

Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Matra Adhiraya Nusantara

Kevin Rifandy^{1)*}

¹⁾Universitas Buddhi Dharma
Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾krifandygunawan@gmail.com

Rekam jejak artikel:

Terima 30 Oktober 2021;
Perbaikan 30 Oktober 2021;
Diterima 5 Desember 2021;
Tersedia online 15 Desember 2021

Kata kunci:

Konflik Kerja
Beban Kerja
Lingkungan Kerja
Stres Kerja

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama antara variabel bebas (independent) (konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (dependent) (stres kerja pada karyawan di PT. Matra Adhiraya Nusantara). Penelitian ini dilakukan karyawan di PT. Matra Adhiraya Nusantara, dengan menyebar kuensioner pertanyaan sedangkan sampel penelitian digunakan dengan Random Simpel Sampling Pengumpulan data dengan studi lapangan (interview, observasi, kuesioner) ditunjukkan kepada karyawan di PT. Matra Adhiraya Nusantara dengan jumlah 80 karyawan. Analisis data statistik menggunakan uji realibilitas, validitas, normalitas, autokorelasi, heterokedstisitas multikolinearitas, determinasi koefisien, uji sendiri-sendiri (uji-t) dan uji bersama-sama (uji-f), dengan alat statistik SPSS 25.

R Square untuk model 1 menunjukkan angka R Square sebesar 0,831, pengaruh konflik kerja terhadap stress kerja adalah sebesar 83,1 % sedangkan (100% - 83,1% = 16,9%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. R Square untuk model 2 menunjukkan angka R Square sebesar 0,872, pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 87,2 % sedangkan (100% - 87,2% = 12,8%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. R Square untuk model 3 menunjukkan angka R Square sebesar 0,888, pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 88,8% sedangkan (100% - 88,8% = 11,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} konflik kerja (X_1) adalah 9,364 dari t_{tabel} 1,664, t_{hitung} beban kerja (X_2) adalah 3,922 dan t_{hitung} lingkungan kerja (X_3) adalah 3,372, dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05 artinya secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan.

Untuk F_{hitung} untuk model 1 adalah 384,130 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $384,130 > 2,72$. Untuk model 2 adalah 211,961 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $211,961 > 2,72$. Untuk model 3 adalah 201,538 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $201,538 > 2,72$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap stres kerja.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Peran sumber daya manusia tidak dapat dianggap remeh, meskipun perusahaan telah menggunakan mesin sebagai alat bantu dalam proses produksi, namun tetap saja perusahaan membutuhkannya dalam mengoperasikan dan melakukan hal-hal lain yang tidak dapat dilakukan oleh mesin yang canggih dan otomatis sekalipun. Pentingnya peran sumber daya manusia dalam perusahaan dikarenakan sumber daya ini lah yang akan menentukan dan melaksanakan pencapaian tujuan di dalam perusahaan tersebut.

Menurut (Melayu S.P, 2019, p. 7), mengatakan bahwa "Sumber Daya Manusia memiliki arti keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya

dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya. Sumber Daya Manusia meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya Sumber Daya Manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Sumber Daya Manusia atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya Sumber Daya Manusia berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intelligence Quotient* (IQ) dan *Emotional Quality* (EQ).”

Para karyawan cenderung lebih sensitif, mudah marah terhadap keadaan sekelilingnya apabila pihak pimpinan memberikan tuntutan pekerjaan yang berlebih dengan memberikan waktu yang terbatas. Di samping itu para karyawan terlihat cenderung menunda atau menghindari pekerjaan karena mengalami kelelahan akibat stres terhadap banyaknya tugas yang dijalani. Adapun dari permasalahan yang diuraikan di atas, maka dapat terlihat para karyawan di PT. Matra Adhiraya Nusantara selalu mengalami stres didalam melakukan pekerjaannya, dan konflik kerja yang terus menerus berkelanjutan yang membuat suasana didalam lingkungan kerja menjadi sangat tidak kondusif, untuk itu PT. Matra Adhiraya Nusantara berusaha untuk mengatasi tingkat konflik kerja, karyawan beban kerja, karyawan lingkungan kerja karyawan, dan stres kerja karyawan yang dianggap merugikan perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KONFLIK KERJA, BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. MATRA ADHIRAYA NUSANTARA”**.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Konflik Kerja

Konflik berasal dari kata kerja Latin *configere* yang berarti saling memukul. Secara sosiologis, konflik diartikan sebagai suatu proses sosial antara dua orang atau lebih (bisa juga kelompok) dimana salah satu pihak berusaha menyingkirkan pihak lain dengan menghancurkannya atau membuatnya tidak berdaya. Tidak satu masyarakat pun yang tidak pernah mengalami konflik antar anggotanya atau dengan kelompok masyarakat lainnya, konflik hanya akan hilang bersamaan dengan hilangnya masyarakat itu sendiri. Konflik dilatarbelakangi oleh perbedaan ciri-ciri yang dibawa individu dalam suatu interaksi. perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya adalah menyangkut ciri fisik, kepandaian, pengetahuan, adat istiadat, keyakinan, dan lain sebagainya.

