



**PENGARUH KONFLIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KOTA MEDAN**

SKRIPSI

· Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

FRISKA WULANDARI
NPM 1615310007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : FRISKA WULANDARI
NPM : 1615310007
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KOTA
MEDAN.

MEDAN, NOVEMBER 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP S.E., S.Psi., M.Si)



(DR. BAMBANG WIDJANARKO S.E., MM)

PEMBIMBING I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(HARIANTO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH PANITIA UJIAN
SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI**

PERSETUJUAN UJIAN

N A M A : FRISKA WULANDARI
NPM : 1615310007
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KONFLIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI PADA
KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK KOTA
MEDAN.

MEDAN, NOVEMBER 2020

KETUA

(RAMADHAN HARAHAP S.E., S.Psi., M.Si.)

ANGGOTA I

(NASHRUDIN SETIAWAN, S.E., M.M.)

ANGGOTA II

(HARIANTO, S.E., M.M.)

ANGGOTA III

(DR.MUHAMMAD TOYIB DAULAY, S.E., MM)

ANGGOTA IV

(MIFTAH EL FIKRI, S.E., M.Si.)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Friska Wulandari
NPM : 1615310007
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat).
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, November 2020

Tulis



FRISKA WULANDARI
NPM. 1615310007

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Friska Wulandari
Tempat/Tanggal Lahir : Binjai, 21 April 1998
NPM : 1615310007
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Danau Laut Tawar No. 145 Lk. V Km. 18

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya tidak akan lagi melakukan ujian perbaikan nilai di masa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, November 2020
Yang membuat pernyataan



FRISKA WULANDARI
NPM. 1615310007

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

: FRISKA WULANDARI

: 1615310007

/Tgl. : BINJAI / 21/04/1998

: JL. DANAU LAUT TAWAR LK. V

: 085372951507

Orang Tua : Misran Warsito/Nike Giarti

: SOSIAL SAINS

Studi : Manajemen

: Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan

sa dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada . Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

anlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 07 Oktober 2020

METERAI TEMPEL t Pernyataan

40096AHF637535515

6000
ENAM RIBU RUPIAH

FRISKA WULANDARI

1615310007

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 3125/PERP/BP/2020

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
audara/i:

Nama : FRISKA WULANDARI
NIM : 1615310007
Materi : Akhir
Mata Kuliah : SOSIAL SAINS
Jurusan : Manajemen

Sejak tanggal 01 Oktober 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 01 Oktober 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FRISKA WULANDARI
NIM : 1615310007
Program Studi : Manajemen
Tingkat : Strata Satu
Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
03 Juni 2020	bimbingan 1,,2,3	Revisi	
03 Juni 2020	Acc seminar proposal lanjut ke Doping II	Disetujui	
03 Juni 2020	ACC sempro	Disetujui	
22 Desember 2020	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
22 Desember 2020	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
Januari 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 11 Januari 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FRISKA WULANDARI
 NPM : 1615310007
 Program Studi : Manajemen
 Jenjang Pendidikan : Strata Satu
 Dosen Pembimbing : Nashrudin Setiawan, SE., MM
 Judul Skripsi : Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
10 Juni 2020	bimbingan 1,,2,3	Revisi	
10 Juni 2020	Acc seminar proposal lanjut ke Doping II	Disetujui	
30 Juni 2020	ACC sempro	Disetujui	
22 September 2020	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
22 September 2020	ACC sidang meja hijau	Disetujui	
07 Januari 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 14 Januari 2021

Dosen Pembimbing.



Nashrudin Setiawan, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : FRISKA WULANDARI
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 21 April 1998
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1615310007
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 137 SKS, IPK 3.63
 Nomor Hp : 085372951507
 Pernyataan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap Stress Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan0

Isi : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu



Medan, 16 Januari 2020

Pemohon,

(Friska Wulandari)



Tanggal :

Disahkan oleh
Dekan

(Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

Tanggal :

Disetujui oleh
Ka. Prodi Manajemen

(Nurafrina Siregar, SE., M.Si.)

Tanggal : 18 Juni 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Harianto, SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018

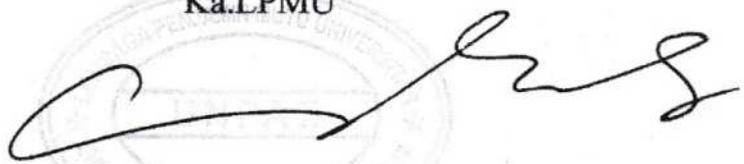
SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Surat ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Perintahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.

Ka.LPMU

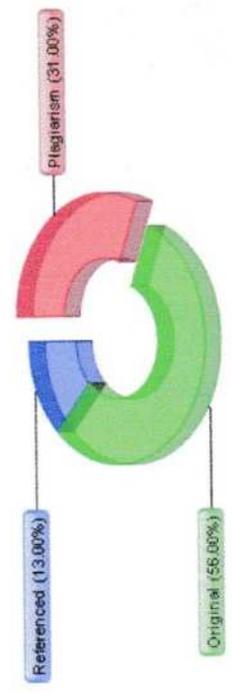


Cahyo Pramono, SE.,MM

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 29-Sep-20 15:30:46

Analyzed document: FRISKA WULANDARI_1615310007_MANAJEMEN.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03
Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Relation chart:



Distribution graph:



Top sources of plagiarism:

Source	Words
http://repository.uma.ac.id/bitstream/123456789/11179/1/14032025%20-%20Arie%20...	3684
http://reprints.walisongo.ac.id/653676/LAMPIRAN.pdf	3091
http://repository.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/65736/Cover.pdf?sequence=...	2089

[Show other Sources.]

Processed resources details:

103 - Ok / 22 - Failed

[Show other Sources.]

Important notes:

: Permohonan Meja Hijau

Medan, 11 Januari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FRISKA WULANDARI
 Tempat/Tgl. Lahir : BINJAI / 21 APRIL 1998
 Nama Orang Tua : MISRAN WARSITO
 P. M : 1615310007
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 085372951507
 Alamat : JL. DANAU LAUT TAWAR LK. V

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Konflik dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan**, Selanjutnya saya menyatakan :

- Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
- Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
- Telah tercapai keterangan bebas pustaka
- Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
- Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
- Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
- Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
- Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dosen pembimbing, prodi dan dekan
- Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
- Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
- Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
- Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	0

Ukuran Toga :

S

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



FRISKA WULANDARI
 1615310007

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Ace jilid lux

NS

NS

7/1
2021.

Ace jilid lux

[Signature]

HR

10/21
2021



**PENGARUH KONFLIK DAN BEBAN KERJA
TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI
PADA KANTOR BADAN PUSAT
STATISTIK KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

FRISKA WULANDARI

NPM 1615310007

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2020**

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari konflik, dan beban kerja terhadap stres kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan yang berjumlah 39 orang pegawai. Penelitian ini dilakukan dari bulan Juli 2020 sampai November 2020. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS. Teknik analisis data yang digunakan adalah model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan. Uji t menunjukkan konflik memiliki t_{hitung} sebesar 3,489 dan signifikan sebesar 0,001, beban kerja memiliki t_{hitung} sebesar 8,266 dan signifikan sebesar 0,000. Uji F menunjukkan nilai f_{hitung} yang diperoleh sebesar 106,174 dan signifikan sebesar 0,000. Variabel yang paling dominan mempengaruhi stres kerja adalah variabel beban kerja, dan yang terakhir adalah konflik. Hasil uji determinasi menunjukkan 85,5% stres kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan dapat dijelaskan dan diperoleh dari konflik dan beban kerja, sedangkan sisanya dari faktor lain.

Kata Kunci : Konflik, Beban Kerja Dan Stres Kerja.

ABSTRACT

*This research was conducted to determine the effect of conflict and workload on work stress at the Central Bureau of Statistics Medan City. The population in this study were all employees at the Medan City Central Bureau of Statistics, totaling 39 employees. This research was conducted from July 2020 to November 2020. This research used quantitative data processed by SPSS. The data analysis technique used is multiple linear regression models. The results showed that conflict and workload had a positive and significant effect both partially and simultaneously on the work stress of employees at the Medan City Central Bureau of Statistics. The *t* test shows conflict has a *t* count of 3.489 and a significant 0.001, work load has a *t* count of 8.266 and a significant amount of 0.000. The *F* test shows the value of *f*count obtained is 106.174 and is significant at 0.000. The most dominant variable affecting work stress is workload, and the last one is conflict. The results of the determination test showed that 85.5% of the work stress of employees at the Medan City Central Bureau of Statistics can be explained and obtained from conflicts and workload, while the rest is from other factors.*

Keywords: *Conflict, Workload and Work Stress.*

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan dan Perumusan Masalah.....	7
1. Batasan Masalah	7
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian	9
1. Variabel Penelitian.....	9
2. Jumlah Observasi (sampel).....	9
3. Waktu Penelitian	9
4. Lokasi Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	10
1. Stres Kerja	10
a. Pengertian Stres Kerja	10
b. Faktor-Faktor Stres Kerja	11
c. Pendekatan Stres Kerja	12
d. Indikator Stres Kerja.....	13
2. Konflik.....	14
a. Pengertian Konflik.....	14
b. Bentuk-Bentuk Konflik Dalam Perusahaan	15
c. Jenis-Jenis Konflik.....	16
d. Indikator Konflik	17
3. Beban Kerja	18
a. Pengertian Beban Kerja	18
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
c. Dampak Beban Kerja	20
d. Indikator Beban Kerja	21
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Konseptual	23
1. Pengaruh Konflik (X_1) Terhadap Stres Kerja (Y)	23

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) Terhadap Stres Kerja (Y)	24
3. Pengaruh Konflik (X_1), Beban Kerja(X_2)Terhadap Stres Kerja (Y)	24
D. Hipotesis	25

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	27
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	27
1. Lokasi Penelitian	27
2. Waktu Penelitian	27
C. Populasi dan Sampel	28
1. Populasi.....	28
2. Sampel	28
3. Teknik Sampling.....	29
4. Jenis Data	29
5. Sumber Data	30
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	30
1. Variabel Penelitian	30
a. Variabel Dependan (Y)	30
b. Variabel Independen (X)	30
2. Definisi Operasional	31
E. Skala Pengukuran Variabel	32
F. Teknik Pengumpulan Data	33
1. Metode Kuesioner.....	33
2. Wawancara	33
3. Dokumentasi	33
G. Teknik Analisis Data	34
1. Uji Kualitas Data	34
a. Uji Validitas.....	34
b. Uji Reliabilitas	34
2. Uji Asumsi Klasik.....	35
a. Uji Normalitas.....	35
b. Uji Multikolinieritas	36
c. Uji Heterokedastisitas	37
3. Uji Regresi Linear Berganda	38
4. Uji Hipotesis	38
a. Uji Parsial (Uji t).....	39
b. Uji Simultan (Uji F)	39
c. Koefisien Determinasi	40

