kerja, konflik kerja, stres kerja dan kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka semua variabel tersebut dinyatakan reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

Uji Multikolinearitas

Tidak adanya multikolinearitas ditentukan dengan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2009).

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas Sub
Struktural I

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

Beban Kerja	0,905	1.106
Konflik Kerja	0,905	1.106

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Tabel
Hasil Uji Multikolinearitas Sub
Struktural II

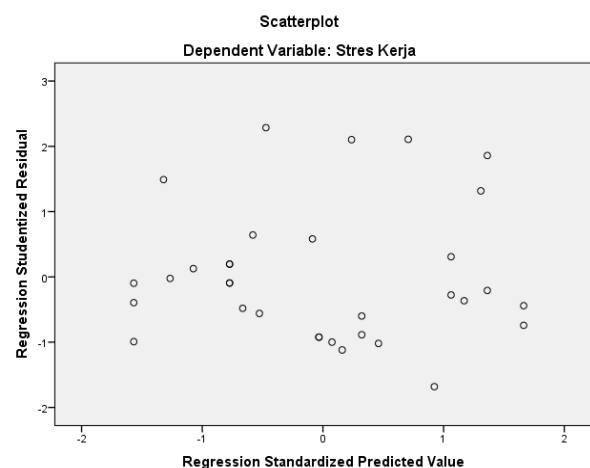
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja	0,787	1.271
Konflik Kerja	0,739	1.353
Stres Kerja	0,650	1.538

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* diatas 0,10, dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

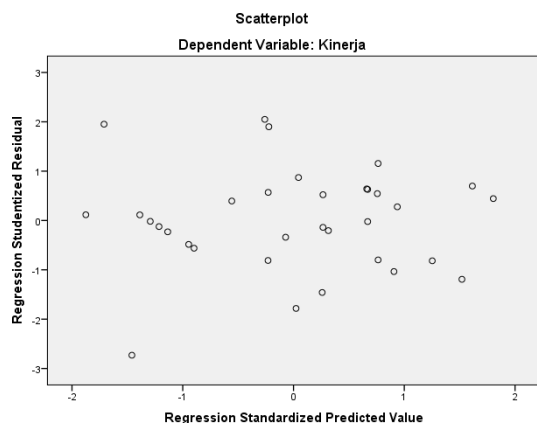
Uji Heteroskedastisitas

Gambar
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sub Struktural I



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Gambar
Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub
Struktural II

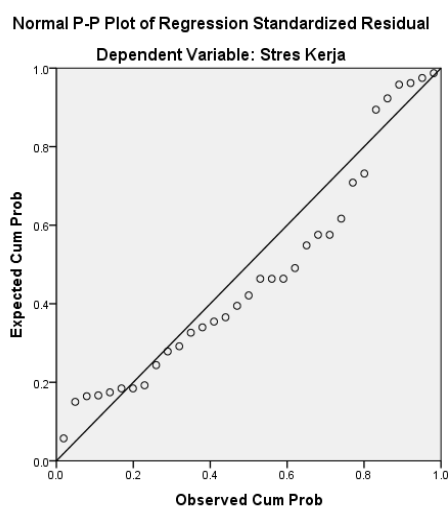


Sumber: Data primer yang diolah, 2018

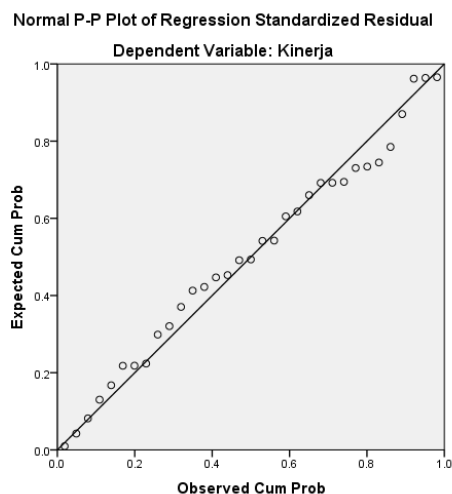
Berdasarkan gambar IV-2 dan gambar IV-3 diatas menunjukkan bahwa titik-titik terletak di bawah dan diatas garis nol dan tidak memiliki pola tertentu yang teratur sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (residual mempunyai varian yang konstan).