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan karena adanya hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Menurut (Wahyudi, 2019, bk. 54), konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu.

Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan (performa harapan) berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu (performa aktual). Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Menurut (Ivancevich & Gibson, 2015, bk. 163), beban kerja adalah tekanan sebagai tanggapan yang tidak dapat menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan, situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologi atau fisik) terhadap seseorang.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti asuransi kesehatan, parkir, dsb. Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding. Sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan. Dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

(Busro, 2017, p. 57), Mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual, yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan satu sama lain.”

Stres Kerja

Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Di samping itu, mereka bahkan bisa terkena berbagai penyakit fisik, seperti masalah pencernaan dan atau tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun dapat juga terjadi karena penyebab-penyebab lain, tetapi pada umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres.

Menurut (Jimmy, 2019, bk. 51) mengatakan bahwa :

“stress kerja merupakan suatu syarat ketegangan yang membentuk adanya ketidakseimbangan fisik serta psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta syarat seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar bisa mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.”

III. METODE

Instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer yaitu dengan menyebarkan kuisioner dengan daftar pernyataan yang sudah dibuat serta divalidasi dengan tujuan memperoleh jawaban yang lebih rinci sehubungan dengan pembahasan yang dibahas. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan tergantung pada jumlah variabel yang diteliti.

Metode Pengumpulan Data

Data-data yang terkait dengan persepsi dari responden mengenai pengaruh konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja karyawan pada PT. MATRA ADHIRAYA NUSANTARA yang diperoleh dari penyebaran kuisioner. Kuisioner yang disusun dan disiapkan untuk studi ini menggunakan pernyataan-pernyataan tertutup dengan alternatif jawaban yang telah disediakan dengan menggunakan pendekatan skala likert 1-5.

1. Statistik Deskriptif

Pengujian yang pertama yang akan dilakukan dalam uji statistik adalah melihat statistik deskriptif dari hasil jawaban responden.

Menurut Sugiyono, (2015, p. 76)

"Statistik Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan mendeskripsikan atau cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi".

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan buat mengecek tingkatan valid ataupun tidak validnya instrumen kuisioner yang digunakan dalam mengumpulkan informasi ataupun untuk mengenali apakah pertanyaan yang ada dalam kuisioner betul- betul sanggup mengatakan suatu yang hendak di ukur oleh kuisioner. Pengukuran menentukan signifikan ataupun tidak signifikan dengan menyamakan nilai r hitung dengan nilai r table, dengan menggunakan program pc yang di gunakan buat analisis stastiska (SPSS).

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{(n\sum (X)^2 - (\sum X)^2)\} \{(n\sum (Y)^2 - (\sum Y)^2)\}}}$$

Keterangan:

R	Koefisien korelasi X
xy	dan Y
N	Jumlah Responden
X	Skor item
Y	Jumlah skor total

Batas paling kecil variable yang dianggap valid adalah $r = 0,30$. Misalnya nilai instrumen tersebut kurang dari 0,30 maka instrumen di katakan tidak valid.

Kesimpulannya adalah jika rhasil positif serta $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel valid, namun jika rhasil negatif $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka variabel tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan perlengkapan buat mengukur sesuatu kuesioner yang ialah penanda dari variabel, Sesuatu kuesioner dikatakan reliabel ataupun profesional bila jawaban seorang terhadap statment tidak berubah-ubah dari waktu ke waktu.. Kapan pun alat penilaian tersebut dipakai atau di gunakan akan memberikan hasil yang relatif sama. Untuk menguji reliabilitas akan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach :

$$a = \frac{k}{(k - 1)} (1 - \frac{\sum Si}{St})$$

Keterangan:

a = koefisien reliabilitas alpha

k = jumlah item

$\sum Si$ = varians responden untuk item I

St = jumlah varians skor total

Untuk memahami variable yang reliabel atau tidak, dilakukan uji statistik dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha. Patokan yang dipakai sebagai berikut:

1. Bila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 maka pertanyaan yang dipakai untuk menilai variabel tersebut bisa di katakan reliable.