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Objek Penelitian	42
a. Sejarah Singkat Perusahaan Badan Pusat Statistik Kota Medan	42
b. Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kota Medan	44
c. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan.....	45
d. Uraian Tugas Badan Pusat Statistik Kota Medan	46

2.	Deskripsi Karakteristik Responden	47
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
d.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
3.	Deskripsi Variabel Penelitian	49
a.	Variabel Konflik (X_1)	50
b.	Variabel Beban Kerja (X_2)	54
c.	Variabel Stres Kerja Pegawai (Y)	58
4.	Pengujian Validitas dan Reliabilitas	62
a.	Pengujian Validitas	62
b.	Pengujian Reliabilitas	64
5.	Pengujian Asumsi Klasik	66
a.	Uji Normalitas Data	66
b.	Uji Multikolinieritas	68
c.	Uji Heteroskedastisitas	69
6.	Regresi Linear Berganda	70
7.	Uji Kesesuaian (<i>Test Goodness Of Fit</i>)	71
a.	Uji Signifikan Parsial (Uji t)	71
b.	Uji Signifikan Simultan (Uji F)	72
c.	Koefisien Determinasi	72
B.	Pembahasan Hasil Penelitian	73
1.	Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Pegawai.....	73
2.	Pengaruh Beban Terhadap Stres Kerja Pegawai	74
3.	Pengaruh Konflik Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai.....	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	77
B.	Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Konflik	4
Tabel 1.2 Pra Survey Beban Kerja	5
Tabel 1.3 Pra Survey Stres Kerja Pegawai	6
Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	28
Tabel 3.2 Sampel Badan Pusat Statistik Kota Medan	29
Tabel 3.3 Operasional Variabel	31
Tabel 3.4 Pengukuran Skala Likert	32
Tabel 3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	49
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4.5 Pertanyaan X _{1.1}	50
Tabel 4.6 Pertanyaan X _{1.2}	51
Tabel 4.7 Pertanyaan X _{1.3}	51
Tabel 4.8 Pertanyaan X _{1.4}	52
Tabel 4.9 Pertanyaan X _{1.5}	52
Tabel 4.10 Pertanyaan X _{1.6}	53
Tabel 4.11 Pertanyaan X _{1.7}	53
Tabel 4.12 Pertanyaan X _{1.8}	54
Tabel 4.13 Pertanyaan X _{2.1}	54
Tabel 4.14 Pertanyaan X _{2.2}	55
Tabel 4.15 Pertanyaan X _{2.3}	55
Tabel 4.16 Pertanyaan X _{2.4}	56
Tabel 4.17 Pertanyaan X _{2.5}	56
Tabel 4.18 Pertanyaan X _{2.6}	57
Tabel 4.19 Pertanyaan X _{2.7}	57
Tabel 4.20 Pertanyaan X _{2.8}	58
Tabel 4.21 Pertanyaan Y.1	58
Tabel 4.22 Pertanyaan Y.2	59
Tabel 4.23 Pertanyaan Y.3	59
Tabel 4.24 Pertanyaan Y.4	60
Tabel 4.25 Pertanyaan Y.5	60
Tabel 4.26 Pertanyaan Y.6	61
Tabel 4.27 Pertanyaan Y.7	61
Tabel 4.28 Pertanyaan Y.8	62
Tabel 4.29 Uji Validitas X ₁	62
Tabel 4.30 Uji Validitas X ₂	63
Tabel 4.31 Uji Validitas Y	64
Tabel 4.32 Uji Reliabilitas X ₁	65
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas X ₂	65
Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Y	65
Tabel 4.35 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	68

Tabel 4.36 Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.37 Uji Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4.38 Uji Parsial (Uji t)	71
Tabel 4.39 Uji Signifikan Simultan (Uji F)	72
Tabel 4.40 Koefisien Determinasi	73

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan.....	45
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	66
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	67
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	69

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim.

Segala puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, untuk memenuhi syarat dalam pembuatan skripsi. Adapun judul yang telah diajukan adalah ” **Pengaruh Konflik Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan**”.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak akan dapat selesai tanpa ada bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko S.E., MM,, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap S.E., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M, selaku Pembimbing I penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi penulis ini.
5. Bapak Harianto, S.E., M.M, selaku Pembimbing II penulis yang telah sabar dalam memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kedua Orang Tua, Ayahanda Misran Wasito dan Ibunda Nike Giarti tercinta, terimakasih yang tak terhingga atas doa, semangat, kasih sayang, pengorbanan dan ketulusan dalam mendampingi penulis. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan ridho-Nya kepada keduanya.
8. Kepada seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan yang telah memberikan bantuannya dan data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.

Penulis berharap semoga pada saat menyusun skripsi ini nantinya akan berguna bagi saya sebagai penulis dan bagi para pembaca sekalian.

Medan, November 2020
Penulis

Friska Wulandari
1615310007

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi yang berkembang mencapai visi dan misi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuannya sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Sumber daya manusia berperan penting dan juga menjadi aset bagi organisasi untuk menentukan keberhasilan. Namun patut disayangkan dengan perusahaan yang menuntut para sumber daya manusia (pegawai) dengan bekerja secara berlebihan batas dengan kemampuan yang dimilikinya, sehingga menimbulkan konflik dan tekanan-tekanan dalam pekerjaan, seperti beban kerja dan tugas yang berlebihan secara bersamaan. Dengan begitu dapat menimbulkan stres kerja yang dirasakan pegawai dan mampu merusak kualitas kerja pada pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012:204) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pegawai yaitu: Beban kerja, Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik kerja, balas jasa yang terlalu rendah dan masalah keluarga.

Apabila dalam diri pegawai terjadi sebuah stres maka hal tersebut menandakan ada yang tidak sejalan antara keinginan pegawai dengan tujuan dan tuntutan yang diberikan perusahaan. Tuntutan tugas dan tekanan dari perusahaan yang berlebihan akan menyebabkan pegawai kesulitan dalam melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan perusahaan. Perubahan emosional serta fisik akan mempengaruhi proses berfikir dan kondisi seorang pegawai, ini berdampak

pada stres dalam bekerja serta beban bekerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas. Seperti yang di kemukakan oleh Suwatno (2011:255), stress kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi psikologi dan perilaku. Stres kerja pada pegawai dapat membahayakan bagi kelangsungan hidupperusahaan. Pegawai yang mengalami stres kerja akan cenderung terlihat lesu, tidak bersemangat, motivasi dan peroduktivitas kerja turun serta tidak akan fokus terhadap pekerjaan.

Konflik kerja merupakan ketidaksesuaian, perselisihan dan pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dalam suatu perusahaan atau karena hambatan atau perbedaan komunikasi, persepsi, status, nilai, tujuan dan sikap sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Konflik dapat menyebabkan perasaan ketidakpastian pegawai terhadap perusahaan, ketidakpastian tersebut adalah ketidakpastian dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang ditangani oleh seorang pegawai terhadap tuntutan kerja. Dengan hal tersebut dapat berdampak pada pegawai dan menimbulkan tekanan yang mengakibatkan stres terhadap pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Sopiah (2010:278) Konflik Kerja adalah adanya pertentangan antara seseorang dengan orang lain atau ketidakcocokan kondisi yang dirasakan pegawai karena adanya ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota kelompok dalam satu perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status dan tujuan nilai dan persepsi.

Beban kerja juga merupakan penyebab terjadinya stres yang dirasakan oleh pegawai di dalam perusahaan. Hal tersebut terjadi ketika beban kerja yang

berlebihan dan menumpuk membuat pegawai memiliki banyak tanggung jawab dan peran yang harus dijalankan demi mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Jika beban kerja terlalu berlebihan maka tingkat emosional yang timbul terhadap pegawai akan meningkat sehingga pegawai jadi malas dan rasa ingin untuk menyelesaikan tugas berkurang. Maka dari itu pegawai merasa beban waktu yang dimiliki tidak lagi berharga, sehingga tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas dari perusahaan semakin menurun. Ini mengakibatkan tujuan perusahaan akan sangat terhambat, karena pegawai yang banyak mengalami stres dalam bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Munandar (2011:385) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada tepat waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Badan Pusat statistik (BPS) adalah Lembaga Non Kementrian yang bertanggung jawab langsung kepada presiden. Sebelumnya BPS merupakan Biro Pusat Statistik yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut diterapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 Tahun 1997 tentang statistik. Berdasarkan UU ini ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti Badan Pusat Statistik.

Tabel 1.1 Pra Survey Konflik

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mengerjakan tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang sangat tinggi	30	9
2	Saya kurang menjalin komunikasi dengan baik kepada rekan kerja	35	4
3	Saya merasa tidak semua pegawai meneruma baik metode kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	28	11

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020

Kantor ini memiliki pegawai yang sedang mengalami permasalahan salah satu permasalahan yang muncul adalah konflik kerja yang sering saja terjadi. Fenomena ini disebabkan dari kurangnya komunikasi yang terjalin antara sesama pegawai yang menyebabkan salah dalam penyampaian informasi. Misalnya saja, pegawai sudah merasa menyampaikan pesan ataupun informasi secara benar namun tetap saja penerima informasi belum tentu mengerti tentang pesan yang di terimanya karena pegawai yang bekerja di kantor ini memiliki keunikan masing-masing dengan karakter yang berbeda tetapi mereka tidak memperjelas informasi yang diterimanya. Dari terjadinya kurang komunikasi tersebut, menyebabkan timbulnya perbedaan persepsi pada pegawai. Sering sekali pegawai merasakan ada kesalahpahaman yang terjadi akibat menerima informasi yang salah. Apabila kesalahan informasi yang yang disampaikan oleh pegawai terus berlanjut dan tidak ada pembenaran maka akan menjadi permasalahan-permasalahan lainnya. Tentu saja, pegawai merasa tanggung jawab yang ditangani tidak berjalan dengan baik serta akan memicu terjadinya konflik kerja pada sesama pegawai dan menimbulkan stres kerja di kantor sehingga berpengaruh pada hasil kerja pegawai.