Uji Normalitas

Gambar
Hasil Uji Normalitas Sub Struktural I
Sumber: Data primer yang diolah, 2018



Gambar
Hasil Uji Normalitas Sub Struktural II



Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar tersebut di atas diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan I dengan rumus $df = n - k$ ($33 - 2 = 31$), diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,040. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji t Sub Struktural I

Coefficients ^a					
Model	Unstandardize d Coefficients		Standardi zed Coefficie nts	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.935	6.866		.864	.394
Beban Kerja	.758	.357	.328	2.121	.042
Konflik Kerja	.622	.240	.401	2.590	.015

Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

a. Hubungan Beban Kerja dan Stres kerja

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar $0,042 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,121 > 2,040$. Hasil ini menyatakan beban kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja (Y_1) pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.

b. Hubungan Konflik Kerja dan Stres kerja

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel konflik kerja (X_2) sebesar $0,015 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,590 > 2,040$. Hasil ini menyatakan konflik kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap stres (Y_1) kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.

Penentuan t_{tabel} untuk persamaan II dengan rumus $df = n - k$ ($33 - 3 = 30$), diperoleh angka pada t_{tabel} sebesar 2,042. Hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel
Hasil Uji t Sub Struktural II

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.878	3.084		15.848	.000
Beban Kerja	-.354	.170	-.258	-2.080	.046
Konflik Kerja	-.403	.118	-.437	-3.421	.002
Stres Kerja	-.193	.081	-.324	-2.381	.024

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

a. Hubungan Beban Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja (X_1) sebesar $0,046 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,080 > 2,042$. Hasil ini menyatakan beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y_2) pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.

b. Hubungan Konflik Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel konflik kerja (X_2) sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-3,421 > 2,042$. Hasil ini menyatakan konflik kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y_2) pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.

c. Hubungan Stres Kerja dan Kinerja

Hasil uji t pada tabel diatas, menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel stres kerja (Y_1) sebesar $0,024 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $-2,381 > 2,042$. Hasil ini menyatakan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y_2) pegawai BPBD Kabupaten Kebumen

Koefisien Determinasi

Tabel
Hasil Uji R² Sub Struktural I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591 ^a	.350	.306	3.5471

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja

Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan I sebesar 0,306 artinya 30,6% variabel Stres Kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan konflik kerja, sedangkan sisanya sebesar 69,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model peneitian ini.

Tabel
Hasil Uji R² Sub Struktural II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.806 ^a	.650	.614	1.5740

Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja, Stres Kerja

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Adjusted R² persamaan II sebesar 0,614 artinya 61,4% variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja, konflik kerja dan stres kerja, sedangkan sisanya sebesar 38,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model peneitian ini.

Analisis Korelasi

Tabel
Hasil Uji Korelasi

Correlations		Beban Kerja	Konflik Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.309
	Sig. (2-tailed)		.080
	N	33	33
Konflik Kerja	Pearson Correlation	.309	1
	Sig. (2-tailed)	.080	
	N	33	33

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, nilai korelasi antara beban kerja dan konflik kerja sebesar 0,309, dan angka signifikansi sebesar 0,08>0,05 berarti antara variabel beban kerja dan konflik kerja cukup terdapat korelasi dan tidak signifikan.

Koefisie Jalur

Sub Struktural I

$$Y_1 = 0,328 X_1 + 0,401 X_2 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,350} = \sqrt{0,650} = 0,806$$

Keterangan:

1. Koefisien regresi X₁ sebesar 0,328 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel beban kerja akan meningkatkan stres kerja pegawai sebesar 0,328. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X₁ berarti stres kerja pegawai semakin meningkat.
2. Koefisien regresi X₂ sebesar 0,401 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel konflik kerja akan meningkatkan stres kerja pegawai sebesar 0,401. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X₂ berarti stres kerja pegawai semakin meningkat.
3. Nilai error = 0,806
Nilai error sebesar 0,806 menunjukan stres kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X₁), dan konflik kerja (X₂) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

Sub Struktural II

$$Y_2 = - 0,258 X_1 - 0,437 X_2 - 0,324 Y_1 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,650} = \sqrt{0,350} = 0,592$$

Keterangan:

1. Koefisien regresi X_1 sebesar - 0,258 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel beban kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar - 0,258. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_1 berarti kinerja pegawai semakin menurun.
2. Koefisien regresi X_2 sebesar - 0,437 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel konflik kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar - 0,437. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi X_2 berarti kinerja pegawai semakin menurun.
3. Koefisien regresi Y_1 sebesar - 0,324 menunjukkan bahwa dengan adanya variabel stres kerja akan menurunkan kinerja pegawai sebesar - 0,324. Hal ini menunjukkan semakin tinggi nilai koefisien regresi Y_1 berarti kinerja pegawai semakin menurun.
4. Nilai error = 0,592
Nilai error sebesar 0,592 menunjukkan kinerja yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja (X_1), konflik kerja (X_2), dan stres kerja (Y_1) diabaikan atau sama dengan 0 (nol).

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karena nilai t_{hitung} sebesar 2,121 > t_{tabel} sebesar 2,040, maka hipotesis H1 diterima. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar $0,042 < 0,05$ artinya beban

kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aster Andriani Kusuma (2014), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin banyak tugas yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin besar pula beban kerja yang didapatkan. Sehingga membutuhkan tenaga ekstra dan waktu tambahan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karena nilai t_{hitung} sebesar 2,590 > t_{tabel} sebesar 2,040, maka hipotesis H2 diterima. Besarnya pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja sebesar $0,015 < 0,05$ artinya konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Arik Prasetya (2017), yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin sering terjadi perbedaan pendapat dan kesalahpahaman antar pegawai, maka akan semakin sering terjadi konflik kerja. Konflik kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan

Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar $-2,080 > t_{tabel}$ sebesar $2,040$, maka hipotesis $H3$ diterima. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar $0,046 < 0,05$ artinya beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Anggit Astianto (2014), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Semakin banyak tugas yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin besar pula beban kerja yang didapatkan. Pegawai sering membutuhkan waktu lembur untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan antar pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen menurun.

4. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar $3,421 > t_{tabel}$ sebesar $2,040$, maka hipotesis $H4$ diterima. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar $0,002 < 0,05$ artinya konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ika Ruhana (2016), yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin sering terjadi perbedaan pendapat dan kesalahpahaman antar pegawai, maka akan semakin sering terjadi konflik kerja. Pegawai dalam bekerja sering memiliki pandangan yang berbeda dengan rekan kerjanya. Mereka merasa pekerjaan yang dilakukan sudah sesuai dengan ketentuan. Konflik kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen menurun.

5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karena nilai t_{hitung} sebesar $2,381 > t_{tabel}$ sebesar $2,040$, maka hipotesis $H5$ diterima. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja sebesar $0,024 < 0,05$ artinya stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riandy (2016), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Semakin sering terjadi kecemasan dan tekanan yang dirasakan pegawai, maka akan semakin sering terjadi stres kerja. Stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen menurun.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya

Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $-0,106$.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Aster Andriani Kusuma (2014), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin banyak tugas yang diterima oleh pegawai, maka akan semakin besar pula beban kerja yang didapatkan. Sehingga membutuhkan tenaga ekstra dan waktu tambahan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja dan berdampak pada kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

7. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen

Berdasarkan analisis dan pembahasan diatas terbukti bahwa hipotesis konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sebesar $-0,132$.

Semakin sering terjadi perbedaan pendapat dan kesalahpahaman antar pegawai, maka akan semakin sering terjadi konflik kerja. Konflik kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja yang

berdampak pada kinerja pegawai BPBD Kabupaten Kebumen.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen dengan 33 responden maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
3. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
4. Konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
5. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
6. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
7. Konflik kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap stres kerja dan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.

8. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen adalah beban kerja sedangkan variabel yang paling rendah berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen adalah konflik kerja.
9. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen adalah konflik kerja sedangkan Variabel yang paling rendah berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen adalah stres kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka ada beberapa hal yang disarankan penulis sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen sebaiknya memperhatikan tingkat beban kerja pada setiap pegawai, adanya beban kerja yang tinggi pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen sudah seharusnya diimbangi dengan adanya penambahan pegawai di masing-masing bidang, disamping terus mengoptimalkan kapasitas pegawai agar lebih kompeten melalui pengiriman bimbingan pelatihan yang berhubungan dengan kebencanaan. Misalnya dengan mengadakan pelatihan fasilitator DESTANA (Desa Tangguh Bencana) dan SAB (Sekolah Aman Bencana).
2. Organisasi perlu memperhatikan pegawai agar tidak sering terjadi perdebatan antar pegawai, serta pegawai perlu memahami dari berbagai sudut pandang ketika ada informasi agar tidak terjadi kesalahpahaman, sehingga akan menciptakan kinerja yang baik pula. Misalnya ketika antar pegawai dalam satu tim memiliki pandangan cara yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan maka perlu diintegrasikan. Musyawarahkan dan pertimbangkan cara yang mana yang lebih tepat dan sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja dan berdampak terhadap kinerja. Hal ini berarti rendahnya kinerja ditentukan dari stres kerja yang dipicu oleh beban kerja. Begitupun adanya beban kerja akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja dan berdampak terhadap kinerja. Hal ini berarti rendahnya kinerja ditentukan dari stres kerja yang dipicu oleh konflik kerja. Begitupun adanya konflik kerja akan mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen.
5. Penelitian ini terbatas pada responden, karena responden yang dipakai yaitu pegawai yang berada pada semua masing-masing bidang. Setiap bidang memiliki kriteria pencapaian kerja yang berbeda-beda, jadi untuk penelitian selanjutnya dapat mengkhususkan

responden pada satu bidang saja dengan memperhatikan masa kerja pada setiap pegawainya. Misalnya hanya mengambil responden dari bidang pencegahan dan kesiapsiagaan dengan kriteria responden yang memiliki usia produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, Ardy. 2014. *Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Kantor PT. Pos Indonesia (PERSERO) Mail Processing Center Semarang*. Undergraduate Thesis Versi Publikasi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Arikunto, Suharsimi. 1996. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astianto, Anggit, at All. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya.
- Bittel dan Newstrom. 1996. *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dwiyanti. 2001. *Stres Kerja Dilingkungan DPRD: Study Tentang Anggota DPRD Di Kota Surabaya, Malang dan Kabupaten Jember*. Jurnal Masyarakat Kebudayaan dan Politik. Surabaya: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga.
- Fathoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rineka Cipta.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan*. Trenggalek: PT. Roti Salwa
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gibson. 1999. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoyo, S. 2001. *Stres Pada Masyarakat Surabaya*. Jurnal Insan Media Psikologi. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Hariyati. 2011. *Kepemimpinan Transformasional: Pola Kekuasaan dan Perilaku*. Surakarta: STIE – AUBA Surakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herrianto, R. 2010. *Kesehatan Kerja*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.

- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kusuma, Aster Andriani. 2014. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ilmu Ekonomi. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- Mangkunegara, A.A dan Anwar Prabu. 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A dan Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuaba. 2000. *Hubungan Beban Kerja dan Kapasitas Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Margiati. 2005. *Stres kerja*. Surabaya: Citra Media.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI – Press).
- Notoatmodjo. 2003. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetya, Arik, *at all*. 2017. *Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Kantor Pusat)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Putra. 2012. *Evaluasi Pembelajaran*. Semarang: Pustaka Rizki.
- Riandy. 2016. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pad Apt Borneo Laboratorium Inspeksi Dan Dan Surveyor Service Di Samarinda*. Jurnal Administrasi Bisnis. Samarinda: Universitas Mulawarman.
- Rivai dan Deddy. 2010. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Terjemahan: Halida. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Rosidah, *et all*. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ruhana, Ika, *et al.l*. 2016. *Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi*

- Pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang*). Jurnal Administrasi Bisnis. Malang: Universitas Brawijaya Malang.
- Sarwono, Jonathan. 2005. *Teori dan Latihan Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2011. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sentono, Suryadi Perwiro. 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Silaban, B.E dan Novrisca. 2012. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siswanto, Bejo. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitanggang, Crismon. 2005. *Analisis Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kota Madya Jak-Bar*. Jurnal Penelitian Ekonomi. Semarang: UNDIP.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, at all. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Lima. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tarwaka. 2010. *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tobing, Paul L. 2007. *Knowledge Management Konsep, Arsitektur dan Implementasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Winardi. 2004. *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.