2. Bila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari 0,60 maka pertanyaan yang dipakai untuk menilai variabel tersebut bisa di katakan tidak reliable.

3. Uji Asumsi Klasik

Maksud pengujian dengan memakai asumsi klasik ini buat mendapatkan kepastian persamaan regresi yang didapatkan mempunyai ketepatan dalam evaluasi, tidak terdapat kesalahan yang tidak berubah-ubah. Uji anggapan klasik yang dikemukakan dalam riset ini antara lain :

a. Uji normalitas

Uji Normalitas data dicoba buat mengenali kalau sesuatu informasi terdistribusi secara wajar ataupun tidak. Persamaan regresi dikatakan baik bila memiliki informasi variabel leluasa serta variabel terikat berdistribusi mendekati wajar ataupun tidak..

Uji normalitas dicoba buat menguji apakah pada sesuatu model regresi, sesuatu variabel independen serta variabel dependen maupun keduanya memiliki distribusi wajar ataupun tidak wajar. Apabila sesuatu variabel tidak berdistribusi secara wajar, hingga hasil uji statistik hendak hadapi penyusutan. Pada uji normalitas informasi bisa dicoba dengan menggunakan Grafik P. Plot buat mengetahui normalitas informasi. Bila dalam uji normalitas dengan memakai uji Kolmogrov Smirnov, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan menurut (Dr. Mulyono, S.E., 2019) :

1. Bila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka distribusi normal.

2. Jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka distribusi tidak normal.

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan buat mengenali apakah model regresi ditemui terdapatnya korelasi antar variabel independent ataupun variable leluasa. Dalam model regresi yang baik sepatutnya tidak terjalin korelasi diantara variabel leluasa. Uji Multikolineritas dicoba dengan memandang Tolerance serta Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai tolerance < 0.10 atau sama dengan nilai VIF > 10 (Dr. Mulyono, S.E., 2019).

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan buat melaksanakan uji apakah pada suatu bentuk regresi terjalin ketidak nyamanan varian dari residual dalam satu pandangan ke pandangan yang lain. Bila variance dari residual sesuatu pandangan ke pandangan yang senantiasa, hingga dikatakan Homoskedastisitas. jika vaersi yang berbeda, diucap heteroskedastisitas. Salah satu metode buat mengenali terdapat heteroskedastisitas pada sesuatu model regresi linier berganda, ialah dengan memandang grafik scatterplot ataupun dari nilai prediksi variabel terikat ialah SRESID dengan residual error ialah ZPRED. Apabila belum muncul pola tertentu serta tidak menyebar diatas ataupun dibawah angka nol pada sumbu y, hingga bisa disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas (Dr. Mulyono, S.E., 2019).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Informasi penghemat umumnya tidak cuma diakibatkan oleh sesuatu variabel, melainkan oleh sebagian ataupun banyak variabel. Buat itu periset memakai regresi linear berganda buat menganalisis ikatan serta pengaruh satu variabel terikat dengan 2 ataupun lebih variabel leluasa. Rumus linear berganda yang dipakai merupakan selaku berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan:

Y = Stres Kerja Karyawan

X1 = Konflik Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

a = Nilai konstan

b1 b2 b3 = Koefisien regresi, nilai peningkatan atau penurunan variable Y yang didasarkan variable X.

5. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda ialah perlengkapan ganti buat memperhitungkan kekuatan keterikatan antara Y dan X1, X2, dan X3 secara bersamaan. Apabilamemiliki 4 variabel Y, X1, X2, X3 maka korelasi dapat digambarkan dengan rumus sebagai berikut:

$$R = (b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y) / (\sum Y^2)$$

Dimana:

Y = Stres Kerja Karyawan

X1 = Konflik Kerja

X2 = Beban Kerja

X3 = Lingkungan Kerja

Dengan kesimpulan:

R = 0 Tidak ada pengaruh antara 2 variabel

R = 1: Hubungan positif

R = -1 Hubungan negatif

Terdapat ketetapan- ketetapan pada analisis korelasi berganda sebagai berikut :

1. Jika nilai R = 0 sehingga dikatakan tidak ada korelasi
2. Jika nilai R > 0 - 0,25 sehingga dikatakan korelasi sangat lemah
3. Jika nilai R > 0,25 - 0,5 sehingga dikatakan korelasi cukup
4. Jika nilai R > 0,5 - 0,75 sehingga dikatakan korelasi kuat
5. Jika nilai R > 0,75 - 0,99 sehingga dikatakan korelasi sangat kuat
6. Jika nilai R = 1 sehingga dikatakan korelasi sempurna