Tabel 1.2 Pra Survey Beban Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mendapatkan pekerjaan yang menumpuk terus-menerus setiap harinya	31	8
2	Saya mengerjakan tugas dengan waktu yang telah di tetapkan oleh kantor	36	3
3	Saya merasa gangguan kesehatan saya menurun ketika mengerjakan tugas yang terlalu banyak	25	14

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020

Selain itu, fenomena yang sering terjadi pada kantor ini adalah beban kerja yang berlebihan. Yang memicu terjadinya beban kerja yang berlebihan itu beban pekerjaan yang diterima oleh pegawai sering kali mengerjakan tugas yang menumpuk terus-menerus tanpa memikirkan bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh pegawai serta kelengkapan peralatan pendukung yang membantu pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Beban waktu yang kantor berikan kepada pegawai juga tidak sesuai, dari jangka waktu yang sangat mendesak dengan pekerjaan yang tidak ada habisnya membuat pegawai sering mengalami beban fisik yang berlebihan. Misalnya saja pegawai sering mengalami kelelahan yang berlebihan bahkan mengalami gangguan kesehatan sehingga memicu penurunan kualitas kerja pegawai. Dengan hal itu, pegawai juga mendapatkan beban mental yang harus ditanggung jika target yang pegawai kerjakan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Seperti halnya pemotongan gaji yang semena-mena tanpa mendapatkan pertimbangan yang sesuai. Bahkan pegawai bisa saja kehilangan jabatan mereka. Dengan permasalahan tersebut, sudah jelas dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai yang dapat mempengaruhi kualitas kerja di kantor tersebut.

Tabel 1.3 Pra Survey Stres Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya merasa kelelahan akibat menerima tugas yang berlebihan	34	5
2	Saya sedikit kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dikarenakan pekerjaan yang berlebihan	36	3
3	Saya sering murung akibat menerima tugas yang berlebihan	30	9

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih jauh dan menguji serta menganalisis bagaimana pengaruh dari konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan. Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat ditarik sebagai judul **“Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai sering mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan, sehingga pegawai mengalami stres dalam bekerja dan bahkan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Pegawai memiliki beban pekerjaan yang terus-menerus, tetapi waktu yang diberikan sangat singkat. ini mengakibatkan pegawai sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga stres kerja pada pegawai meningkat.

3. Pegawai kesulitan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya karena pekerjaan yang diberikan sulit dipahami pegawai.
4. Pegawai kesulitan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, karena tekanan pekerjaan yang seharusnya tidak menjadi tanggung jawab pegawai tetapi, dibebankan oleh pegawai. Sehingga mengakibatkan pegawai memiliki beban kerja yang meningkat dan menimbulkan stres kerja di kantor.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis membatasi masalah agar fokus pada pokok permasalahan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, maka penulis membatasi masalah hanya pada variabel konflik, beban kerja dan stres kerja pada pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah konflik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan?
- b. Apakah beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan?

- c. Apakah konflik dan beban kerja memiliki pengaruh secara yang positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

- a. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial variabel konflik kerja terhadap stres kerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.
- b. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial variabel beban kerja terhadap stres kerja pegawai di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.
- c. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan variabel konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakan penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan untuk menjadi acuan pimpinan dalam pengambilan keputusan terutama pada konflik kerja dan beban kerja terhadap stres kerja di kantor.
- b. Bagi penulis, penelitian ini, diharapkan menjadi acuan atau sumber untuk penelitian selanjutnya sehingga dapat memperkaya keilmuan pengetahuan khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia.

- c. Bagi pihak lain, penelitian ini menjadi pembandingan dalam masalah yang berkaitan dengan konflik kerja dan beban kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Anni Puspita Arti (2018) yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada PT. Starindo Jaya Packaging Pati). Sedangkan penelitian ini berjudul Pengaruh Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

1. Variabel Penelitian:

Penelitian terdahulu menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu beban kerja, konflik dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu stres kerja. sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu konflik kerja dan beban kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu stres Kerja.

2. Jumlah Observasi (sampel):

Penelitian terdahulu menggunakan 53 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel 39 responden.

3. Waktu Penelitian:

Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020.

4. Lokasi Penelitian:

Penelitian terdahulu PT. Starindo Jaya Packaging Pati. sedangkan penelitian ini di Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasar Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Menurut Gibson (2011:399), stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian, diperantainya oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologis, akibat dari setiap tindakan lingkaran situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebihan kepada seseorang. Menurut Hasibuan (2014:203), stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangny keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi diri sendiri. Menurut Handoko (2014:200), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang.

Sedangkan menurut Suwatno (2011:255), stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Menurut Siagian (2015:300), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dari kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan beberapa definisi tentang stres kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu yang dirasa memberikan tekanan akibat beban kerja yang berlebihan, ketegangan dalam bekerja dan emosi dari suatu tanggapan terhadap berbagai urusan pekerjaan yang dapat menghambat kinerja baik individu maupun kelompok.

b. Faktor-Faktor Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012:204), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pegawai antara lain sebagai berikut:

1) Beban Kerja

Sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

2) Tekanan Dan Sikap Pemimpin Yang Kurang Adil

Perilaku seorang pemimpin untuk mengelola serta mengatur dan memerintahkan segala sesuatu kepada bawahannya guna mengerjakan tugas yang dia berikan terkadang kurang adil terhadap bawahannya.

3) Waktu Dan Peralatan Kerja Yang Kurang Memadai

Merupakan suasana serta kondisi yang dirasakan dalam organisasi, peralatan kerja merupakan tempat bekerja misalnya, ruangan kerja, layout, sarana dan prasarana serta hubungan dengan rekan kerja, serta waktu yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Konflik Kerja

Suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan yang diharapkan.

5) Balas Jasa Yang Terlalu Rendah

Balas jasa yang terlalu rendah pegawai dianggap sebagai penyebab stres kerja, pegawai menganggap terhadap perilaku tidak adil dalam memberikan imbalan jasa yang diberikan kepada pegawai. Namun apabila balas jasa yang diberikan sesuai standar organisasi maka kemungkinan pegawai untuk tetap bertahan dan tidak mengalami stres kerja.

6) Masalah Keluarga

Seperti masalah keuangan, masalah-masalah seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

c. Pendekatan Stres Kerja

Ada 4 pendekatan stres kerja menurut Hasibuan (2014:204), adalah sebagai berikut:

1) Pendekatan dukungan Sosial

Pendekatan ini dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial pada pegawai, misalnya bermain game, lelucon dan sebagainya.

2) Pendekatan Melalui Meditasi

Pendekatan ini perlu dilakukan pegawai dengan cara berkonsentrasi kedalam pikiran, mengendorkan kinerja otot, dan menenangkan emosi.

3) Pendekatan Melalui *Biofeedback*

Pendekatan yang dilakukan dengan bimbingan medis, melalui dokter, psikiater, dan psikolog. Sehingga diharapkan pegawai dapat menghilangkan stres yang dialaminya.

4) Pendekatan Kesehatan Pribadi

Pendekatan ini merupakan pendekatan preventif sebelum terjadinya stres. Dalam hal ini pegawai secara periode waktu yang kontinu memeriksa kesehatan, melakukan relaksasi otot, pengaturan gizi dan olahraga secara teratur.

d. Indikator Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014:209), stres kerja dapat ditimbulkan dari beberapa indikator seperti:

1) Beban Kerja

Ini diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.

2) Sikap Pemimpin

Ini diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.

3) Waktu Kerja

diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.

4) Konflik

Ini diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.

5) Komunikasi

Ini diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.

6) Otoritas Kerja

Ini diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

2. Konflik

a. Pengertian Konflik

Menurut Rivai (2014:155), konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkan. Menurut Sophia (2010:278), konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status tujuan nilai atau persepsi.

Sedangkan menurut Wirawan (2010:5), konflik adalah proses pertentangan yang diekspresikan di antara dua pihak atau lebih yang

saling tergantung mengenai objek konflik, menggunakan pola perilaku dan interaksi konflik yang menghasilkan keluaran konflik. Menurut Robbins (2012:13), konflik adalah suatu tindakan salah satu pihak yang berakibat menghalangi, menghambat, atau mengganggu pihak lain dimana hal ini dapat terjadi antar kelompok masyarakat ataupun dalam hubungan antar pribadi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa konflik adalah benturan seperti perbedaan pendapat, persaingan dan pertentangan antar individu maupun dengan kelompok di dalam sebuah organisasi.

b. Bentuk-Bentuk Konflik Dalam Perusahaan

Menurut Rivai (2014:155) ada empat bentuk konflik dalam organisasi yaitu:

1) Konflik Hierarki

Konflik yang terjadi pada tingkatan hierarki organisasi. Contohnya, konflik diantara komisaris dengan direktur utama, pimpinan dengan karyawan, pengurus dengan manajer dan pengurus dengan pegawai.

2) Konflik Fungsional

Konflik yang terjadi dari bermacam-macam fungsi departemen dalam organisasi. Contohnya, konflik yang terjadi antara bagian produksi dengan bagian pemasaran, bagian administrasi dengan bagian personalia.

3) Konflik Staf Dengan Kepala Unit

Konflik yang terjadi antara pemimpin unit dengan stafnya terutama staf yang berhubungan dengan wewenang. Contohnya, pegawai staf secara tidak formal mengambil wewenang berlebihan.

4) Konflik Formal-Informal

Konflik yang terjadi yang berhubungan dengan norma yang berlaku di organisasi informal dengan organisasi formal. Contohnya, pimpinan yang menempatkan norma yang salah pada organisasi.

c. Jenis-Jenis Konflik

Menurut Sopiah (2010:279) ada beberapa jenis-jenis konflik seperti berikut:

1) Konflik Dalam Diri Seseorang

Seseorang dapat mengalami konflik internal dalam dirinya karena harus memilih tujuan yang saling bertentangan. Merasa bimbang mana yang harus dilakukan, konflik dalam diri seseorang juga dapat terjadi karena tuntutan yang melebihi kemampuan.

2) Konflik Antar Individu

Terjadi seringkali disebabkan oleh adanya perbedaan tentang isu tertentu, tindakan dan tujuan dimana hasil bersama sangat menentukan.

3) Konflik Antar Anggota Kelompok

Suatu kelompok dapat mengalami konflik substantif dan konflik efektif. Konflik substantif adalah konflik yang terjadi karena latar belakang keahlian yang berbeda. Jika anggota dari suatu komitmen

yang menghasilkan kesimpulan yang berbeda atas data yang sama, dapat dikatakan kelompok tersebut mengalami konflik substantif. Sedangkan konflik efektif adalah konflik yang terjadi didasarkan atas tanggapan emosional terhadap suatu situasi tertentu.

4) Konflik Antar Kelompok

Terjadi karena masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompoknya masing-masing.

5) Konflik Intraperusahaan

Meliputi subjenis yaitu konflik vertikal, terjadi antara manajer dengan bawahan yang tidak sependapat tentang cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas. Konflik horizontal, terjadi antara pegawai atau departemen yang memiliki hierarki yang sama dalam organisasi. Konflik lini-staff, terjadi karena adanya perbedaan persepsi tentang keterlibatan staff (staff ahli) dalam proses pengambilan keputusan manajer lini. Dan konflik peran, terjadi karena seseorang memiliki lebih dari satu peran yang saling bertentangan.

d. Indikator Konflik

Menurut Sopiah (2010:278), indikator konflik terdiri dari beberapa bagian, diantaranya adalah:

1) Tekanan Kerja

Hubungan antar pegawai yang kurang nyaman yang jika berkepanjangan akan menimbulkan stres kerja.

2) Tuntutan Tugas

Berbagai jenis tugas dalam pekerjaan yang harus dilaksanakan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Kurangnya Komunikasi

Tidak terjalinnya suatu proses informasi yang baik antar seseorang dengan yang lainnya.

4) Tanggung Jawab Yang Ditangani

Adanya beberapa tugas yang harus ditangani atau diemban oleh seseorang di dalam perusahaan.

5) Perbedaan Persepsi

Tidak sesuainya pendapat seseorang dengan pendapat orang lain yang dapat menimbulkan stres dalam bekerja.

3. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya. Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Suwanto (2016:251) menyatakan beban kerja adalah efek yang terjadi akibat dari terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk pegawai. Sedangkan menurut Munandar (2011:12), setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja pegawai harus disesuaikan dengan kuantitas dimana pekerjaan yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana pekerjaan yang dikerjakan membutuhkan keahlian.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan beban kerja merupakan ukuran dari tugas dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai untuk diselesaikan sesuai jangka waktu yang telah ditentukan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Munandar (2011:15), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti:
 - a) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan,

pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

b) Perusahaan kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur perusahaan, pelimpahan tugas dan wewenang.

c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan).

c. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimakan pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan, sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beberapa akibat beban kerja adalah:

- 1) Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
- 2) Akibat beban kerja fisik yang berat yang berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka dapat membuat stres kerja serta meningkatkan angka kecelakaan kerja dan sakit.
- 3) Akibat pembebanan kerja yang berlebihan, maka dapat mengakibatkan kelelahan bekerja.
- 4) Akibat beratnya beban kerja, maka dapat menimbulkan cedera kerja. Hal itu karena konsumsi energi sangat terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja, tetapi tubuh berusaha mengatasi beratnya beban kerja sehingga menimbulkan cedera kerja.
- 5) Beban kerja yang *overload*, misalnya saja target kerja yang melebihi kemampuan pekerja yang bersangkutan akan mengakibatkan kelelahan dan berada dalam ketegangan yang tinggi.

d. Indikator Beban Kerja

Menurut Munandar (2011:388), indikator yang dapat mempengaruhi beban kerja adalah sebagai berikut:

1) Beban Pekerjaan

Besarnya target pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk diselesaikan. Seperti besarnya volume pekerjaan, kelengkapan peralatan pendukung, dan kemampuan pegawai.

2) Beban Waktu

Jangka waktu yang diberikan perusahaan bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

3) Beban Fisik

Beban fisik yang terjadi akibat target pekerjaan yang diberikan seperti kelelahan, dan gangguan kesehatan.

4) Beban Mental

Beban mental yang harus ditanggung jika target pekerjaan tidak terpenuhi dalam jangka waktu tertentu. Seperti pemotongan gaji, kehilangan jabatan, bahkan pemecatan.

5) Beban Psikologis

Beban pekerjaan yang mempengaruhi psikologis pegawai di saat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berupa konsentrasi, rasa gugup, frustrasi, dan kebingungan.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini tinjauan terdahulu yang dijadikan pedoman penelitian ini adalah:

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Wayan Mudiarta Utama (2017)	Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Pusat Denpasar	Konflik Interpersonal Beban Kerja	Stres Karyawan	Regresi Linear Berganda	Dari hasil penelitian terbukti konflik interpersonal dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan..
2	Wahidah Abdullah (2015)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres	Beban Kerja Lingkungan Kerja	Stres Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan				berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.
3	Tri Suryaningrum (2015)	Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Beban Kerja Dukungan Sosial	Stres Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.
4	Miranti (2014)	Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Teller PT. BNI (Persero) Tbk, Cabang Bogor	Beban Kerja Kompensasi Motivasi Kerja	Stres Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, tetapi kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap stres kerja.
5	Eva Susanti (2019)	Pengaruh Konflik Dan Beban Kerja Terhadap Stes Kerja Pada Karyawan CV. Neo Ponsel Garut	Konflik Beban Kerja	Stres Kerja	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Sumber: Diolah penulis, 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustaka. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut.

1. Pengaruh Konflik (X1) Terhadap Stres Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2012:204), konflik sangat berpengaruh terhadap stres kerja di dalam sebuah organisasi dikarenakan setiap pegawai yang memiliki konflik baik itu dengan atasan maupun dengan teman kerja pastinya akan

memberi dampak yang buruk bagi kinerjanya. Konflik yang berkepanjangan dapat membuat seseorang itu akan mengalami stres kerja yang dimana banyaknya tekanan yang dialami oleh pegawai tersebut, maka untuk mengurangi konflik yang berkepanjangan maka perlu diadakan pembinaan terhadap pegawai, pembinaan itu dapat berupa memberi motivasi, pembagian tugas yang sesuai dengan prosedur perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wayan Mudiarta Utama (2017) yang membuktikan bahwa konflik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Menurut Hasibuan (2012:204), beban kerja sangat berpengaruh terhadap stres kerja di dalam sebuah organisasi dikarenakan tuntutan yang dibebankan pada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada dibawah stres yang berlebihan. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebih dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan saat bekerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahidah Abdullah (2015) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

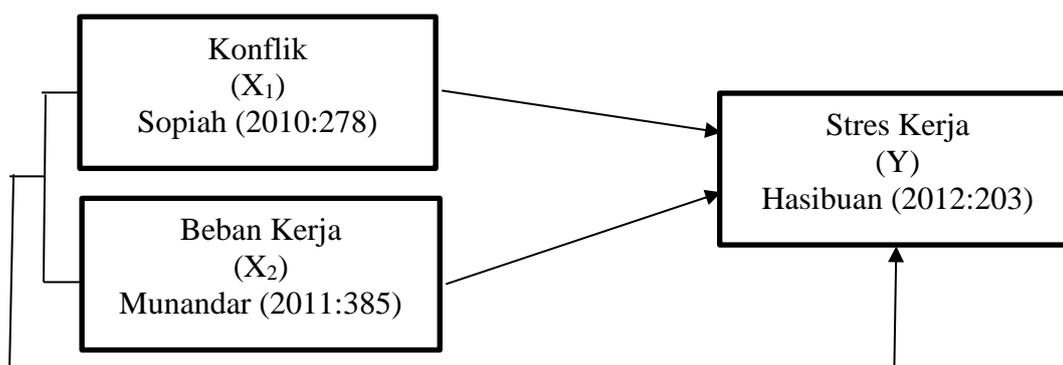
3. Pengaruh Konflik (X1), Beban Kerja (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor ditempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat

kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Hal ini didukung dengan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja menurut Hasibuan (2012:204) yang menyatakan konflik kerja , beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Eva Susasnti (2019) yang membuktikan bahwa konflik dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Diolah penulis, 2020

D. Hipotesis

Sugiyono (2017:63), menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Pengertian hipotesis tersebut, penulis membuat hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga konflik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
2. Diduga beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.
3. Diduga konflik dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif bersifat asosiatif. Menurut Sugiyono (2017:35) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini membahas tentang pengaruh konflik dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pusat Statistik Kota Medan, yang beralamat di jalan Gaperta No. 311 Kecamatan Medan Helvetia Kota Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan dari mulai bulan Mei sampai dengan selesai, dengan format sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Juli 2020				Agustus 2020				September 2020				Oktober 2020				November 2020			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Observasi Awal	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■																	
3	Penulisan Proposal				■	■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal												■								
5	Persiapan instrumen penelitian												■	■							
6	Pengumpulan data												■	■	■						
7	Pengolahan data												■	■	■	■					
8	Analisis dan evaluasi												■	■	■	■					
9	Penulisan laporan																■	■	■	■	
10	Sidang Meja Hijau																	■	■	■	■

Sumber: Diolah peneliti 2020

C. Populasi dan Sempel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2017:173) Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Objek pada populasi diteliti, hasilnya dianalisis, disimpulkan dan kesimpulan itu berlaku untuk seluruh populasi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan sebanyak 39 responden.

2. Sempel

Sempel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sempel ini bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel artinya mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populasi.

Arikunto (2017:174) mengatakan bahwa “apabila subyeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subyek besar, dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil jumlah sampel seluruh pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan sebanyak 39 responden kecuali pimpinan tidak termasuk karena pimpinan yang menilai kinerja.

Tabel 3.2 Sampel Badan Pusat Statistik Kota Medan

No	Bagian	Jumlah
1	Subbagian Tata Usaha	5 Orang
2	Seksi Statistik Sosial	3 Orang
3	Seksi Statistik Distribusi	3 Orang
4	Seksi Statistik Produksi	5 Orang
5	Seksi Neraca Wilayah dan Analisis Statistik	3 Orang
6	Seksi Integrasi Pengolaan dan Diseminasi Statistik	3 Orang
7	Pejabat Fungsional	17 Orang
Jumlah		39 Orang

Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020

3. Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2017:160) teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Jadi, sebuah penelitian yang baik haruslah memperhatikan dan menggunakan sebuah teknik dalam menetapkan sampel yang akan diambil sebagai subjek penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh bagian dari populasi yang berjumlah 39 responden teknik ini biasa disebut dengan sampel populasi.

4. Jenis Data

Jenis data yang dipakai pada pada penelitian ini yaitu primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh dari sumber aslinya yang

berupa wawancara, jejak pendapat dari individu atau kelompok (orang) maupun hasil observasi dari suatu obyek, kejadian atau hasil penguji (benda).

5. Sumber Data

Sumber data penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Apabila penelitian menggunakan kuesioner atau wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut responden, yaitu orang merespon atau menjawab pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Variabel Penelitian

a. Variabel Dependen (Y)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya tergantung pada variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah. Variabel dependen (Y) atau variabel terikat pada penelitian ini adalah stres kerja (Y).

b. Variabel Independen (X)

Ferdinand (2014:167) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel independen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen (X) atau variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Konflik (X_1)
2. Beban Kerja (X_2)

2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah semacam petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi Operasional merupakan informasi ilmiah yang sangat membantu peneliti lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori dan definisi atau gabungan keduanya yang ada dilapangan.