Uji Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap sesuatu kasus yang sifatnya masih praduga ataupun menduga-duga, karena masih wajib dibuktikan terlebih dulu kebenarannya setelah itu lewat sebuah studi ataupun riset. Hipotesis yang hendak digunakan dalam riset ini hendak diuji lewat tahap- sesi pengujian hipotesis, Tahap-tahap itu terdiri dari :

Uji T (Parsial)

Uji T dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk memeriksa bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya untuk mengetahui hubungan koefisien dapat dites melalui uji t. Menggunakan alat bantu berupa SPSS versi 25.0. Menurut (Sugiyono, 2017, p. 184) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu :

$$r = (\sqrt{(n-2)}) / \sqrt{(1-r^2)}$$

t = Pengujian hipotesis

r = Koefisien korelasi

r² = Koefisien determinasi

n = Jumlah responden

Dasar pengambilan keputusan:

Jika $\alpha < 0,05$ dan t hitung > t tabel maka Ho Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap dependen.

Jika $\alpha > 0,05$ dan t hitung < t tabel maka Ho Artinya, terdapat pengaruh yang tidak signifikan pada variabel uji.

Uji F (Simultan)

Uji F pada dasarnya uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya Dengan rumus uji signifikansi korelasi product moment

Menurut (Sugiyono, 2017, p. 192) menyatakan bahwa rumus untuk pengujian F yaitu sebagai berikut:

$$F_{(h)} = (R^2 / k) / ((1-R^2) / (n-k-1))$$

Di Dimana:

F_h = Fhitung yang selanjutnya dibandingkan dengan Ftabel

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Dasar pengambilan keputusan pengujian adalah:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a di terima,
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a di tolak

Uji Koefisien Penentu (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi digunakan selaku data mengenai kecocokan sesuatu model serta dihitung buat mengenali sepanjang mana, kontribusi pengaruh yang di berikan variabel X (Kesehatan Keselamatan Kerja, Lingkungan kerja) secara bersama-sama terhadap variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan) .Dengan menggunakan rumus selaku berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

IV. HASIL

Statistik Deskriptif

	n	Mea	Std. Deviation	N
Stress Kerja		38.59	7.117	80
Konflik Kerja		28.80	5.961	80
Beban Kerja		28.29	5.728	80
Lingkungan Kerja		31.09	6.683	80

Dari tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Rata-rata (mean) dari variabel Stress Kerja (Y) dengan jumlah 80 responden adalah 38,59 dengan standar deviasi 7,117.
2. Rata-rata (mean) dari variabel konflik kerja (X_1) dengan jumlah 80 responden adalah 28,80 dengan standar deviasi 5,961.
3. Rata-rata (mean) dari variabel beban kerja (X_2) dengan jumlah 80 responden adalah 28,29 dengan standar deviasi 5,728.
4. Rata-rata (mean) dari variabel lingkungan kerja (X_3) dengan jumlah 80 responden adalah 31,09 dengan standar deviasi 6,683.

Uji Validitas

Case Processing Summary

		N	%	
s	Case	Valid	80	100.0
		Exclude	0	.0
	d ^a	Total	80	100.0

Dari tabel *case processing summary* diatas dapat dilihat bahwa responden yang diteliti pada hasil kuesioner mengenai variabel Konflik Kerja (X_1) berjumlah 80 responden dan tidak ada data yang dikeluarkan (*exclude*) dari analisis.

Uji Reliabilitas

Pernyataan	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Konflik Kerja (X1)	0,928	0,70	Reliabel

Beban Kerja (X ₂)	0,867	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,916	0,70	Reliabel
Stress Karyawan (Y)	0,849	0,70	Reliabel

Variabel dalam penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Conbrach's Alpha* lebih besar dari kriteria dalam penelitian kita.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan penulis, yaitu dengan menggunakan perhitungan korelasi yang berguna untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variable sebagai berikut :

a. Dari hasil analisa pengaruh konflikkerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dengan menggunakan analisis koefisien korelasi, diketahui bahwa koefisien korelasi (X_1) sebesar 0,912 yang berarti dimana korelasi memiliki hubungan yang positif terhadap stress kerja , (X_2) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,809, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap stress kerja , dan (X_3) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,788, hal ini berarti menunjukkan hubungan yang positif terhadap stress kerja. Hubungan yang positif menunjukkan semakin baik konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja akan menurunkan dan mengurangi stres kerja karyawan PT. Matra Adhiraya Nusantara.

b. Hubungan yang signifikan dapat dilihat dari nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya bahwa peningkatan konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan stres kerja pada PT. Matra Adhiraya Nusantara dan sebaliknya, penurunan konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja dapat menurunkan stres kerja pada karyawan PT. Matra Adhiraya Nusantara.

c. *R Square* untuk model 1 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,831. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 83,1 % sedangkan $(100\% - 83,1\% = 16,9\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 2 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,872. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 87,2% sedangkan $(100\% - 87,2\% = 12,8\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. *R Square* untuk model 3 menunjukkan angka *R Square* sebesar 0,888. Hal ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja adalah sebesar 88,8 % sedangkan $(100\% - 88,8\% = 11,2\%)$ dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

d. Untuk nilai t diketahui bahwa t_{hitung} konflik kerja (X_1) adalah 9,364, nilai t diketahui bahwa t_{hitung} beban kerja (X_2) adalah 3,922 dan nilai diketahui bahwa t_{hitung} lingkungan kerja (X_3) adalah 3,372. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat kesalahan (a) $n-k = 80-2 = 78$, maka diperoleh nilai distribusi t_{tabel} adalah 1,664. Dengan demikian konflik kerja (X_1) memiliki arti t_{hitung} konflik kerja lebih besar t_{tabel} atau $9,364 > 1,664$, beban kerja (X_2) memiliki arti t_{hitung} beban kerja lebih besar t_{tabel} atau $3,922 > 1,664$ dan (X_3) lingkungan kerja lebih besar t_{tabel} atau $3,372 > 1,664$. diketahui nilai probabilitas konflik kerja sebesar 0,000, nilai probabilitas beban kerja sebesar 0,000 dan nilai lingkungan kerja 0,000. Dengan demikian probabilitas berada dibawah 0,05 maka ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan atau konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap stres kerja.

e. Untuk F_{hitung} untuk model 1 adalah 384,130 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $384,130 > 2,72$. Untuk model 2 adalah 211,961 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $211,961 > 2,72$. Untuk model 3 adalah 201,538 dengan tingkat signifikan 0,000 dimana angka $0,000 < 0,05$ dan juga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $201,538 > 2,72$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti dapat dikatakan bahwa konflik kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap stres kerja. Artinya terdapat hubungan linear antara variable konflik kerja terhadap stres kerja. Maka model regresi tersebut sudah layak dan tepat untuk memprediksi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers. (2018).
- Amirullah. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Stres Kerja*. 8. (2015).
- Anwar. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (2015).
- Asriani, D., BL, M., & Abdullah, I. *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 58–69. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>. (2018).
- Ganyang. *Manajemen Perusahaan*. (2018).
- Griffin, & Moonhead. *Pengaruh Konflik Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja*. Wibowo, 167. (2017).
- Han, C., & Ketut Netra, I. *Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(8), 248373. (2014).
- Hart, & Staveland. *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan*. Tarwaka, 50. (2015).
- Jimmy. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. (2019).
- Kamsir. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2016).
- Kreitner, & Kinichi. *Organisasi & Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sinambela, 45. (2018).
- Melayu S.P, H. *Organisasi dan Motivasi*. PT. Bumi Aksara. (2019).
- Rahman. *Kepemimpinan Perusahaan*. I Komang Oko Berata. (2017).
- Riana, D., & Aghata, V. Y. “*Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan Kantong Plastik Keris Surakarta*.” *Bhirawa*, 3(1), 1–8. (2016).
- Riani, N., & Putra, M. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226. (2017).
- Robbins. *Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia*. (2017).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya*.
- Sembe & Ayuo. (2017). *Praktek Keselamatan Kesehatan Kerja*.
- Silalahi, & Rumondang. (2015). *Kesehatan Keselamatan Kerja. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BERLINA, Tbk*.
- Sinambela. (2016). *Faktor Kepuasan Kerja yang Mempengaruhi Tingkat Kerja Karyawan*.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian. Pengaruh Kesehatan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, 72–81. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/2794/2345>
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Andi Offset.
- Taufik. (2019). *Program Kesehatan Keselamatan Kerja. Tingkat Kesedaran Dan Pelatihan Yang Kurang Baik*, 37.
- Wibowo, F. P., & Widiyanto, G. (2019). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Perusahaan Tom’s Silver Yogyakarta*. *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(2), 23. <https://doi.org/10.31253/pe.v17i2.170>
- Widodo. (2016). *Aspek Kesehatan Kerja*. Noviana.