Tabel 3.3 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
1	Stres Kerja (Y)	Menurut Hasibuan (2014:203), stres kerja adalah suatu ketegangan yang mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis pegawai yang dapat mempengaruhi cara berfikir, emosi dan kondisi diri sendiri.	Menurut Hasibuan (2014:204) yaitu: 1. Beban Kerja 2. Sikap Pemimpin 3. Waktu Kerja 4. Konflik 5. Komunikasi 6. Otoritas Kerja	<i>Likert</i>
2	Konflik (X1)	Menurut Sopiah (2010:278), konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota kelompok dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status tujuan nilai atau persepsi.	Menurut Sopiah (2010:278) yaitu: 1. Tekanan Kerja 2. Tuntutan Tugas 3. Kurangnya Komunikasi 4. Tanggung Jawab Yang Ditangani. 5. Perbedaan Persepsi	<i>Likert</i>

3	Beban Kerja (X2)	Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau pegawai untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.	Menurut Munandar (2011:388) yaitu: 1. Beban Pekerjaan 2. Beban Waktu 3. Beban Fisik 4. Beban mental 5. Beban Psikologis	<i>Likert</i>
---	------------------	---	--	---------------

Sumber: Diolah peneliti 2020

E. Skala pengukuran Variabel

Rusiadi (2014:93) menjelaskan bahwa skala *likert* dirancang dan digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tertentu tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif dan negatif. Umumnya Skala Likert mengandung pilihan jawaban: Skor yang diberikan adalah 5, 4, 3, 2,1 seperti tertera pada skala parameter sebagai berikut:

Tabel 3.4 Pengukuran Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Metode Kuesioner

Menurut Rusiadi (2014:98), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan variabel yang diteliti. Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung, dikirim melalui pos atau internet. Angket data yang diperoleh berupa nilai skor, untuk menentukan skor pilihan jawaban angket menggunakan skala *likert*.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab dilakukan kepada beberapa pegawai di Badan Pusat Statistik Kota Medan untuk memahami berbagai permasalahan dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam mendukung penelitian yang dilakukan ini.

3. Dokumentasi

Dokumentasi menurut Arikunto (2017:201) adalah peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya. Dalam pengertian yang luas, dokumen bukan hanya yang berwujud tertulis, tetapi berupa benda-benda peninggalan seperti simbol-simbol.

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Uji Validitas menurut Rusiadi (2014:106) adalah uji data yang dilakukan “untuk mengetahui tingkat keandalan dan keahlian alat ukur yang digunakan”. Maksudnya adalah apakah butir pertanyaan dalam angket memberikan tingkat akurasi atau validitas sesuai dengan tujuan pengukuran. Syarat minimal untuk memenuhi syarat apakah setiap pertanyaan valid atau tidak, dengan membandingkan dengan r -kritis= 0,30. Jadi, kalau korelasi antar butir dengan skor total kurang dari 0,30 maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid. Sebaliknya jika r_{xy} lebih besar dari r -tabel maka dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Rusiadi (2014:107) Uji reliabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat hasil pengukuran tetap konsisten bila diukur beberapa kali dengan alat ukur yang sama. Maksudnya untuk mengetahui konsisten hasil jawaban responden. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Dalam penelitian ini untuk menentukan kuesioner reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Kuesioner dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Priyatno (2012:144) uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residul yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residul yang didistribusi normal. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*.

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan.

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal. Menurut Ghazali (2015:201), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probalitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Priyatno (2012:151) Uji multikolinieritas adalah keadaan dimana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati

sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0,1, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0,1, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Priyatno (2012:158) Uji Heteroskedastisitas adalah dimana keadaan dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan kepengamatan lain. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu uji *glejser*, melihat pola titik-titik pada *scatterplots* regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's rho.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Sunyoto (2013:47) tujuan dari analisis regresi adalah untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik (X_1), beban kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y).

Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Stres Kerja

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi

X_1 = Konflik

X_2 = Beban kerja

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi atau dugaan mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan suatu hal yang sering dituntut untuk melakukan pengecekkannya. Uji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F dan secara parsial menggunakan uji t.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan *korelasi product moment*. Rumus yang digunakan sebagai berikut (Sugiyono, 2017:301):

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

b. Uji Simultan (Uji F)

Menurut Priyatno (2012:113) uji simultan adalah uji koefisien regresi secara bersama-sama variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:284) menjelaskan bahwa koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas.

Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kuatnya hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau

tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

Untuk dapat memberikan interpretasi terhadap kuatnya hubungan x terhadap y , maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.5 Pedoman Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:287)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Perusahaan Badan Pusat Statistik Kota Medan

Kegiatan statistik di Indonesia sudah dilaksanakan sejak masa Pemerintahan Hindia Belanda oleh suatu lembaga yang didirikan oleh Direktur Pertanian, Kerajinan, dan Perdagangan (*Directeur Van Landbouw Nijverheld en Handel*) di Bogor pada Februari 1920. Lembaga tersebut bertugas mengolah dan mempublikasikan data *stastitic*. Pada 24 September 1924, kegiatan statistik pindah ke Jakarta dengan nama *Centraal Kantoor Voor De Statistiek* (CKS) dan melaksanakan Sensus Penduduk pertama di Indonesia pada tahun 1930. Pada masa Pemerintah Jepang di Indonesia pada tahun 1942 – 1945, CKS berubah nama menjadi *Shomubu Chosasitsu Gunseikanbu* dengan kegiatan memenuhi kebutuhan perang/militer.

Setelah Kemerdekaan Republik Indonesia (RI) diproklamasikan pada tanggal 17 Agustus 1945, lembaga tersebut dinasionalisasikan dengan nama Kantor Penyelidikan Perangkaan Umum Republik Indonesia (KAPPURI) dan dipimpin oleh Mr. Abdul Karim Pringgodigdo. Setelah adanya Surat Edaran Kementerian Kemakmuran tanggal 12 Juni 1950 Nomor 219/S.C., lembaga KAPPURI dan CKS dilebur menjadi Kantor Pusat Statistik (KPS) dibawah tanggung jawab Menteri Kemakmuran. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Perekonomian Nomor P/44, KPS

bertanggung jawab kepada Menteri Perekonomian. Selanjutnya, melalui SK Menteri Perekonomian tanggal 24 Desember 1953 Nomor IB.099/M kegiatan KPS dibagi dalam dua bagian yaitu Afdeling A (Bagian Riset) dan Afdeling B (Bagian penyelenggaraan dan Tata Usaha). Berdasarkan Keppres X nomor 172 tanggal 1 Juni 1957, lembaga ini berubah menjadi Biro Pusat Statistik dan bertanggung jawab langsung kepada Perdana Menteri.

Sesuai dengan UU No. 6/1960 tentang Sensus, BPS menyelenggarakan Sensus Penduduk serentak di Indonesia pada tahun 1961. Sensus Penduduk tersebut merupakan Sensus Penduduk pertama setelah Indonesia merdeka. Sensus Penduduk di tingkat provinsi dilaksanakan oleh Kantor Gubernur, dan di tingkat Kabupaten/Kotamadya dilaksanakan oleh Kantor Bupati/Walikota, sedangkan pada tingkat kecamatan dibentuk bagian yang melaksanakan Sensus Penduduk. Selanjutnya Penyelenggara Sensus di kantor Gubernur dan kantor Bupati/Walikota ditetapkan menjadi Kantor Sensus dan Statistik Daerah berdasarkan Keputusan Presidium Kabinet Nomor Aa/C/9 Tahun 1965.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 16/1968 yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja BPS di Pusat dan Daerah serta perubahannya menjadi PP No.6/1980, menyebutkan bahwa perwakilan BPS di daerah adalah Kantor Statistik Provinsi dan Kantor Statistik kabupaten atau Kotamadya. Tentang Organisasi BPS ditetapkan kembali pada PP No. 2 Tahun 1992 yang disahkan pada 9 Januari 1992.

Selanjutnya, kedudukan, fungsi, tugas, susunan organisasi, dan tata kerja BPS diatur dengan Keputusan Presiden Nomor 6 tahun 1992.

Pada tanggal 19 Mei 1997 ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik, dimana Biro Pusat Statistik diubah namanya menjadi “Badan Pusat Statistik”, dan sekaligus menetapkan tanggal tersebut sebagai “Hari Statistik”. Pada Keputusan Presiden No. 86 Tahun 1998 tentang Badan Pusat Statistik, menetapkan bahwa perwakilan BPS di daerah merupakan Instansi Vertikal dengan nama BPS Provinsi, BPS Kabupaten, dan BPS Kotamadya. Serta pada tanggal 26 Mei 1999, ditetapkan PP Nomor 51 tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Statistik di Indonesia.

Badan Pusat Statistik (BPS) adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Sebelumnya, BPS merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomor 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut diterapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti Badan Pusat Statistik.

b. Visi dan Misi Badan Pusat Statistik Kota Medan

1) Visi

“Pelopor data statistik terpercaya untuk semua.”

Kata “Pelopor” mempunyai makna bahwa BPS sebagai pencetus ide penyedia statistik terpercaya, sekaligus sebagai

pelaku dalam penyediaan statistik terpercaya. Kata “data statistik yang terpercaya” yaitu statistik yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya. Kata “untuk semua” dimaksudkan bahwa semua pihak mempunyai hak yang sama untuk mengakses data BPS (impartial) baik pengguna data nasional maupun internasional.

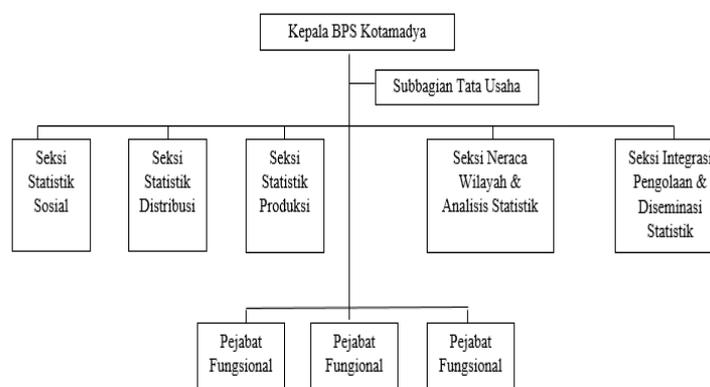
2) Misi

Pernyataan misi BPS yang dikaitkan dengan visi BPS dijabarkan sebagai berikut :

- a) Menyediakan data statistik berkualitas melalui kegiatan statistik yang terintegrasi dan berstandar nasional maupun internasional.
- b) Memperkuat Sistem Statistik Nasional yang berkesinambungan melalui pembinaan dan koordinasi di bidang statistik.
- c) Membangun insan statistik yang profesional, berintegritas, dan amanah untuk kemajuan perstatistikan.

c. Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Pusat Statistik Kota Medan



Sumber: Badan Pusat Statistik Kota Medan, 2020

d. Uraian Tugas Badan Pusat Statistik Kota Medan

Tugas dan tanggung jawab yang harus dilakukuan oleh Badan Pusat Statistik Kota Medan sebagai berikut:

1) Kepala

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 86 tahun 1998 ditetapkan Badan Pusat Statistik sebagaimana lampiran dalam organisasi Kantor Badan Pusat Statistik Medan Kota dipimpin oleh seorang Kepala Kantor. Semua bagian seksi dan pejabat fungsional bertanggung jawab kepada kepala BPS. Tugas dan seorang Kepala BPS adalah memimpin BPS Kabupaten/Kota serta membina aparatur BPS Kabupaten/Kota agar berdaya guna dan berhasil guna.

2) Subbagian Tata Usaha

Tugas dari subbagian tata usaha adalah melakukan penyusunan rencana dan program, urusan kepegawaian dan hukum, keuangan, perlengkapan, serta urusan dalam.

3) Seksi Statistik Sosial

Tugas dari seksi statistik sosial adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik sosial.

4) Seksi Statistik Produksi

Tugas dari seksi statistik produksi adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik produksi.

5) Seksi Statistik Distribusi

Tugas dari seksi statistik distribusi adalah melakukan pengumpulan, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan statistik distribusi.

6) Seksi Neraca Wilayah Dan Analisis Statistik

Tugas dari seksi neraca wilayah dan analisis statistik adalah melakukan pengumpulan, kompilasi data, pengolahan, analisis, evaluasi, dan pelaporan neraca wilayah dan analisis statistik lintas sektor.

7) Seksi Integrasi Pengolahan Dan Diseminasi Statistik

Tugas dari seksi integrasi pengolahan dan diseminasi statistik adalah melakukan pengintegrasian, pengolahan data, pengelolaan jaringan dan rujukan statistik, serta diseminasi dan layanan statistik.

8) Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas kelompok jabatan fungsional adalah melakukan kegiatan sesuai dengan jabatan fungsional masing – masing berdasarkan ketentuan peraturan perundangan – undangan yang berlaku.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini terkumpul data primer yang diambil dari 39 orang responden untuk mengetahui tanggapan mereka terhadap kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan

bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	16	41.0	41.0	41.0
	Wanita	23	59.0	59.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan yang menjadi responden adalah berjenis kelamin Wanita, yaitu sebanyak 23 orang atau sebesar 59.0% dari total responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	26-31 Tahun	28	71.8	71.8	71.8
	32-45 Tahun	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan yang menjadi responden berusia 26-31 tahun, yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 71.8% dari total responden.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.3 Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	10	25.6	25.6	25.6
	6-11 Tahun	23	59.0	59.0	84.6
	12-20 Tahun	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan yang menjadi responden masa kerjanya sebesar 6-11 tahun 23 orang atau 59.0% dari total responden.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4 Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	39	100.0	100.0	100.0

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas pegawai Badan Pusat Statistik Kota Medan yang menjadi responden memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 39 orang atau sebesar 100.0% dari total responden.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu konflik, dan beban kerja dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu stres kerja pegawai. Dalam penyebaran angket masing-masing variabel diberikan pertanyaan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 39 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KR) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Dalam menjawab permasalahan penelitian kiranya diuraikan karakteristik sumber datanya, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang terdapat dilapangan. Jawaban-jawaban yang diperoleh akan diuraikan pada tabel berikut:

a. Variabel Konflik (X_1)

Tabel 4.5 Saya Tidak Tahu Apa Tanggung Jawab Saya Dalam Pekerjaan Saya ($X_{1.1}$)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	33.3	33.3	33.3
	3	6	15.4	15.4	48.7
	4	7	17.9	17.9	66.7
	5	13	33.3	33.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 13 orang (33.3%), kurang setuju 6 orang (15.4%), setuju 7 orang (17.9%), sangat setuju 13 orang (33.3%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju karena tidak tahu apa tanggung jawabnya dalam bekerja.

Tabel 4.6 Saya Mengerjakan Tugas Yang Memiliki Tingkat Kesulitan Yang Tinggi (X_{1.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.9	17.9	17.9
	3	11	28.2	28.2	46.2
	4	15	38.5	38.5	84.6
	5	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 7 orang (17.9%), kurang setuju 11 orang (28.2%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 6 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden setuju mengerjakan tugas yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi.

Tabel 4.7 Saya Mengerjakan Tugas Sesuai Dengan Pendidikan Dan Pengalaman (X_{1.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	20.5	20.5	20.5
	3	10	25.6	25.6	46.2
	4	12	30.8	30.8	76.9
	5	9	23.1	23.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (20.5%), kurang setuju 10 orang (25.6%), setuju 12 orang (30.8%), sangat setuju 9 orang (23.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju mengerjakan tugas sesuai dengan pendidikan dan pengalaman.

Tabel 4.8 Saya Memahami Informasi Yang Disampaikan Oleh Rekan Kerja (X_{1.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	20.5	20.5	20.5
	3	11	28.2	28.2	48.7
	4	5	12.8	12.8	61.5
	5	15	38.5	38.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (20.5%), kurang setuju 11 orang (28.2%), setuju 5 orang (12.8%), sangat setuju 15 orang (38.5%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju memahami informasi yang disampaikan oleh rekan kerja.

Tabel 4.9 Saya Menjalin Komunikasi Dengan Baik Kepada Rekan Kerja (X_{1.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	20.5	20.5	20.5
	3	15	38.5	38.5	59.0
	4	14	35.9	35.9	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 8 orang (20.5%), kurang setuju 15 orang (38.5%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 2 orang (5.1%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu menjalin komunikasi dengan baik kepada rekan kerja.

Tabel 4.10 Saya Siap Menerima Resiko Atas Setiap Keputusan Yang Diambil (X1.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	20.5	20.5	20.5
	3	15	38.5	38.5	59.0
	4	14	35.9	35.9	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (20.5%), kurang setuju 15 orang (38.5%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 2 orang (5.1%). Disimpulkan bahwa responden ragu-ragu menerima resiko atas seetiap keputusan yang diambil.

Tabel 4.11 Saya Menerima Perbedaan Pendapat Demi Mencapai Tujuan (X1.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	23.1	23.1	23.1
	3	14	35.9	35.9	59.0
	4	14	35.9	35.9	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 9 orang (23.1%), kurang setuju 14 orang (35.9%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 2 orang (5.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju menerima perbedaan pendapat demi mencapai tujuan.

Tabel 4.12 Saya Merasa Tidak Semua Pegawai Menerima Baik Metode Kerja Baru Untuk Menyelesaikan Pekerjaannya.(X_{1.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.9	17.9	17.9
	3	11	28.2	28.2	46.2
	4	10	25.6	25.6	71.8
	5	11	28.2	28.2	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 7 orang (17.9%), kurang setuju 11 orang (28.2%), setuju 10 orang (25.6%), sangat setuju 11 orang (28.2%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju merasa tidak semua pegawai menerima baik metode kerja baru untuk menyelesaikan pekerjaannya.

b. Variabel Beban Kerja (X₂)

Tabel 4.13 Saya Mengerjakan Pekerjaan Setiap Harinya Yang Harus Segera Diselesaikan (X_{2.1})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	28.2	28.2	28.2
	3	16	41.0	41.0	69.2
	4	10	25.6	25.6	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (28.2%), kurang setuju 16 orang (41.0%), setuju 10 orang (25.6%), sangat setuju 2 orang (5.1%). Disimpulkan bahwa responden kurang setuju mengerjakan pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan.

Tabel 4.14 Saya Mendapatkan Pekerjaan Yang Menumpuk Terus-Menerus Setiap Harinya (X_{2.2})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.4	15.4	15.4
	3	13	33.3	33.3	48.7
	4	15	38.5	38.5	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 orang (15.4%), kurang setuju 13 orang (33.3%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 5 orang (12.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju mendapatkan pekerjaan menumpuk terus-menerus setiap harinya.

Tabel 4.15 Saya Sering Mendapatkan Tugas Yang Bersifat Mendadak Dengan Jangka Waktu Yang Singkat (X_{2.3})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	25.6	25.6	25.6
	3	13	33.3	33.3	59.0
	4	16	41.0	41.0	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 10 orang (25.6%), kurang setuju 8 orang (20.5%), setuju 16 orang (41.0%). Disimpulkan bahwa responden setuju sering mendapatkan tugas yang bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat.

Tabel 4.16 Saya Merasa Pekerjaan Saya Terlalu Mudah Sampai Saya Merasa Bosan (X_{2.4})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	28.2	28.2	28.2
	3	8	20.5	20.5	48.7
	4	12	30.8	30.8	79.5
	5	8	20.5	20.5	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 11 orang (28.2%), kurang setuju 8 orang (20.5%), setuju 12 orang (30.8%), sangat setuju 8 orang (20.5%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa pekerjaan terlalu mudah sampai pegawai merasa bosan.

Tabel 4.17 Saya Merasa Gangguan Kesehatan Saya Menurun Ketika Mengerjakan Tugas Terlalu Banyak (X_{2.5})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	23.1	23.1	23.1
	3	15	38.5	38.5	61.5
	4	12	30.8	30.8	92.3
	5	3	7.7	7.7	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan s tidak setuju sebanyak 9 orang (2.13%), kurang setuju 15 orang (38.5%), setuju 12 orang (30.8%), sangat setuju 3 orang (7.7%). Disimpulkan bahwa responden kurang setuju merasa gangguan kesehatan saya menurun ketika mengerjakan tugas terlalu banyak.

Tabel 4.18 Saya Merasa Pekerjaan Mengganggu Beban Mental Saya (X_{2.6})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.4	15.4	15.4
	3	13	33.3	33.3	48.7
	4	15	38.5	38.5	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 6 orang (15.4%), kurang setuju 13 orang (33.3%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 5 orang (12.8). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa pekerjaan mengganggu beban mental pegawai.

Tabel 4.19 Saya Merasa Tertekan Dengan Pekerjaan Yang Berlebihan (X_{2.7})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	10.3	10.3	10.3
	3	13	33.3	33.3	43.6
	4	10	25.6	25.6	69.2
	5	12	30.8	30.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 4 orang (10.3%), kurang setuju 13 orang (33.3%), setuju 10 orang (25.6%), sangat setuju 12 orang (30.8%). Disimpulkan bahwa responden kurang setuju tertekan dengan pekerjaan yang berlebihan.

Tabel 4.20 Saya Merasa Selama Ini Atasan Saya Memberikan Perintah Yang Tidak Jelas (X_{2.8})

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	25.6	25.6	25.6
	3	11	28.2	28.2	53.8
	4	16	41.0	41.0	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 10 orang (25.6%), kurang setuju 11 orang (28.2%), setuju 16 orang (41.0%), sangat setuju 2 orang (5.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa selama ini atasan memberikan perintah yang tidak jelas.

c. Variabel Stres Kerja Pegawai(Y)

Tabel 4.21 Saya Sering Menerima Tugas Dan Tanggung Jawab Sesuai Dengan Jabatan Saya (Y₁)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	20.5	20.5	20.5
	3	21	53.8	53.8	74.4
	4	10	25.6	25.6	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 8 orang (20.5%), kurang setuju 21 orang (53.8%), setuju 10 orang (25.6%). Disimpulkan bahwa responden kurang setuju sering menerima tugas dan tanggung jawab sesuai dengan jabatan.

Tabel 4.22 Saya Merasa Pekerjaan Yang Diberikan Tidak Sesuai Dengan Keahlian Saya (Y.2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.4	15.4	15.4
	3	13	33.3	33.3	48.7
	4	15	38.5	38.5	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju sebanyak 6 (15.4%), kurang setuju 13 orang (33.3%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 5 orang (12.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian.

Tabel 4.23 Saya Sering Mendapatkan Tugas Dari Pimpinan Yang Mengaharuskan Saya Memiliki Target Kerja (Y.3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.4	15.4	15.4
	3	15	38.5	38.5	53.8
	4	16	41.0	41.0	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 6 orang (15.4%), kurang setuju 15 orang (38.5%), setuju 16 orang (41.0%), sangat setuju 2 orang (5.1%). Disimpulkan bahwa responden setuju sering mendapatkan tugas dari pimpinan yang mengaharuskan saya memiliki target kerja.

Tabel 4.24 Saya Ditekan Oleh Banyak Peraturan Dari Pimpinan (Y.4)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	7.7	7.7	7.7
	3	19	48.7	48.7	56.4
	4	15	38.5	38.5	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 3 orang (7.7%), kurang setuju 19 orang (48.7%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 2 orang (5.1%). Disimpulkan bahwa responden kurang setuju ditekan oleh banyak peraturan dari pimpinan.

Tabel 4.25 Saya Tidak Punya Cukup Waktu Untuk Menyelesaikan Semua Pekerjaan (Y.5)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	12.8	12.8	12.8
	3	14	35.9	35.9	48.7
	4	16	41.0	41.0	89.7
	5	4	10.3	10.3	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan sangat tidak setuju 5 orang (12.8%), kurang setuju 14 orang (35.9%), setuju 16 orang (41.0%), sangat setuju 4 orang (10.3%). Disimpulkan bahwa responden setuju tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan.

Tabel 4.26 Kerja Keras Saya Tidak Sebanding Dengan Hasil Yang Saya Terima (Y.6)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	28.2	28.2	28.2
	3	11	28.2	28.2	56.4
	4	11	28.2	28.2	84.6
	5	6	15.4	15.4	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 11 orang (28.2%), kurang setuju 11 orang (28.2%), setuju 11 orang (28.2%), sangat setuju 6 orang (15.4%). Disimpulkan bahwa responden sangat setuju Kerja keras saya tidak sebanding dengan hasil yang saya terima.

Tabel 4.27 Saya Memiliki Rekan Kerja Yang Kurang Ramah Dan Tidak Dekat Dengan Saya (Y.7)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	17.9	17.9	17.9
	3	16	41.0	41.0	59.0
	4	14	35.9	35.9	94.9
	5	2	5.1	5.1	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 7 orang (17.9%), kurang setuju 16 orang (41.0%), setuju 14 orang (35.9%), sangat setuju 2 orang (5.1%). Disimpulkan bahwa responden kurang setuju memiliki rekan kerja yang kurang ramah dan tidak dekat.

Tabel 4.28 Saya Merasa Peran Dan Tanggungjawab Yang Saya Sering Terima Bertentangan Satu Sama Lain (Y.8)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	15.4	15.4	15.4
	3	13	33.3	33.3	48.7
	4	15	38.5	38.5	87.2
	5	5	12.8	12.8	100.0
	Total	39	100.0	100.0	

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa yang menyatakan tidak setuju 6 orang (15.4%), kurang setuju 13 orang (33.3%), setuju 15 orang (38.5%), sangat setuju 5 orang (12.8%). Disimpulkan bahwa responden setuju merasa peran dan tanggungjawab yang saya sering terima bertentangan satu sama lain.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (kuesioner) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.29 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Konflik(X₁)

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	.796	.922
X1.2	.781	.921
X1.3	.755	.923
X1.4	.782	.922
X1.5	.758	.924
X1.6	.747	.924
X1.7	.767	.923
X1.8	.789	.920

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel konflik dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Beban Kerja(X₂)

	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	.616	.885
X2.2	.813	.866
X2.3	.596	.886
X2.4	.648	.884
X2.5	.572	.888
X2.6	.813	.866
X2.7	.707	.876
X2.8	.629	.883

Sumber: Hasil Pengelolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel beban kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31 Uji Validitas Pertanyaan-Pertanyaan Pada Variabel Stres Kerja Pegawai (Y)

	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	.638	.854
Y.2	.694	.845
Y.3	.514	.865
Y.4	.388	.875
Y.5	.659	.849
Y.6	.714	.843
Y.7	.696	.846
Y.8	.694	.845

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pertanyaan pada variabel stres kerja pegawai dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.32 Uji Reliabilitas Konflik (X₁)

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,931 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel konflik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X₂)

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,893 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Stres Kerja Pegawai (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	8

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

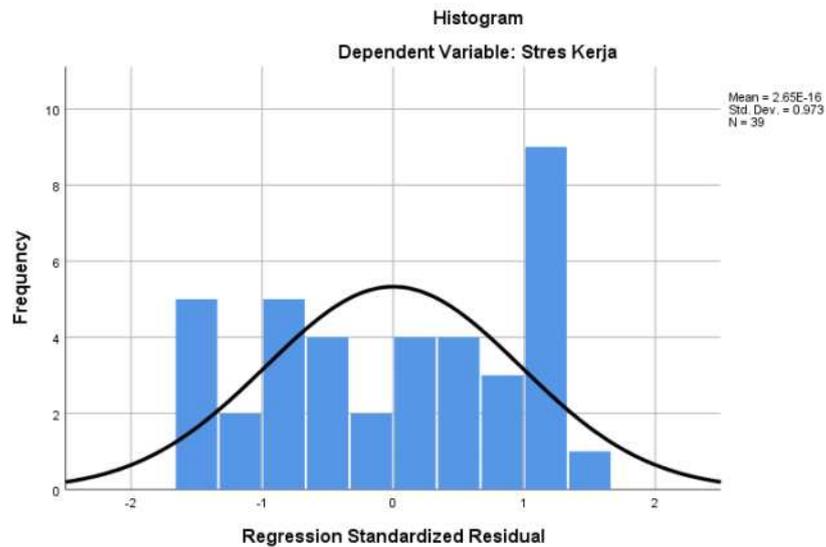
Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,869 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel stres kerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak.

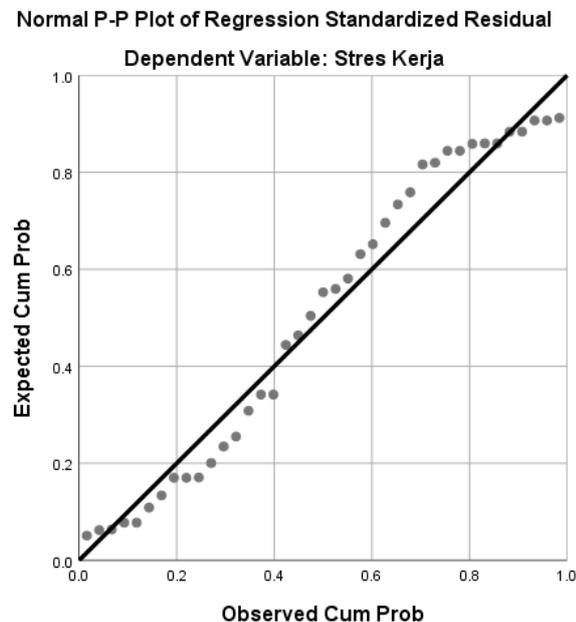
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari kedua gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel stres kerja pegawai berdistribusi secara normal.

Untuk lebih memastikan apakah data disepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sampel KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai $Asym.sih (2-tailed) > \text{taraf nyata } (\alpha = 0.05)$ maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.35 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorof Smirnof Test*

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.87982854
Most Extreme Differences	Absolute	.130
	Positive	.092
	Negative	-.130
Test Statistic		.130
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093^c

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *Kolmogrov Smirnov* sebesar 0,093 maka dapat disimpulkan data terdistribusin secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai observasi data telah terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan uji asumsi klasik lainnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,1 atau VIF <10 maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.36 Uji Multikolinieritas

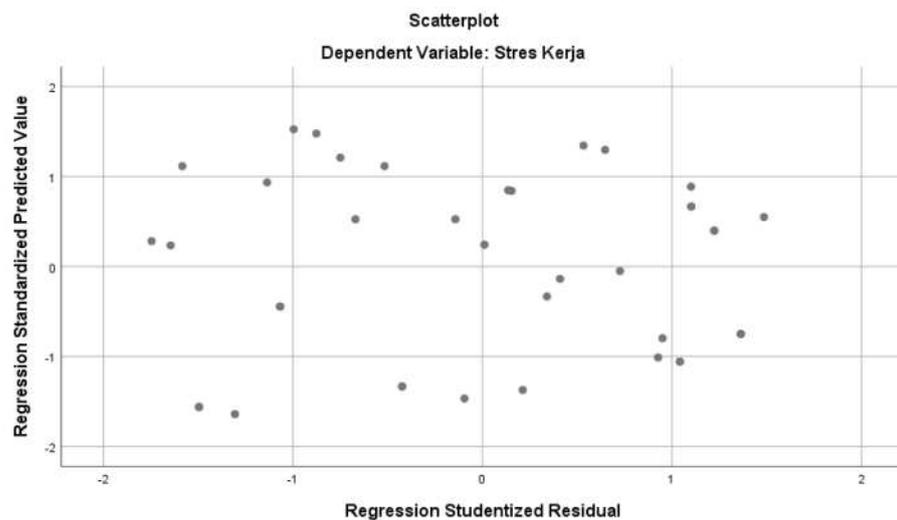
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Konflik	.559	1.788
	Beban Kerja	.559	1.788

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah konflik $1,788 < 10$, dan beban kerja $1,788 < 10$, serta nilai *Tolerance* konflik $0,559 > 0,1$ dan beban kerja $0,559 > 0,1$ sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residual satu pengamat ke pengamat lain. model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar diatas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat homoskedastisitas.

6. Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas. Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

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

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan aplikasi SPSS maka diperoleh hasil seperti berikut ini:

Tabel 4.37 Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	4.464	1.569
	Konflik	.215	.062
	Beban Kerja	.612	.074

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.37 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 4,464 + 0,215 X_1 + 0,612 X_2 + e$. Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai stres kerja pegawai (Y) adalah sebesar 4,464..
- b. Jika terjadi peningkatan konflik sebesar 1, maka stres kerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,215
- c. Jika terjadi peningkatan beban kerja sebesar 1, maka stres kerja pegawai (Y) akan meningkatkan sebesar 0,612

7. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05%).

Tabel 4.38 Uji Parsial (Uji t)

	Model	T	Sig.
1	(Constant)	2.846	.007
	Konflik	3.489	.001
	Beban Kerja	8.266	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh konflik terhadap stres kerja pegawai

t_{hitung} sebesar 3,489 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,001, sehingga t_{hitung} 3,489 > t_{tabel} 1,688 dan signifikan 0,001 < 0,05, maka dinyatakan konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

2) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai

t_{hitung} sebesar 8,266 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} 8,266 > t_{tabel} 1,688 dan signifikan 0,000 < 0,05, maka dinyatakan beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan.

Tabel 4.39 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

	Model	F	Sig.
1	Regression	106.174	.000^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 106,174 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,26 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini konflik dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinasi (R^2) semakin besar atau mendekati satu, maka

dapat dikatakan bahwa variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Tabel 4.40 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.847	1.931

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Ver. 25, 2020

Berdasarkan Tabel 4.40 di atas dapat dilihat bahwa angka *R Square* 0,855. Untuk melihat menghitung koefisien determinasi = $R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasi sebesar 85,5%. Artinya variasi dari stres kerja pegawai mampu dijelaskan sebesar 85,5% oleh konflik dan beban kerja sedangkan sisanya sebesar ($100\% - 85,5\% = 14,5\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Konflik Terhadap Stres Kerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H_1 yang berbunyi bahwa: “Diduga konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa konflik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,215 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,489 dengan nilai t_{tabel} 1,688 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,001 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika konflik meningkat,

maka stres kerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika konflik kerja menurun maka stres kerja pegawai juga pasti akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eva Susanti (2019) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 1, yaitu Pegawai sering mendapat pekerjaan yang tidak sesuai dengan apa yang seharusnya dikerjakan, sehingga pegawai mengalami stres dalam bekerja dan bahkan tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₂ yang berbunyi bahwa: “Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,612 dengan nilai t_{hitung} sebesar 8,266 dengan nilai t_{tabel} 1,688 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan sebesar 0,000 (sig. <0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H₂ yang

diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika beban kerja meningkat, maka stres kerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika beban kerja menurun maka stres kerja pegawai juga pasti akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miranti (2014) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 2, yaitu Pegawai memiliki beban pekerjaan yang terus-menerus, tetapi waktu yang diberikan sangat singkat. ini mengakibatkan pegawai sulit menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, sehingga stres kerja pada pegawai meningkat.

3. Pengaruh Konflik Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan Hipotesis H₃ yang berbunyi bahwa: “Diduga konflik dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan”. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa konflik dan beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 106,174 sedangkan F_{tabel} yang dimiliki hanya sebesar 3,26 dengan tingkat signifikan

sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 yang diajukan teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa jika konflik dan beban kerja meningkat, maka stres kerja pegawai akan meningkat, namun sebaliknya jika konflik dan beban kerja menurun maka stres kerja pegawai juga pasti akan menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menganalisis dan mengetahui konflik dan beban kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah nomor 4, yaitu Pegawai kesulitan dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, karena tekanan pekerjaan yang tidak jelas. Sehingga mengakibatkan pegawai memiliki beban kerja yang meningkat dan menimbulkan stres kerja di kantor.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,215, nilai signifikan sebesar 0,001 dengan t_{tabel} 1,688 dan t_{hitung} sebesar 3,489.
2. Beban Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dengan nilai regresi sebesar 0,612, nilai signifikan sebesar 0,000 dengan t_{tabel} 1,688 dan t_{hitung} sebesar 8,266.
3. Konflik dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dengan F_{tabel} 3,26 dan F_{hitung} sebesar 106,174. Dimana variabel beban kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi stres kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Medan.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian adalah sebagai berikut ini:

1. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan agar lebih memperhatikan konflik kerja para pegawai agar pegawai mampu berkembang dan meningkatkan kemajuan kantor. Misalnya perusahaan harus memperhatikan pegawai yang lebih memiliki kemampuan untuk diberikan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, agar nantinya pegawai tidak lebih mudah menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Komunikasi antar sesama rekan kerja harus selalu berjalan dengan baik karena itu salah satu yang mempermudah pegawai untuk mendapat informasi, ini berdampak agar pegawai akan lebih nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya.
2. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan agar lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai di perusahaan. Misalnya lebih memperhatikan beban fisik maupun mental seorang pegawai, jika pegawai sudah merasa lelah dalam berfikir maka tugas yang sudah jadi tanggung jawab menjadi malas untuk dikerjakan. Para atasan harus memperhatikan kepentingan para pegawainya, misal diberikan jenjang karir yang lebih tinggi atas jasa para pegawai di perusahaan tersebut. Maka dengan itu pegawai akan lebih merasa dihargai dan tidak merasa terbebani atas pekerjaan yang sudah dikerjakan.

3. Berdasarkan hasil penelitian, disarankan kepada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan untuk lebih memperhatikan konflik dalam bekerja seperti adanya tekanan kerja, tuntutan kerja, komunikasi yang kurang, tanggungjawab, serta perbedaan persepsi harus segera ditangani demi tujuan perusahaan. Kemudian beban kerja juga harus diperhatikan lagi seperti beban pekerjaan, beban waktu, beban fisik, beban mental, serta beban psikologis untuk mengurangi tingkat kemalasan yang diciptakan seorang pegawai. Jika bagian tersebut masih terus-terusan didapat pegawai tingkat stres dalam bekerja akan terus meningkat. Maka pegawai akan lebih kesulitan untuk mencapai tanggungjawab yang sudah diberikan perusahaan, jika pegawai mengalami dan merasakan itu semua tingkat stres dalam bekerja akan semakin meningkat. Bagi penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti kembali variabel konflik dan beban kerja maupun variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, E., Nasution, M. D. T. P., Samrin, S., & Rossanty, Y. (2017). Efforts to Prevent the Conflict in the Succession of the Family Business Using the Strategic Collaboration Model. *Business and Management Horizons*, 5(2), 49-59.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arti, Puspita A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Konflik dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada PT. Starindo Jaya Packaging Pati)*.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H., I. M. Sipayung, A. P. Muharrami, and H. M. Ritonga. (2017). "The Effect of Halal Label, Halal Awareness, Product Price, and Brand Image to the Purchasing Decision on Cosmetic Products (Case Study on Consumers of Sari Ayu Martha Tilaar in Binjai City)". *International Journal of Global Sustainability*, ISSN 1937-7924, Vol. 1, No. 1, pp. 55-66.
- Abdullah, Wahidah. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan*.
- Daulay, M. T. (2019). Effect of Diversification of Business and Economic Value on Poverty in Batubara Regency. *KnE Social Sciences*, 388-401.
- Ferdinand. A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Gibson. (2011). *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali. I. (2015). *Aplikasi Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 3)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harahap, R. (2018). Pengaruh Kualitas produk Terhadap Kepuasan Pelanggan di Restoran Cepat saji Kfc Cabang Asia Mega Mas Medan. *JUMANT*, 7(1), 77-84.
- Hasibuan, Malayu. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching. *SSRG Int. J. Econ. and Management Stud*, 3(6).

- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Irawan, I., & Pramono, C. (2017). Determinan Faktor-Faktor Harga Obligasi Perusahaan Keuangan Di Bursa Efek Indonesia.
- Lestario, F. (2018). Dampak Pertumbuhan Bisnis Franchise Waralaba Minimarket Terhadap Perkembangan Kedai Tradisional Di Kota Binjai. *Jumant*, 7(1), 29-36.
- Malikhah, I. (2019). Pengaruh Mutu Pelayanan, Pemahaman Sistem Operasional Prosedur Dan Sarana Pendukung Terhadap Kepuasan Mahasiswa Universitas Pembangunan Panca Budi. *Jumant*, 11(1), 67-80.
- Mesra, B. (2018). Factors That Influencing Households Income And Its Contribution On Family Income In Hamparan Perak Sub-District, Deli Serdang Regency, North. *Int. J. Civ. Eng. Technol*, 9(10), 461-469.
- Munandar, Ashar S. (2011). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia UI Press.
- Miranti. (2014). *Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Teller PT. BNI (Persero) Tbk, Cabang Bogor*.
- Priyatno. D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 6*. Depok: Raha Grafindo Persada.
- Ritonga, H. M., Hasibuan, H. A., & Siahaan, A. P. U. (2017). Credit Assessment in Determining The Feasibility of Debtors Using Profil Matching. *International Journal of Business and Management Invention*, 6(1), 73079.
- Robbins, Stephen. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robain, W. (2012). Pengaruh pendapatan, bagi hasil, tanggungan keluarga dan religi terhadap pola konsumsi tenaga kependidikan di perguruan Islam al Ulum Terpadu Medan (Doctoral dissertation, Pascasarjana UIN Sumatera Utara).
- Rusiadi, (2014). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Suwatno. H. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sari, I. (2018). Motivasi belajar mahasiswa program studi manajemen dalam penguasaan keterampilan berbicara (speaking) bahasa Inggris. *JUMANT*, 9(1), 41-5

- Siregar, N. (2018). Pengaruh Pencitraan, Kualitas Produk dan Harga terhadap Loyalitas Pelanggan pada Rumah Makan Kampoeng Deli Medan. *JUMANT*, 8(2), 87-96.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *JUMANT*, 6(1), 57-63.
- Suwatno. H. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Dan Bisnis: Edisi 2*. Bandung: Alfabeta.
- Sopiah, dkk. (2010). *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Suryaningrum, Tri. (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Susanti, Eva. (2019). *Pengaruh Konflik dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan CV. Neo Ponsel Garut*.
- Siagian. P. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunyoto. D. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Rafika Aditama Anggota Ikapi.
- Utama, Mudiarta Wayan. (2017). *Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pos Indonesia Pusat Denpasar*.
- Wakhyuni, E. (2018). Kemampuan Masyarakat Dan Budaya Asing Dalam Mempertahankan Budaya Lokal Di Kecamatan Datuk Bandar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 11(1), 25-31.
- Wirawan. (2010). *Konflik Dan Manajemen Konflik: Teori Aplikasi, Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika.