



**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP STRES KERJA DI KANTOR
KECAMATAN BINJAI KOTA**

SKRIPSI

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

OLEH :

Feren Fatika

NPM 1615310945

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



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

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FEREN FATIKA
NPM : 1615310945
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP STRES KERJA DI KANTOR
KECAMATAN BINJAI KOTA

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA PROGRAM STUDI

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si)

DEKAN



(Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M)

PEMBIMBING I

(Nashrudin Setiawan, S.E., M.M)

PEMBIMBING II

(Surya Asih, S.E., M.Si)



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

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

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : FEREN FATIKA
NPM : 1615310945
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP STRES KERJA DI KANTOR
KECAMATAN BINJAI KOTA**

MEDAN, AGUSTUS 2020

KETUA PROGRAM STUDI



(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si)

ANGGOTA I

(Nashrudin Setiawan, S.E., M.M)

ANGGOTA II

(Surya Asih, S.E., M.Si)

ANGGOTA III

(Drs. Anwar Sanusi, M.Si)

ANGGOTA IV

(Rizal Ahmad, S.E., M.Si)

PERNYATAAN PENULIS SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Feren Fatika
NPM : 1615310945
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja
Terhadap Stres Kerja di Kantor
Kecamatan Binjai Kota

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Unpubantuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, medistribusikan, dan mempublikasi karya skripsi saya 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, Agustus 2020



SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Feren Fatika
Tempat, Tanggal Lahir : Binjai, 01 Agustus 1998
NPM : 1615310945
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Umar Said no. 13 Kel. Tangsi Kec. Binjai Kota
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja
Terhadap Stres Kerja di Kantor
Kecamatan Binjai Kota

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat digunakan seperlunya.

Medan, Agustus 2020





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*

Pada yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: FEREN FATIKA
Tempat/Tgl. Lahir	: BINJAI / 01 Agustus 1998
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1615310945
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 141 SKS, IPK 3.54
Nomor Hp	: 082275065004

Permohonan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BINJAI KOTAO

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Yang Tidak Perlu

Rektor /

(Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

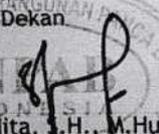
Medan, 14 Mei 2020

Pemohon,


(Feren Fatika)

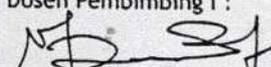
Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan


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

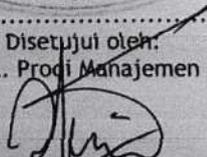
Tanggal : 15 Mei 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :


(Nashrudin Setiawan, SE., MM)

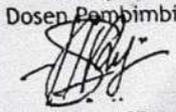
Tanggal :

Disetujui oleh:
Ka. Prodi Manajemen


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

Tanggal : 15 Mei 2020

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


(Surya Asih, SE., M.Si)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 50200511 PO BOX Medan
http://www.pancabudi.ac.id
Medan – Sumatera Utara - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
DOSEN PEMBIMBING I : NASHRUDIN SETIAWAN, SE, M.M
NAMA MAHASISWA : FEREN FATIKA
NPM : 1615310945

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
20/1/2020	Bab I Definisi - ush	Np	diubah
25/1/2020	Bab II Keagregasi - konseptual	Np	—
	Bab III Populasi sample	Np	—
29/01/2020	ace sempri	Np	—

Medan, 29 Januari 2020

Dosen Pembimbing I

Nashrudin Setiawan, SE, M.M



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
Jl. Jend. Gatot Subroto Km 4,5 Telp (061) 50200511 PO BOX Medan
http: //www.pancabudi.ac.id
Medan – Sumatera Utara - Indonesia

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
DOSEN PEMBIMBING II: SURYA ASIH, SE, M.M
NAMA MAHASISWA : FEREN FATIKA
NPM : 1615310945

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
14/2-2020	✓ Sistematika Penulisan ✓ Ukuran Judul		
24/3-2020	✓ Kata Asing cetak miring ✓ Daftar Pustaka ✓ Kutipan		
5/5-2020	Acc. Semprol		

Medan, 05 Mei 2020

Dosen Pembimbing II

SURYA ASIH, SE, M.M



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 : FEREN FATIKA
NPM : 1615310945
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Surya Asih, SE., M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
21 Agustus 2020	Oke...bisa lanjut untuk sidang meja hijau	Revisi	
21 Agustus 2020	Acc. Sidang Meja Hijau	Disetujui	
28 Desember 2020	Acc Jilid Lux	Disetujui	

Medan, 09 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Surya Asih, SE., M.Si



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 : FEREN FATIKA
NPM : 1615310945
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nashrudin Setlawan, SE., MM
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
14 Agustus 2020	bimbingan skripsi bab 1-5	Revisi	
14 Agustus 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	
24 Agustus 2020	acc sidang meja hijau	Disetujui	
22 November 2020	jilid lux	Revisi	

Medan, 09 Februari 2021
Dosen Pembimbing,



Nashrudin Setiawan, SE., MM

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 06 Januari 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FEREN FATIKA
 Tempat/Tgl. Lahir : Binjai / 1 Agustus 1998
 Nama Orang Tua : EDY NIRWANSYAH
 N. P. M : 1615310945
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082275065004
 Alamat : Jl. Umar Said no. 13 Kel. Tangsi Kec. Binjai Kota

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota**, Selanjutnya saya menyatakan :

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

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :



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

Hormat saya



FEREN FATIKA
 1615310945

Catatan :

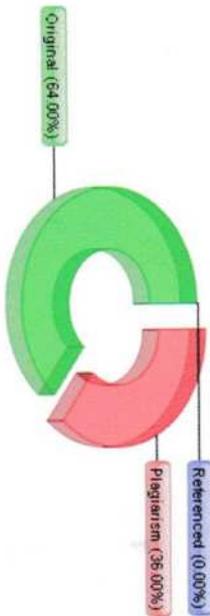
- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - o a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - o b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1460 - Originality Report 08/22/20 10:52:05

Analyzed document: FEREN FATIKA 1615310945_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	Percentage
https://www.usu.ac.id/images/jurnal/DataTraceStudy.pdf	121	36.00%
http://repository.wirna.ac.id/19477/Lampiran.pdf	63	19.72%
https://doi.org/10.24054/ajournal.v1i1.p10	23	7.22%

Processed resources details:

155 - OK / 18 - Failed

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari 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 pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

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

Ka.LPMU



Cahyo Pramono, SE.,MM



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: 2865/PERP/BP/2020

pala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan is nama saudara/i:

nama : FEREN FATIKA
P.M. : 1615310945
Tingkat/Semester : Akhir
Kampus : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 24 Agustus 2020, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku aligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 24 Agustus 2020
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,

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



PEMERINTAH KOTA BINJAI
KECAMATAN BINJAI KOTA

Alamat : Jl. R.A KARTINI NO. 39 BINJAI

Binjai, 29 April 2020

Nomor : 070 - 812
Sifat : Penting
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian
An: Feren Fatika NPM 1615310945

Kepada Yth :
Bapak/Ibu Dekan
Fakultas Sosial Sains
Universitas Panca Budi Medan
Di -
Medan.

Sehubungan dengan surat Universitas Panca Budi Medan Fakultas Sosial Sains Nomor : 5764/17/FSSM/2019 tanggal 25 Juli 2019 perihal permohonan riset atas nama **Feren Fatika NPM 1619310945 Program Studi Manajemen**.

Berkenaan hal tersebut diatas, pada dasarnya kami tidak berkeberatan bahwa mahasiswa yang bernama :

Nama : **Feren Fatika**
NPM : 1615310945
Prodi : Manajemen
Alamat : Jl. Umar Said No. 13 Kel. Tangsi Binjai Kota Kota Binjai

Untuk melaksanakan penelitian selama 1 (satu) bulan terhitung mulai tanggal 01 Mei 2019 s/d 31 Mei 2019. Dan selama magang untuk tetap mengikuti aturan yang berlaku di Kantor Camat Binjai Kota.

Demikian surat ini kami perbuat, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

CAMAT BINJAI KOTA

M. FAZAR KURNIAWAN, S.IP
PENATA TKI
NIP. 19861108 200701 1 001

Acc. Sidang Meja Hijau

Surya Adis, S.E., M.Si



Acc. Sidang Meja Hijau

21/8/20 NS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK KERJA
TERHADAP STRES KERJA DI KANTOR
KECAMATAN BINJAI KOTA**

SKRIPSI

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

OLEH :

Feren Fatika
NPM 1615310945

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

ABSTRAK

Kantor Kecamatan Binjai Kota adalah sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang pemerintahan yang sangat mengutamakan dan mementingkan dalam pelayanan masyarakat khususnya untuk masyarakat Kecamatan Binjai Kota. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh dari beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai. Teknik analisis pada penelitian ini digunakan dalam model regresi linier berganda dan data kuesioner yang diperoleh dari responden diolah dengan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22,0. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 59 responden dan penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner. Penelitian ini menggunakan variabel dependen stres kerja dan variabel independen beban kerja dan konflik kerja..Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Binjai Kota dengan metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa stres kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian dilakukan berdasarkan asumsi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai. *Adjust R Square* 0,348 atau disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 34,8% stres kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh faktor lain.

Kata Kunci : Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Stres Kerja.

ABSTRACT

The Binjai kota District Office is an organization engaged in the government sector that places great important on community service, especially for the people of Binjai Kota District. This study aims to examine the effect of workload and work conflict on employee work stress. The analysis technique in this study was used in multiple linear regression models and the questionnaire data obtained from the respondents were processed using the Statistical Product and service Solution (SPSS) version 22,0 program. The research was conducted based on the assumption that there is a significant influence between workload and work conflict on employee work stress. This research was conducted at the Binjai Kota District Office with the method used is a quantitative approach. In this study, the sample used 59 respondents and the research was conducted by distributing questionnaires. This study used the dependent variable work stress and the independent variable work load and work conflict. The conclusion of this study is that work stress and work conflict have a significant positive effect on employee work stress. Adjust R Square 0,348 or called the coefficient of determination which in this case means 34,8% of work stress can be obtained and explained by other factors.

Keywords : Workload, Work Conflict, and Work Stress.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Segala Puji dan Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayah_Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu mata kuliah yang wajib ditempuh Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan. Skripsi ini disusun sebagai pelengkap yang telah dilaksanakan selama satu bulan di Kantor Kecamatan Binjai Kota. Dengan selesainya skripsi ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.Mselaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Siselaku Ketua Program studi Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Nashrudin Setiawan, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan membantu penulis sampai selesainya skripsi ini.
5. Ibu Surya Asih, S.E., M.Si selaku dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan membantu penulis sampai selesainya skripsi ini.
6. Bapak Fazar Kurniawan, S.IP selaku Pimpinan/Camat Binjai Kota yang telah mengizinkan penulis riset di kantor tersebut.

7. Kepada kedua orang tua penulis yang selalu memberikan kasih sayang, dukungan, serta doanya kepada penulis.
8. Dan semua pihak yang turut membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dari skripsi ini, baik dari materi maupun teknik penyajiannya, mengingat kurangnya pengalaman penulis. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan.

Medan, Agustus 2020

Penulis

Feren Fatika

NPM. 1615310945

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
ABSTAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
E. Keaslian Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori	8
1. Stres Kerja.....	8
a. Pengertian Stres Kerja	8
b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	9
c. Indikator Stres Kerja	11
d. Jenis Stres Kerja	12
e. Penyebab Stres Kerja	12
2. Beban Kerja	13
a. Pengertian Beban Kerja	13
b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	14
c. IndikatorBeban Kerja	15
d. Dampak Beban Kerja	16
3. Konflik kerja	17
a. Pengertian Konflik Kerja	17
b. Faktor Penyebab Konflik	18
c. Indikator Konflik Kerja	19
d. Penyebab Konflik Kerja	20
e. Dampak Konflik Kerja	21
B. Penelitian Sebelumnya	21
C. Kerangka Konseptual	23
D. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	26
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	26
C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data	27
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	28

E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Teknik Analisis Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	34
1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Binjai Kota	34
2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Binjai Kota	35
3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	35
4. Penyajian Data	39
5. Deskripsi Karakteristik Variabel Penelitian	41
6. Analisis dan Evaluasi	52
7. Pengujian Hipotesis	61
B. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Pra Survey Beban Kerja (X_1)	3
Tabel 1.2 Pra Survey Konflik Kerja (X_2)	3
Tabel 1.3 Pra Survey Stres Kerja (Y)	4
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	22
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Jumlah Sampel	27
Tabel 3.3 Definisi Operasional	29
Tabel 3.4 Skor Penggunaan Skala Likert.....	30
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	40
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	41
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	41
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{1.1}$	42
Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{1.2}$	42
Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{1.3}$	42
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{1.4}$	43
Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{1.5}$	43
Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{1.6}$	44
Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{1.7}$	44
Tabel 4.12 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{1.8}$	44
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.1}$	45
Tabel 4.14 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.2}$	45
Tabel 4.15 Hasil Jawaban Responden Tentang X_2	46
Tabel 4.16 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.4}$	46
Tabel 4.17 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.5}$	46
Tabel 4.18 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.6}$	47
Tabel 4.19 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.7}$	47
Tabel 4.20 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.8}$	47
Tabel 4.21 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.9}$	48
Tabel 4.22 Hasil Jawaban Responden Tentang $X_{2.10}$	48
Tabel 4.23 Hasil Jawaban Responden Tentang Y1	48
Tabel 4.24 Hasil Jawaban Responden Tentang Y2	49
Tabel 4.25 Hasil Jawaban Responden Tentang Y3	49
Tabel 4.26 Hasil Jawaban Responden Tentang Y4	49
Tabel 4.27 Hasil Jawaban Responden Tentang Y5	50
Tabel 4.28 Hasil Jawaban Responden Tentang Y6	50
Tabel 4.29 Hasil Jawaban Responden Tentang Y7	50
Tabel 4.30 Hasil Jawaban Responden Tentang Y8	51
Tabel 4.31 Hasil Jawaban Responden Tentang Y9	51

Tabel 4.32 Hasil Jawaban Responden Tentang Y10	51
Tabel 4.33 Hasil Jawaban Responden Tentang Y11	52
Tabel 4.34 Hasil Jawaban Responden Tentang Y12	52
Tabel 4.35 Uji Validitas X ₁	53
Tabel 4.36 Uji Validitas X ₂	54
Tabel 4.37 Uji Validitas Y	55
Tabel 4.38 Uji Realibilitas X ₁	56
Tabel 4.39 Uji Realibilitas X ₂	56
Tabel 4.40 Uji Realibilitas Y	56
Tabel 4.41 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	58
Tabel 4.42 Uji Multikolieritas	59
Tabel 4.43 Uji Regresi Linier Berganda	60
Tabel 4.44 Uji Parsial (Uji t)	61
Tabel 4.45 Uji Simultan (Uji F)	62
Tabel 4.46 Koefisien Determinasi	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Kantor Kecamatan Binjai Kota	36
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	57
Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas	58
Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas (<i>Scatterplot</i>)	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintahan Daerah diatur berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 sebagai penyempurna dari Undang-Undang No. 12 Tahun 2008. Menurut Undang-Undang No.23 Tahun 2014 yang menyebutkan bahwa pemerintahan daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Kecamatan Binjai Kota merupakan salah satu kecamatan yang ada di Kota Binjai dan merupakan pusat Pemerintahan Kota Binjai. Binjai Kota juga merupakan pusat perekonomian dan bisnis di kota ini.

Setiap pekerjaan pasti memiliki beban kerja yang masing-masing ada seperti pada umumnya. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai. Beban Kerja yang berlebihan pada setiap individu akan mendatangkan dampak negatif tersendiri bagi seseorang. Apabila beban kerja terlalu berlebihan bagi seseorang, akan ada dampak negatif lain seperti munculnya konflik pada pekerjaan tersebut.

Konflik kerja muncul dikarenakan salah satunya seseorang mengalami beban kerja yang berlebihan. Konflik kerja yaitu konflik yang biasanya timbul dalam organisasi sebagai hasil adanya masalah-masalah

komunikasi hubungan pribadi satu struktur organisasi. Beban kerja yang tinggi biasanya terjadi juga dikarenakan pengaruh pada pegawai yang memegang ganda pada pekerjaan yang sebenarnya bukan bagian pekerjaannya, sehingga pegawai tersebut pun menjadi tidak efektif saat melakukan pekerjaannya, sebagaimana beban kerja yang terjadi akan memunculkan suatu konflik kerja yang saling berkaitan dan mempengaruhi suatu pemerintahan sehingga terjadi stress kerja yang ada pada diri seorang pegawai tersebut.

Konflik organisasi adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai, atau persepsi. Konflik merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

Dengan adanya beban kerja dan konflik yang terjadi, seseorang akan mengalami dampak yang negatif pada dirinya. Stres kerja yang dialami seseorang pastinya akan menimbulkan dampak negatif bagi diri sendiri dan orang lain. Stres kerja sangat tidak baik bagi individu maupun pada perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk memilih dan membahas judul tentang beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja dalam

skripsi yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.

Tabel 1.1 Pra Survey Beban Kerja (X₁)

No	Uraian	Ya	Tidak
1	Mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya	70%	30%
2	Target yang harus dicapai terlalu tinggi	60%	40%
3	Pekerjaan yang datang tidak menentu	65%	35%

Sumber : Kantor Kecamatan Binjai Kota

Pada tabel 1.1 diatas, pra survey pada beban kerja (X₁) terdapat 30 Pegawai Negeri Sipil yang telah disurvei, pegawai yang memilih jawaban ya dari pernyataan mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya sebanyak 70%, jawaban ya dari pernyataan target yang harus dicapai terlalu tinggi sebanyak 60%, dan jawaban ya dari pernyataan pekerjaan yang datang tidak menentu sebanyak 65%.

Tabel 1.2 Pra Survey Konflik Kerja (X₂)

No	Uraian	Ya	Tidak
1	Tidak semua pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik	65%	35%
2	Masing-masing bagian pekerjaan saling ketergantungan dengan bagian lainnya	70%	30%
3	Perbedaan pendapat antara satu pegawai dengan pegawai lainnya	65%	35%

Sumber : Kantor Kecamatan Binjai Kota

Pada tabel 1.2 diatas, pra survey pada konflik kerja (X₂) terdapat 30 Pegawai Negeri Sipil yang telah disurvei, pegawai yang memilih jawaban ya dari pernyataan tidak semua pegawai mengerjakan pekerjaan dengan baik sebanyak 65%, jawaban ya dari pernyataan masing-masing bagian pekerjaan saling ketergantungan dengan bagian lainnya sebanyak 70%, dan jawaban ya dari pernyataan perbedaan pendapat antara satu pegawai dengan pegawai lainnya sebanyak 65%.

Tabel 1.3 Pra Survey Stres Kerja (Y)

No	Uraian	Ya	Tidak
1	Kelebihan pekerjaan yang diberikan	65%	35%
2	Adanya konflik antar pegawai	70%	30%
3	Pembinaan pegawai yang diberikan atasan	65%	35%

Sumber : Kantor Kecamatan Binjai Kota

Pada tabel 1.3 diatas, pra survey pada stres kerja (Y) terdapat 30 Pegawai Negeri Sipil yang telah disurvey, pegawai yang memilih jawaban ya dari pernyataan Kelebihan pekerjaan yang diberikan sebanyak 65%, jawaban ya dari pernyataan adanya konflik antar pegawai sebanyak 70%, dan jawaban ya dari pernyataan pembinaan pegawai yang diberikan atasan sebanyak 65%.

Berdasarkan fenomena, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota”.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Penelitian yang dilakukan peneliti terbatas pada bagaimana pengaruh variabel bebas (*independent*) yang merupakan beban kerja dan konflik kerja dan terhadap stres kerja sebagai variabel terikatnya (*dependent*).

Identifikasi dari masalah yang diteliti adalah:

- a. Kondisi pekerjaan pegawai belum menunjukkan kondisi yang maksimal yang ada di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
- b. Kesalahan komunikasi masih dijumpai pada pegawai Kantor Kecamatan Binjai Kota.
- c. Masih adanya ditemukan konflik antar pegawai di Kantor Kecamatan Binjai Kota.

2. Batasan Masalah

Masalah yang akan diteliti adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota. Peneliti membatasi penelitian ini dikarenakan waktu yang digunakan sangatlah singkat dan seefisien mungkin.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena masalah dan fakta, maka dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota?
2. Apakah stres kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota?
3. Apakah beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah :

- a. Untuk mengetahui apakah beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
- b. Untuk mengetahui apakah konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
- c. Untuk mengetahui apakah beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.

2. Manfaat Penelitian

- a. Menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan mahasiswa/i dari berbagai kegiatan yang direncanakan dalam perusahaan, sehingga dapat menerapkan apa yang diperolehnya dibangku perkuliahan agar sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan di dunia kerja nyata.
- b. Meningkatkan proses pembelajaran melalui proses pendidikan berbasis praktik sehingga nantinya penulis akan menjadi tenaga kerja yang berkualitas dan profesional pada kondisi kerja yang sesungguhnya.
- c. Meningkatkan pengetahuan melalui pengalaman kerja *real* yang diperoleh di dunia kerja, sebagai bekal untuk memahami dunia kerja yang nanti akan dihadapi setelah menyelesaikan pendidikan.
- d. Membangun *link and match* sehingga terbentuk keterkaitan dan kesepadanan antara kurikulum di perguruan tinggi dengan kebutuhan dunia kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Reynald Karauwan, Victor P.K. Lengkong, Christoffel Mintardjo dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan”.

Perbedaan penelitian terletak pada :

1. **Model Penelitian** : Dalam penelitian terdahulu menggunakan model regresi berganda dengan 4 (empat) variabel. Dalam penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk 3 (tiga) variabel.
2. **Variabel Penelitian** : Penelitian terdahulu menggunakan 4 (empat) variabel bebas yaitu (etos kerja, budaya organisasi dan beban kerja) dan 1

(satu) variabel terikat yaitu (kinerja pegawai) sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu beban kerja dan konflik kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu stres kerja.

- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n) :** Penelitian terdahulu menggunakan sebanyak 76 orang pegawai Dinas PU Kabupaten Minahasa Selatan. Sedangkan penelitian ini berjumlah 59 pegawai, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- 4. Waktu Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2015 sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2020
- 5. Lokasi Penelitian :** Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Binjai Kota.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa “stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita”.

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa stres sebagai kelebihan tuntutan atas kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhan. Masalah yang terdapat dalam lingkungan kerja di kantor maupun yang ada hubungannya dengan orang lain, dapat menimbulkan beban yang berlebihan.

Hasibuan (2014) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi *nervous* dan merasa kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks atau memperlihatkan sikap yang tidak mengatasinya.

Selain itu dalam Setiyana (2013) mengemukakan stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit untuk didefinisikan, stres dalam pekerjaan

terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres.

b. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Atasan yang penuntut

Dalam pekerjaan, terdapat banyak jenis atasan. Pada dasarnya, atasan akan bersikap dan berperilaku seperti apapun untuk mendapatkan kinerja yang sempurna dari perusahaan. Kecenderungan seperti itu sangat memungkinkan atasan memiliki sikap 'penuntut'. Baik secara lembut ataupun dengan cara mendikte, atasan pasti menuntut kualitas pekerjaan anda. Kondisi seperti ini berpotensi membuat stres. Solusi yang bisa anda lakukan adalah mencoba memahami alasan atasan dalam menuntut.

2. Konflik dengan rekan kerja

Di mayoritas kantor, anda ditempatkan di mana seharusnya berada. Artinya, perusahaan menempatkan anda untuk bekerja sama dengan orang yang tepat. Namun, hal ini tidak selamanya terjadi. Kemungkinan buruk adalah Anda mendapat rekan kerja yang tidak cocok. Ketidakcocokan dalam bekerja rentan menimbulkan konflik antar pegawai. Konflik berkelanjutan jelas membuat stres dan tidak optimal dalam bekerja.

3. Beban kerja

Perampangan jumlah karyawan sering dipilih perusahaan sebagai cara untuk menghemat pengeluaran perusahaan. Namun, ternyata hal ini tidak selamanya berdampak baik untuk perusahaan, khususnya karyawan itu sendiri. Hal tersebut pastinya menyebabkan beban kerja

yang harus ditanggung oleh setiap karyawan menjadi lebih banyak. Selain beban kerja, hal tersebut dapat membuat jam kerja lebih panjang daripada biasanya. Tentunya hal tersebut dapat memicu stres. Pola hidup karyawan juga akan menjadi tidak teratur, dan ini ada kaitannya dengan pola makan, jatah waktu untuk berolahraga, jatah waktu untuk refreshing di luar jam kantor dan di akhir pekan.

4. Perasaan takut kehilangan pekerjaan

Nilai-nilai yang diberikan perusahaan tentu berpengaruh pada aspek psikologis anda dalam bekerja. Misalnya, nilai buruk yang diberikan atasan tentu membuat anda kehilangan rasa percaya diri. anda akan merasa bahwa posisi di perusahaan menjadi terancam. Perasaan tersebut sangat mungkin memicu stres dalam bekerja. Rasa takut kehilangan pekerjaan secara tidak langsung akan terus menerus menekan mental.

5. Kurangnya komunikasi

Tempat bekerja mau tidak mau menjadi tempat di mana anda menghabiskan sebagian besar waktu. Seperti di rumah, bangunlah jaringan komunikasi yang baik di kantor. Kurangnya komunikasi dalam bekerja akan menghadirkan paranoia sendiri dalam benak anda. Perasaan tersebut akan seperti menyudutkan. Cobalah menegur rekan kerja dan sering membuka topik di luar pekerjaan dengan rekan kerja, dengan atasan, atau dengan siapapun yang berada di kantor.

Sumber:

(<https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/08/161800120/5-hal-yang-bisa-jadi-penyebab-stres-di-kantor?page=all>)

Menurut Hasibuan (2012:204), faktor penyebab stres kerja diantaranya:

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

c. Indikator Stres Kerja

Menurut Aamodt dalam Margiati (2011) ada empat sumber utama yang dapat menyebabkan timbulnya stress kerja yaitu :

1. Tuntutan atau tekanan dari atasan.
2. Ketegangan dan kesalahan.
3. Menurunnya tingkat interpersonal.
4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan.
5. Ketersediaan waktu tidak proporsional untuk menyelesaikan kerja.
6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan.
7. Tingkat kesulitan pekerjaan.

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, 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, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Indikator stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

d. Jenis-jenis Stres Kerja

National Safety Council dalam Fatmawati (2013) menggolongkan stres kerja menjadi 2 jenis, yaitu :

1. Stres Baik (*Eusstres*)

Merupakan segala situasi dan kondisi apapun yang menurut anda dapat memotivasi atau memberikan inspirasi.

2. Stres Buruk (*Disstres*)

Merupakan stres yang membuat anda menjadi mudah marah, tegang, bingung, cemas, merasa bersalah dan kewalahan.

a. Penyebab Stres Kerja

Menurut Cooper dalam Saam dan Wahyuni (2012) sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir dan struktur organisasi. Kondisi pekerjaan yang berpotensi sebagai sumber stres karyawan adalah :

1. Kondisi kerja yang buruk seperti ruang kerja yang sempit, tidak nyaman, panas, gelap, kotor, berisik dan padat.
2. Kelebihan beban secara kualitatif artinya pekerjaan tersebut tak sesuai kemampuan karyawan sehingga merasa kesulitan menyelesaikannya.
3. Pekerjaan yang tidak lagi menantang, tidak lagi menarik bagi yang bersangkutan sehingga timbul kebosanan, ketidakpuasan, dan ketidaksenangan.
4. Pekerjaan beresiko tinggi artinya berbahaya bagi keselamatan seperti pekerja *cleaning service* gedung-gedung bertingkat dan pekerja bangunan bertingkat.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau suatu organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang tertentu pula.

Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Menurut Meshkati dalam Tawarka (2015) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Menurut Sunyoto (2012) beban kerja adalah beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga

menimbulkan stres.

Menurut KEMENPAN no.75 Tahun 2004, beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu.

b. Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Soleman (2011) faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor Internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, ini meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi kepercayaan, keinginan, kepuasan).

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar pekerja, diantaranya yaitu :

- a. Tugas, bersifat diantaranya seperti kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan, dsb.
- b. Organisasi Kerja, meliputi lama waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, dsb.
- c. Lingkungan kerja, meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

Tawarka (2011) mengklarifikasikan beban kerja ke dalam faktor-faktor intrisik di dalam pekerjaan sebagai berikut :

- a. Beban waktu (*time load*) menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas atau kerja.
- b. Beban usaha mental (*mental effort load*) berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- c. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*) yang menunjukkan tingkat resiko pekerjaan, kebingungan, dan frustrasi.

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Putra (2012), indikator beban kerja meliputi :

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

d. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan menimbulkan dampak yang tidak baik. Dampak yang terjadi secara fisik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, serta mudah emosi. Sedangkan beban kerja yang sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena sedikitnya pekerjaan yang mengulang gerak akan menimbulkan kebosanan. Beberapa akibat dari beban kerja menurut Kemenkes dan Kessos RI, 2001 yaitu :

1. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah, dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja.
2. Beban kerja fisik yang berat berhubungan dengan waktu kerja yang lebih dari 8 jam, maka akan menurunkan tingkat produktivitas kerja.
3. Apabila beban kerja terlalu berat, maka akan mengakibatkan kelelahan kerja sehingga hasil kurang maksimal.
4. Cedera kerja bisa saja terjadi dikarenakan beban kerja yang sangat berat. Hal itu terjadi dikarenakan salah satunya konsumsi energi yang terbatas dalam mengatasi beratnya beban kerja tersebut.
5. *Low back pain* adalah gejala yang umum terjadi yang mengenai punggung bagian belakang. Ini adalah salah satu masalah yang sering terjadi pada seseorang yang kerja di perkantoran.
6. Beban kerja yang *overload*, misalkan pada target kerja yang melebihi kemampuan pekerja akan mengakibatkan kelelahan fisik maupun

non fisik seperti lelahnya pikiran dan berada dalam ketegangan kerja yang tinggi lalu tidak menghasilkan suatu pekerjaan yang maksimal.

3. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan memiliki konfliknya masing-masing, yang di dalam perusahaan tersebut adanya interaksi satu dengan yang lainnya memiliki kecenderungan sehingga menimbulkan suatu konflik tertentu. Konflik begitu erat kaitannya dengan manusia, termasuk perasaan yang diabaikan, tidak dihargai, disepelekan, dan ada juga perasaan jengkel terhadap kelebihan beban kerja.

Menurut Mangkunegara (2013) konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.

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

Menurut Ivancevich (2007) beberapa bentuk konflik berdasarkan akibatnya terhadap perusahaan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Konflik fungsional (*functional conflict*)

Adalah konfrontasi (sebuah konflik antara dua belah pihak) antarkelompok yang dapat meningkatkan dan menguntungkan kinerja organisasi. Konflik fungsional dapat meningkatkan kesadaran organisasi akan masalah-masalah yang harus diatasi, mendorong pencarian solusi-solusi secara lebih luas dan lebih produktif, dan lazimnya memfasilitasi perubahan yang positif, adaptif dan inovatif.

2. Konflik disfungsional (*dysfunctional conflict*)

Adalah setiap konfrontasi atau interaksi antar kelompok yang membahayakan organisasi atau menghambat organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Manajemen harus mencari cara untuk menghilangkan konflik disfungsional.

Feldman dan Arnold dalam Wahyudi dan Akdon (2005) membagi sumber-sumber konflik organisasi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Koordinasi kerja

Meliputi saling ketergantungan pekerjaan, keraguan dalam menjalankan tugas karena tidak terstruktur dalam rincian tugas, dan perbedaan orientasi tugas.

2. Sistem kontrol organisasi

Meliputi kelemahan manajer dalam merealisasikan sistem penilaian kinerja, kurang koordinasi antar unit atau bagian, aturan tidak dapat berjalan secara baik, dan terjadi persaingan yang tidak sehat dalam memperoleh penghargaan.

b. Faktor-faktor Penyebab Konflik

Faktor penyebab konflik dapat dikelompokkan dalam tiga kategori menurut Winardi(2004), yaitu :

1. Karakteristik Individual

Merupakan perbedaan individual antar orang-orang yang mungkin dapat melibatkan seseorang dalam konflik; Nilai, Sikap, dan Kepercayaan (*Values, Attitude, and Beliefs*). Nilai-nilai yang dipegang dapat menciptakan ketegangan-ketegangan diantara individual dan grup dalam suatu organisasi. Kebutuhan dan Kepribadian (*Needs and Personality*).

2. Faktor Situasi

Kondisi umum yang memungkinkan memicu konflik pada suatu organisasi diantaranya: kesempatan dan kebutuhan berinteraksi (*Opportunity and Need to Interact*). Kemungkinan terjadinya konflik akan sangat kecil jika orang-orang terpisah secara fisik dan jarang berinteraksi.

c. Indikator Konflik Kerja

Menurut Fitriana (2013) indikator konflik kerja adalah sebagai berikut:

1. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari persepsi tersebut.

2. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi.

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

4. Interdependensi aktivitas kerja

Terdapat adanya interdependensi kerja, apabila seseorang atau lebih saling tergantung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas mereka masing-masing. Konflik akan terjadi apabila seseorang dari mereka diberi tugas secara berlebihan dan apabila salah seorang karyawan atau lebih harus menunggu atau menggantung pekerjaan mereka kepada karyawan lain.

5. Kesalahan dalam afeksi

Apabila seseorang memperlakukan rekan kerjanya menjadi tidak nyaman dalam bekerja, terutama dalam hal perasaan atau suasana hatinya.

d. Penyebab Konflik Kerja

Konflik kerja terjadi karena ada beberapa sebab. Penyebab konflik kerjayaitu :

1. Komunikasi yang buruk
2. Perbedaan kepribadian
3. Perbedaan nilai dan prinsip
4. Kompetisi
5. Sistem organisasi yang tidak efektif
6. Kurangnya rasa persaudaraan

7. Titik tekanan
8. Masalah pribadi

Sumber: (<https://www.duniakaryawan.com/penyebab-konflik-di-tempat-kerja/>)

e. Dampak Konflik Kerja

Konflik yang tidak dapat diselesaikan dapat mengakibatkan rusaknya lingkungan kerja sekaligus orang-orang didalamnya, olehsebab itu konflik harus mendapat perhatian lebih. Apabila tidak maka seorang manajer akan terjebak dalam pada hal-hal seperti berikut :

1. Kehilangan karyawan yang berharga dan mempunyai keahlian teknis.
2. Mengubah atau menahan informasi yang dibutuhkan rekan-rekan seperkejaan yang lurus hati agar tetap mendapat prestasi.
3. Keputusan yang buruk yang diambil oleh perseorangan atau team kerana mereka sibuk memutuskan perhatian pada orang yang terbuka terhadap masalahnya.
4. Kemungkinan besar sabotase terhadap pekerjaan.

B. Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan beban kerja dan konflik kerja misalnya antara lain penulis jabarkan pada table 2.1 dapat dilihat pada halaman berikutnya.

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Rizki Andhi Irawan (2010)	Pengaruh Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	Independent Stres Kerja dan Gaya Kepemimpinan Dependent Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
2	Ika Wuri Kristanti (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Distributor Yogyakarta	Independent Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dependent Kinerja Karyawan	Berdasarkan penelitian tersebut secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
3	Hafya Septiani (2008)	Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Karyawan CV Usaha Jaya Banjarmasin	Independent Konflik Kerja Dependent Semangat Kerja	Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dan menyatakan bahwa konflik kerja pada takaran yang moderat dapat difungsikan sebagai peningkatan semangat kerja guna efisiensi dan efektivitas kegiatan perusahaan.
4	Anggit Astianto dan Heru Suprihadi (2014)	Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independent Stres Kerja dan Beban Kerja Dependent Kinerja Karyawan	Stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

5	Aelia Rahma Iresa (2015)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada PT. Pande Agung Segara Dewata	Independent Konflik Kerja dan Stres Kerja Dependent Komitmen Organisasional	Terdapat pengaruh positif dari konflik dan stres kerja terhadap komitmen
6	Pepi Mulita Sari (2015)	Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja	Independent Konflik Kerja dan Stres Kerja Dependent Motivasi Kerja	Terdapat pengaruh positif dari konflik dan stress
7	Husni Fauzi (2013)	The Influence of Work Stress and Work Conflick to Employee Morale at PT. Karya Mandiri Environment in Bandung Indonesia	Independent Stres Kerja dan Konflik Kerja Dependent Semangat Kerja	Terdapat pengaruh positif dari stres kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah keterkaitan antara teori-teori atau konsep yang mendukung dalam penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam menyusun sistematis penelitian. Kerangka konseptual juga merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digubakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Kerangka pemikiran dapat disajikan dalam bentuk bagan, deskripsi kualitatif, dan atau gabungan keduanya.

Penelitian ini merupakan tiga variabel yang memiliki keterkaitan antara satu variabel dengan variabel lain. Beban kerja sebagai X_1 dan konflik kerja sebagai X_2 berpengaruh terhadap stres kerja sebagai Y .

1. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Setiap pegawai mempunyai beban kerja masing-masing. Pembagian tugas yang kurang merata sehingga menyebabkan pegawai yang satu mengerjakan tugas yang banyak dan pegawai yang satu nya mengerjakan tugas yang sedikit yang berlebihan. Apabila seorang pegawai mengerjakan tugas yang terlalu banyak, maka akan membuat kinerja seorang pegawai akan menurun pula, sebab ia merasakan kelelahan karena tugas yang terlalu banyak tersebut. Oleh sebab itu, diduga beban kerja yang berlebihan akan mempengaruhi stress kerja seseorang. Hal ini berarti akan semakin baik kinerja seorang pegawai apabila mengerjakan tugas sesuai dengan apa yang seharusnya seorang pegawai tersebut kerjakan dan tidak mengerjakan tugas secara berlebihan.

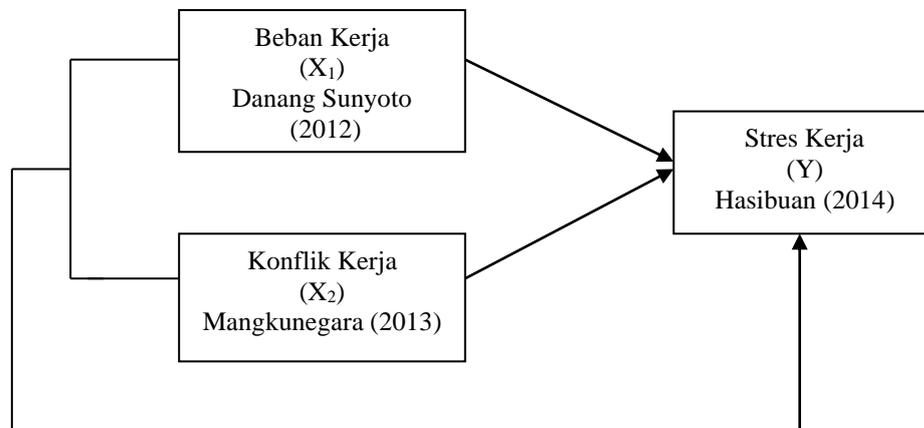
2. Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja

Konflik kerja sebagai bentuk suatu permasalahan yang ada di dalam kehidupan. Kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan persepsi, atau kesalahan dalam afeksi menjadi suatu konflik yang terjadi. Konflik yang muncul dikarenakan salah satunya masih adanya terjadi diskomunikasi antara satu pegawai dengan pegawai yang lain sehingga menyebabkan konflik kerja terjadi. Hal ini berarti akan semakin baik kinerja seorang pegawai apabila tidak adanya konflik yang terjadi diantara pegawai satu dengan pegawai yang lain.

3. Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja

Berdasarkan pembahasan dari kedua pemikiran diatas, maka penulis berasumsi bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap stress kerja seseorang, karena apabila seorang pegawai memiliki beban kerja yang berlebihan dan memiliki konflik

dalam bekerja, maka akan mengakibatkan stres kerja pada seorang pegawai.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan Sugiyono (2009).

Dari pengertian hipotesis tersebut, penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
2. Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja Negara di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
3. Beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2013) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Kecamatan Binjai Kota yang beralamat di Jl. R.A. Kartini No. 39 Binjai.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan Mei 2020 s/d September 2020, untuk lebih jelas dapat dilihat dari uraian tabel berikut ini :

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																
		Mei 2020			Juni 2020			Juli 2020			Agustus 2020			September 2020				
1	Pengajuan Judul																	
2	Penyusunan Proposal																	
3	Seminar Proposal																	
4	Perbaikan Proposal																	
5	Pengolahan Data																	
6	Penyusunan Skripsi																	
7	Bimbingan Skripsi																	
8	Sidang Meja Hijau																	

C. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Pakpahan (2014) Populasi adalah suatu kelompok elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Binjai Kota yang berjumlah 59 orang.

2. Sampel

Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut Sugiyono (2017) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel merupakan sebagian unsur dari populasi yang dianggap mewakili karakteristik penelitian, pengambilan sampel harus diperhitungkan dengan benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran populasi yang sebenarnya. Dalam penelitian ini teknik dalam pengambilan sampel merupakan sampel jenuh, dimana seluruh populasi diambil sebagai sampel.

Adapun populasi yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini penulis jabarkan pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Jumlah Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	Camat Binjai Kota	1 orang
2	Sekretaris Camat	1 orang
3	Lurah Se-Kecamatan Binjai Kota	7 orang
4	Sekretaris Lurah se-Kecamatan Binjai Kota	7 orang
5	Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1 orang
6	Sub bagian umum dan inventaris	1 orang
7	Bendahara Pengeluaran	1 orang
8	Pengumpul dan Pemrosesan RKA	1 orang

9	Kepala Seksi Pemerintahan se-Kecamatan Binjai Kota	7 orang
10	Kasi Ketentraman & Ketertiban se-Kecamatan Binjai Kota	1 orang
11	Pengendalian Operasional Ketentraman & Ketertiban	1 orang
12	Penyusun & Pemroses Data Ketentraman & Ketertiban	1 orang
13	Kasi PMK & KesSos se-Kecamatan Binjai Kota	8 orang
14	Kasi Pelayanan Umum se-Kecamatan Binjai Kota	8 orang
15	Kasi Pemerintahan se-Kecamatan Binjai Kota	8 orang
16	Staff se-Kecamatan Binjai Kota	5 orang
Jumlah		59 orang

1. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditangani. Data dikumpulkan sendiri oleh penelitian langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan dengan menggunakan angket.

b. Data Sekunder

Data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi, data ini ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

D. Variabel Penelitian & Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu variabel bebas pertama beban kerja (X_1) dan variabel kedua konflik kerja (X_2) serta variabel terikat stres kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Tabel 3.3 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
Beban kerja (X₁)	<p>Beban kerja adalah beban yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres.</p> <p>Danang Sunyoto (2012).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja 4. Standar pekerjaan <p>Putra (2012).</p>	Likert
Konflik kerja (X₂)	<p>Konflik kerja adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya.</p> <p>(Mangkunegara, 2013).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesalahan komunikasi 2. Perbedaan tujuan 3. Perbedaan dalam persepsi 4. Interdependensi aktivitas kerja 5. Kesalahann dalam afeksi <p>Fitriana (2013)</p>	Likert
Stres Kerja (Y)	<p>Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang</p> <p>(Hasibuan, 2014)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan atau tekanan dari atasan 2. Ketegangan dan kesalahan 3. Menurunnya tingkat interpersonal 4. Perbedaan konsep pekerjaan dengan atasan 5. Ketersediaan waktu tidak proporsional untuk menyelesaikan pekerjaan 6. Jumlah pekerjaan yang berlebihan 7. Tingkat kesulitan pekerjaan <p>Aamodt dalam Magiarti (2011)</p>	Likert

Sumber : Diolah Penulis 2020

Penelitian ini menggunakan skala likert yaitu dengan menekankan beberapa bentuk nilai diantaranya dijelaskan pada tabel 3.4 skor penggunaan skala likert dibawah ini :

Tabel 3.4 Skor Penggunaan Skala Likert

No	Nilai	Skor
1	Nilai 5	5 (sangat setuju)
2	Nilai 4	4 (setuju)
3	Nilai 3	3 (kurang setuju)
4	Nilai 2	2 (tidak setuju)
5	Nilai 1	1 (tidak setuju)

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

1. Angket/kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk menjawab pertanyaan atau pernyataan tersebut
2. Observasi merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang tidak hanya mengukur sikap dari responden (wawancara dan angket) namun juga dapat digunakan untuk merekam fenomena yang terjadi (situasi, kondisi).
3. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpulan data maupun penelitian terhadap narasumber atau sumber data.

F. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, sumber data yang dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian.

1. Uji Validitas

Untuk menguji pertanyaan melalui jawaban responden apakah pertanyaan tersebut sudah tepat/valid mewakili variabel dengan alat ukur yang telah disediakan (kuesioner). Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian berdasarkan jumlah sampel. Jika nilai *Corrected Item Total Correlation* (CITC) tiap butir pertanyaan lebih besar dari $CITC > 0,3$ maka data dinyatakan *valid*. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 22.

2. Uji Reliabilitas

Untuk menguji pertanyaan melalui jawaban responden apakah pertanyaan tersebut sudah ditanyakan kepada orang yang tepat. Jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ maka data dinyatakan *reliable*.

3. 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.

a. Uji Normalitas

Dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikutidkan mendekati distribusi normal.

a. Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah terdapat hubungan yang erat antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya nilai Tolerance dan VIP (*Variance Inflation Factor*) melalui SPSS. *Tolerance* mengukur validitas variabel terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai

Tolerance > 0,5 dan nilai *VIP* < 5 maka data dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan lainnya model regresi yang tidak baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Deteksi dapat dilakukan dengan melihat ada tidak nya pola tertentu pada *scatterplot*. Jika probabilitas signifikan diatas kepercayaan 5% (0.05).

4. Model Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis data yang digunakan persamaannya adalah sebagai berikut :

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

Ket :

Y = stres kerja

a = intercept

β = koefisien regresi

X₁ = beban kerja

X₂ = konflik kerja

e = kesalahanpengganggu/error term

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji t

Uji t dikenal dengan uji parsial, yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji t dapat dilakukan dengan mambandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing t_{hitung} , proses Uji t identik dengan Uji F.

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel terkait.

1. Bila $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel Y.
2. H_a lain tolak H_o , ada hubungan signifikan masing-masing variabel terhadap variabel Y.

b. Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji pengaruh simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

1. Terima H_o (tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan $F > \alpha 5\%$
2. Tolak H_o (terima H_a) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan $F < \alpha 5\%$

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dengan simbol r^2 merupakan proporsi variabilitas dalam suatu data yang dihitung didasarkan pada model statistik. Secara umum r^2 digunakan sebagai informasi mengenai kecocokan suatu model. Dalam regresi r^2 ini dijadikan sebagai pengukuran seberapa baik garis regresi mendekati nilai data asli yang dibuat model. Jika r^2 sama dengan 1, maka angka tersebut menunjukkan garis regresi cocok dengan data secara sempurna.

$$D = r_{xy}^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sejarah Singkat Kantor Kecamatan Binjai Kota

Kota Binjai terdiri dari 5 kecamatan dan 37 kelurahan dengan luas wilayah mencapai 59,19 km² dan jumlah penduduk sekitar 274.697 jiwa dengan kepadatan penduduk 89 jiwa/km². Salah satu kecamatan yang ada di Kota Binjai ini adalah Kecamatan Binjai Kota. Kantor Kecamatan Binjai Kota berada di Jl. RA Kartini No. 39 Kelurahan Kartini Kecamatan Binjai Kota, Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara, Kode Pos 20713.

Kecamatan Binjai Kota berdiri pada tahun 1970an yang memiliki luas 4,12 km² (412 ha) yang terletak pada koordinat dan berada di dasar hukum kecamatan dan kelurahan adalah UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, PP No. 19 2008 tentang Kecamatan, PP No. 73 Tahun 2005 tentang Kelurahan. Kecamatan Binjai Kota juga merupakan pusat Pemerintahan Kota Binjai. Kantor Walikota Binjai beralamat di Jl. Jendral Sudirman No. 6 dan Binjai Kota juga merupakan pusat perekonomian dan bisnis di Kota Binjai. Pasar tradisional terbesar di Kota Binjai yaitu Pasar Tavip terletak di Jl. Husni Thamrin.

Kecamatan Binjai Kota terdiri dari 7 kelurahan yaitu Kelurahan Bergam, Kelurahan Satria, Kelurahan Setia, Kelurahan Tangsi, Kelurahan Pekan Binjai, Kelurahan Binjai, dan Kelurahan Kartini. Dari kelurahan-kelurahan tersebut merupakan kelurahan yang ada di Kecamatan Binjai Kota.

1. Visi dan Misi Kantor Kecamatan Binjai Kota

a. Visi

Visi merupakan cara pandang jauh kedepan dimana Kantor Kecamatan Binjai Kota, Kota Binjai akan membawa instansi, aparatur pemerintah agar dapat eksis, konsisten serta produktif dan juga inovatif dalam menghadapi era globalisasi. Dalam suatu organisasi visi pada dasarnya merupakan suatu acuan dasar gambaran mengenai cita-cita masa depan depan yang merupakan komitmen murni dari seluruh aparatur maupun masyarakat kecamatan yang harus dilaksanakan dengan penuh kesungguhan.

b. Misi

Misi merupakan suatu yang harus dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat terlaksana dan berhasil dengan visi yang telah ditetapkan. Dengan adanya misi diharapkan seluruh pegawai dan pihak-pihak yang berkepentingan dapat mengenal dan mengetahui peran dan program serta hasil yang akan diperoleh.

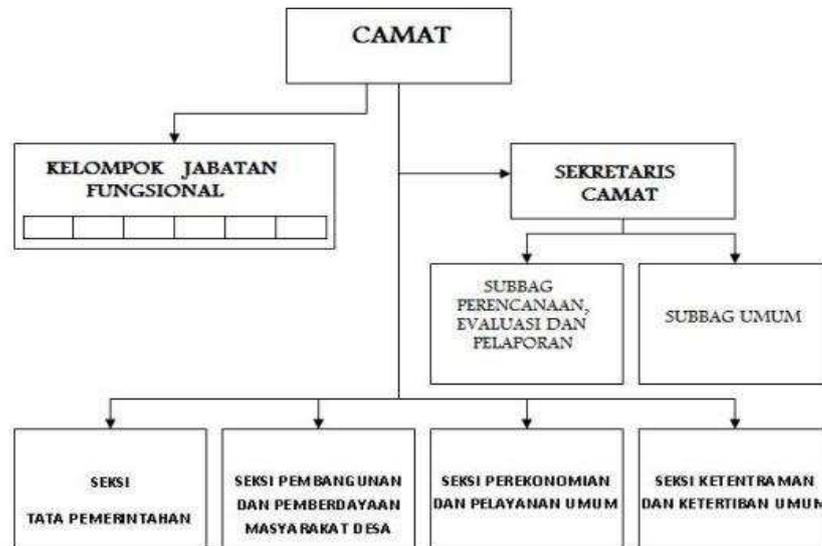
Adapun misi Kantor Kecamatan Binjai Kota antara lain :

1. Memanfaatkan dan meningkatkan sumber daya aparatur secara optimal.
2. Meningkatkan dalam melayani masyarakat.
3. Meningkatkan sarana dan prasarana Kantor Kecamatan Binjai Kota
4. Meningkatkan disiplin dan etos kerja pegawai
5. Memanfaatkan potensi kecamatan secara maksimal.

2. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Struktur organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lainnya dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Struktur organisasi Kantor Kecamatan Binjai Kota, Kota Binjai akan penulis jabarkan selanjutnya.



Gambar 4.1 Struktur Kantor Kecamatan Binjai Kota

a. Camat

Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan. Adapun tugas camat yaitu :

1. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum
2. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat
3. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Walikota
4. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan kelurahan

b. Sekretariat Camat

Sekretariat kecamatan dipimpin oleh seorang sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah camat dan bertanggung jawab kepada camat. Adapun tugas sekretaris camat antara lain :

1. Menyusun program kerja sekretariat berdasarkan rencana kerja yang ada

2. Mengkoordinir penyusunan Rencana Strategis Satuan Perangkat Kerja Daerah (Renstra-SKPD)
3. Mengkoordinir penyusunan Laporan Kinerja dan Perjanjian Kinerja
4. Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh sekretaris camat sesuai dengan bidang tugas sub bagian keuangan dan inventaris.

c. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Sub bagian umum dan kepegawaian dipimpin oleh kepala sub bagian yang dalam melaksanakan tugasnya dan bertanggung jawab Sekretaris Camat. Tugas kepala sub bagian umum dan kepegawaian antara lain :

1. Menyusun rencana kegiatan umum dan kepegawaian
2. Menyusun laporan kinerja dan perjanjian kerja
3. Melakukan pemantauan arsip surat
4. Mengelola administrasi kepegawaian

d. Sub Bagian Keuangan dan Inventaris

Sub bagian keuangan dan inventaris dipimpin oleh kepala sub bagian yang dalam melaksanakan tugas nya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Camat. Tugas sub bagian keuangan dan inventaris antara lain :

1. Menyusun rencana kegiatan urusan keuangan
2. Menyusun Rencana Strategi Satuan Kerja Perangkat Daerah
3. Melaksanakan urusan keuangan, pembukuan, laporan keuangan, dan pertanggung jawaban keuangan daerah
4. Memonitoring dan mengawasi pelaksanaan inventaris aset dan barang kecamatan

e. Seksi Pemerintahan

Seksi pemerintahan dipimpin oleh seorang kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat. Tugas seksi pemerintahan yaitu :

1. Menyusun program kerja seksi pemerintahan berdasarkan rencana kerja yang ada
2. Melaksanakan urusan pemerintahan umum dan pemerintahan kelurahan sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Memberikan pelayanan informasi dan administrasi sesuai standar pelayanan kepada masyarakat

f. Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Seksi ini dipimpin oleh kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada camat. Tugas seksi pemberdayaan masyarakat yaitu :

1. Menyusun program kerja seksi pemberdayaan masyarakat berdasarkan rencana kerja yang ada
2. Mengelola data kelurahan dan perencanaan program pembangunan kelurahan
3. Menyusun program pembinaan pembangunan perekonomian sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam pemberdayaan potensi

g. Seksi Keamanan dan Ketertiban

Seksi ini dipimpin oleh kepala seksi yang dalam melaksanakan tugasnya dibidang ketentraman dan ketertiban. Tugas seksi ketentraman dan ketertiban yaitu :

1. Menyusun program kerja seksi ketentraman dan ketertiban pelayanan umum berdasarkan rencana kerja yang ada

2. Mengelola dan menganalisa data dibidang sosial, politik, ketentraman dan ideologi negara serta kebersihan dan lingkungan hidup
3. Membantu dan memantau pelaksanaan pemungutan Pajak Bumi dan Bangunan (PBB)

h. Seksi Pelayanan Umum

Kepala seksi pelayanan umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Camat di bidang Pelayanan Umum. Tugas seksi pelayanan umum yaitu :

1. Menyusun program kerja seksi pelayanan umum berdasarkan rencana kerja yang ada
2. Mengumpulkan dan mengolah data perencanaan program dan kegiatan peningkatankualitas pelayanan umum ditingkat kecamatan
3. Memberikan pelayanan umum kepada masyarakat yang bersifat administrasi

i. Kelompok Jabatan Fungsional Umum

Adapun tugas jabatan fungsional umum antara lain :

1. Kelompok jabatan fungsional umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas pemerintah daerah sesuai dengan keahlian dan kebutuhan
2. Kelompok jabatan fungsional dipimpin oleh seorang tenaga fungsional senior yang ditunjuk

4. Penyajian Data

Data yang diperoleh selama penelitian akan disajikan dalam bentuk kuantitatif sebagai hasil penyebaran angket kepada 59 responden yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Kecamatan Binjai Kota dengan jumlah seluruh pertanyaan ada 30 pernyataan, yang terdiri dari item variabel bebas (beban

kerja dan konflik kerja) sedangkan variabel terikat (stres kerja) dan disediakan 5 alternatif pilihan jawaban, yaitu :

- Sangat Setuju (SS) = 5
 Setuju (S) = 4
 Kurang Setuju (KS) = 3
 Tidak Setuju (TS) = 2
 Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Dalam menjawab pernyataan, perlu kiranya agar dapat menguraikan karakteristik sumber data pertanyaan tersebut, sehingga data yang dipergunakan untuk menjawab pertanyaan tersebut lebih akurat. Seperti yang dimaksud, penulis akan menguraikan karakteristik responden berdasarkan hasil analisis kuesioner yang ada di lapangan.

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki-laki	34	57.6	57.6	57.6
Valid perempuan	25	42.4	42.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Pada tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa pegawai Kantor Kecamatan Binjai Kota adalah laki-laki sebanyak 34 orang (57,6%) dan perempuan sebanyak 25 orang (42,4%).

Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25 - 35 tahun	11	18.6	18.6	18.6
36 - 45 tahun	16	27.1	27.1	45.8
Valid 46 - 55 tahun	25	42.4	42.4	88.1
>55 tahun	7	11.9	11.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Pada tabel 4.2 di atas, menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Kecamatan Binjai Kota adalah 25 - 35 tahun sebanyak 11 orang (18,6%), 36 - 45 tahun sebanyak 16 orang (27,1%), 46 - 55 tahun sebanyak 25 orang (42,4%), dan >55 tahun sebanyak 7 orang (11,9%).

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3/S1	40	67.8	67.8	67.8
Valid SMA	19	32.2	32.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Pada tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Binjai Kota berdasarkan pendidikan terakhir adalah D3/S1 sebanyak 40 orang (67,8%) dan SMA sebanyak 19 orang (32,2%).

Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 - 15 tahun	40	67.8	67.8	67.8
Valid 16 - 25 tahun	5	8.5	8.5	76.3
26 - 35 tahun	14	23.7	23.7	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Pada tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa Pegawai Kantor Kecamatan Binjai Kota berdasarkan masa kerja yaitu 1 - 15 tahun sebanyak 40 orang (67,8%), 16 - 25 tahun sebanyak 5 orang (8,5%), 26 - 35 tahun sebanyak 14 orang (23,7%).

5. Deskripsi Karakteristik Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel bebas yaitu Beban Kerja dan Konflik Kerja dengan 1 (satu) variabel terikat Stres Kerja. Dalam penyebaran angket, masing-masing variabel diwujudkan menjadi 30 butir pernyataan yang harus diisi oleh responden yang berjumlah 59 orang. Jawaban kuesioner disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

a. Hasil Distribusi Variabel Beban Kerja (X_1)

Tabel 4.5 Mengerjakan Banyak Pekerjaan Yang Harus Diselesaikan Setiap Harinya ($X_{1.1}$)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.4	3.4	3.4
setuju	19	32.2	32.2	35.6
sangat setuju	38	64.4	64.4	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.5 diatas, menyatakan bahwa yang kurang setuju sebanyak 2 orang (3,4%), setuju sebanyak 19 orang (32,2%), dan sangat setuju sebanyak 38 orang (64,4%).

Tabel 4.6 Target Yang Harus Dicapai Dalam Pekerjaan Terlalu Tinggi($X_{1.2}$)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
kurang setuju	4	6.8	6.8	10.2
setuju	18	30.5	30.5	40.7
sangat setuju	35	59.3	59.3	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.6 diatas, menyatakan bahwa yang tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju sebanyak 4 orang (4,8%), setuju sebanyak 18 orang (30,5%), dan sangat setuju sebanyak 35 orang (59,3%).

Tabel 4.7 Pekerjaan Yang Datang Tidak Menentu ($X_{1.3}$)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	2	3.4	3.4	6.8
kurang setuju	7	11.9	11.9	18.6
setuju	14	23.7	23.7	42.4
sangat setuju	34	57.6	57.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.7 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju

sebanyak 7 orang (11,9%), setuju sebanyak 14 orang (23,7%), dan sangat setuju sebanyak 34 orang (56,6%).

Tabel 4.8 Tidak Mendapat Gangguan Selama Melakukan Pekerjaan(X1.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
tidak setuju	5	8.5	8.5	10.2
kurang setuju	1	1.7	1.7	11.9
setuju	13	22.0	22.0	33.9
sangat setuju	39	66.1	66.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.8 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8,5%), kurang setuju sebanyak 1 orang (1,7%), setuju sebanyak 13 orang (22,0%), dan sangat setuju sebanyak 39 orang (66,1%).

Tabel 4.9 Menggunakan Waktu Kerja Yang Efisien (X1.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	2	3.4	3.4	6.8
kurang setuju	3	5.1	5.1	11.9
setuju	17	28.8	28.8	40.7
sangat setuju	35	59.3	59.3	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.9 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju sebanyak 3 orang (5,1%), setuju sebanyak 17 orang (28,8%), dan sangat setuju sebanyak 35 orang (59,3%).

Untuk selanjutnya tabel 4.10 menjelaskan hasil jawaban responden tentang pernyataan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dapat dilihat pada halaman berikutnya.

Tabel 4.10 Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu (X1.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
tidak setuju	2	3.4	3.4	5.1
Valid kurang setuju	3	5.1	5.1	10.2
setuju	13	22.0	22.0	32.2
sangat setuju	40	67.8	67.8	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.10 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju sebanyak 3 orang (5,1%), setuju sebanyak 13 orang (22,0%), dan sangat setuju sebanyak 40 orang (67,8%).

Tabel 4.11 Membutuhkan Konsentrasi Dalam Menyelesaikan Pekerjaan (X1.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	2	3.4	3.4	6.8
Valid kurang setuju	3	5.1	5.1	11.9
setuju	13	22.0	22.0	33.9
sangat setuju	39	66.1	66.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.11 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju sebanyak 3 orang (5,1%), setuju sebanyak 13 orang (22,0%), dan sangat setuju sebanyak 39 orang (66,1%).

Tabel 4.12 Tidak Memberikan Tugas Yang Bersifat Mendadak (X1.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	3	5.1	5.1	5.1
kurang setuju	4	6.8	6.8	11.9
Valid setuju	16	27.1	27.1	39.0
sangat setuju	36	61.0	61.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.12 diatas, menyatakan bahwa yang tidak setuju sebanyak 3

orang (5,1%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6,8%), setuju sebanyak 16 orang (27,1%), dan sangat setuju sebanyak 36 orang (61,0%).

b. Hasil Distribusi Variabel Konflik Kerja (X2)

Tabel 4.13 Komunikasi Antar Pegawai Terjalin Dengan Baik (X2.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
tidak setuju	1	1.7	1.7	3.4
kurang setuju	4	6.8	6.8	10.2
setuju	21	35.6	35.6	45.8
sangat setuju	32	54.2	54.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.13 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6,8%), setuju sebanyak 21 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 32 orang (54,2%).

Tabel 4.14 Kesalahfahaman Antar Pegawai (X2.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	4	6.8	6.8	10.2
kurang setuju	6	10.2	10.2	20.3
setuju	14	23.7	23.7	44.1
sangat setuju	33	55.9	55.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.14 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6,8%), kurang setuju sebanyak 6 orang (10,2%), setuju sebanyak 14 orang (23,7%), dan sangat setuju sebanyak 33 orang (55,9%).

Untuk selanjutnya tabel 4.15 menjelaskan hasil jawaban responden tentang pernyataan tidak mementingkan tujuan individual dapat dilihat pada halaman berikutnya.

Tabel 4.15 Tidak Mementingkan Tujuan Individual (X_{2.3})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4
	tidak setuju	4	6.8	10.2
	kurang setuju	5	8.5	18.6
	setuju	22	37.3	55.9
	sangat setuju	26	44.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.15 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6,8%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,5%), setuju sebanyak 22 orang (37,3%), dan sangat setuju sebanyak 26 orang (44,1%)..

Tabel 4.16 Mengadakan Musyawarah Untuk Mecipai Tujuan Bersama (X_{2.4})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	3.4	3.4
	kurang setuju	3	5.1	8.5
	setuju	15	25.4	33.9
	sangat setuju	39	66.1	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.16 diatas, menyatakan bahwa yang tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju sebanyak 3 orang (5,1%), setuju sebanyak 15 orang (25,4%), dan sangat setuju sebanyak 39 orang (66,1%).

Tabel 4.17 Persepsi Yang Sama Menghasilkan Suatu Tujuan (X_{2.5})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	5.1	5.1
	kurang setuju	1	1.7	6.8
	setuju	21	35.6	42.4
	sangat setuju	34	57.6	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.17 diatas, menyatakan bahwa yang tidak setuju sebanyak 3 orang (5,1%), kurang setuju sebanyak 1 orang (1,7%), setuju sebanyak 21 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 34 orang (57,6%).

Tabel 4.18 Perbedaan Pendapat Antara Satu Pegawai Dengan Pegawai Lainnya (X_{2.6})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	4	6.8	6.8	10.2
Valid kurang setuju	4	6.8	6.8	16.9
setuju	23	39.0	39.0	55.9
sangat setuju	26	44.1	44.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.18 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 4 orang (6,8%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6,8%), setuju sebanyak 23 orang (39,0%), dan sangat setuju sebanyak 26 orang (44,1%).

Tabel 4.19 Tidak Semua Pegawai Menerima Pekerjaan Dengan Baik (X_{2.7})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	4	6.8	6.8	6.8
kurang setuju	4	6.8	6.8	13.6
Valid setuju	20	33.9	33.9	47.5
sangat setuju	31	52.5	52.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.19 diatas, menyatakan bahwa yang tidak setuju sebanyak 4 orang (6,8%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6,8%), setuju sebanyak 20 orang (33,9%), dan sangat setuju sebanyak 31 orang (52,5%).

Tabel 4.20 Masing-masing Bagian Saling Ketergantungan Dengan Bagian Lainnya (X_{2.8})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
tidak setuju	2	3.4	3.4	5.1
Valid kurang setuju	6	10.2	10.2	15.3
setuju	19	32.2	32.2	47.5
sangat setuju	31	52.5	52.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.20 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju

sebanyak 6 orang (10,2%), setuju sebanyak 19 orang (32,2%), dan sangat setuju sebanyak 31 orang (52,5%).

Tabel 4.21 Masih Adanya Kesalahan Dalam Melakukan Pekerjaan (X_{2.9})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
kurang setuju	5	8.5	8.5	10.2
Valid setuju	20	33.9	33.9	44.1
sangat setuju	33	55.9	55.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.21 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,5%), setuju sebanyak 20 orang (33,9%), dan sangat setuju sebanyak 33 orang (55,9%).

Tabel 4.22 Kenyamanan Kerja Saat berada Di Lingkungan Kerja (X_{2.10})

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	5	8.5	8.5	11.9
Valid kurang setuju	6	10.2	10.2	22.0
setuju	15	25.4	25.4	47.5
sangat setuju	31	52.5	52.5	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.22 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8,5%), kurang setuju sebanyak 6 orang (10,2%), setuju sebanyak 15 orang (25,4%), dan sangat setuju sebanyak 31 orang (52,5%).

Tabel 4.23 Kelebihan Pekerjaan Yang Diberikan (Y.1)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	5	8.5	8.5	11.9
Valid kurang setuju	3	5.1	5.1	16.9
setuju	16	27.1	27.1	44.1
sangat setuju	33	55.9	55.9	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.23 diatas, menyatakan bahwa sangat yang tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8,5%), kurang setuju sebanyak 3 orang (8,5%), setuju sebanyak 16 orang (27,1%), dan sangat setuju sebanyak 33 orang (55,9%).

Tabel 4.24 Beban Kerja Yang Secukupnya Pada Setiap Pegawai(Y.2)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sangat tidak setuju	2	3.4	3.4	3.4
tidak setuju	5	8.5	8.5	11.9
Valid kurang setuju	3	5.1	5.1	16.9
setuju	15	25.4	25.4	42.4
sangat setuju	34	57.6	57.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.24 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 5 orang (8,5%), kurang setuju sebanyak 3 orang (5,1%), setuju sebanyak 15 orang (25,4%), dan sangat setuju sebanyak 34 orang (57,6%).

Tabel 4.25 Pemimpin Yang Loyal Terhadap Pegawai (Y.3)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	1	1.7	1.7	1.7
setuju	24	40.7	40.7	42.4
sangat setuju	34	57.6	57.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.25 diatas, menyatakan bahwa yang kurang setuju sebanyak 1 orang (1,7%), setuju sebanyak 24 orang (40,7%), dan sangat setuju sebanyak 34 orang (57,6%).

Tabel 2.26 Sikap Pemimpin Yang Tegap Terhadap Semua Pegawai (Y.4)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	6	10.2	10.2	10.2
setuju	32	54.2	54.2	64.4
sangat setuju	21	35.6	35.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.26 diatas, menyatakan bahwa yang kurang setuju sebanyak 6 orang (10,2%), setuju sebanyak 32 orang (54,2%), dan sangat setuju sebanyak 21 orang (35,6%).

Tabel 4.27 Mampu Mengerjakan Tugas Tepat Waktu (Y.5)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	20	33.9	33.9	33.9
sangat setuju	39	66.1	66.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.27 diatas, menyatakan bahwa yang setuju sebanyak 20 orang (33,9%), dan sangat setuju sebanyak 39 orang (66,1%).

Tabel 4.28 Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Dengan Baik (Y.6)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid tidak setuju	1	1.7	1.7	1.7
kurang setuju	6	10.2	10.2	11.9
setuju	20	33.9	33.9	45.8
sangat setuju	32	54.2	54.2	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.28 diatas, menyatakan bahwa yang tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), kurang setuju sebanyak 6 orang (10,2%), setuju sebanyak 23 orang (39,0%), dan sangat setuju sebanyak 29 orang (42,7%).

Tabel 4.29 Adanya Konflik Antar Pegawai (Y.7)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.4	3.4	3.4
setuju	18	30.5	30.5	33.9
sangat setuju	39	66.1	66.1	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.29 diatas, menyatakan bahwa yang kurang setuju sebanyak 2 orang (3,4%), setuju sebanyak 18 orang (30,5%), dan sangat setuju sebanyak 39 orang (66,1%).

Untuk selanjutnya tabel 4.30 mampu menyelesaikan konflik yang terjadidapat dilihat pada halaman berikutnya.

Tabel 4.30 Mampu Menyelesaikan Konflik Yang Terjadi (Y.8)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	1.7	1.7
	tidak setuju	2	3.4	5.1
	kurang setuju	5	8.5	13.6
	setuju	19	32.2	45.8
	sangat setuju	32	54.2	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.30 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,5%), setuju sebanyak 19 orang (32,2%), dan sangat setuju sebanyak 32 orang (54,2%).

Tabel 4.31 Komunikasi Yang Baik Antar Setiap Pegawai (Y.9)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	1.7	1.7
	Kurang setuju	5	8.5	10.2
	setuju	17	28.8	39.0
	sangat setuju	36	61.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.31 diatas, menyatakan bahwa yang tidak setuju sebanyak 1 orang (1,7%), kurang setuju sebanyak 5 orang (8,5%), setuju sebanyak 17 orang (28,8%), dan sangat setuju sebanyak 36 orang (61,0%).

Tabel 4.32 Tidak Adanya Kesalahfahaman Antara Pegawai (Y.10)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	3.4	3.4
	tidak setuju	2	3.4	6.8
	kurang setuju	4	6.8	13.6
	setuju	16	27.1	40.7
	sangat setuju	35	59.3	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.32 diatas, menyatakan bahwa yang sangat tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), tidak setuju sebanyak 2 orang (3,4%), kurang setuju sebanyak 4 orang (6,8%), setuju sebanyak 16 orang (27,1%), dan sangat setuju sebanyak 35 orang (59,3%).

sebanyak 6 orang (10,2%), setuju sebanyak 15 orang (25,4%), dan sangat setuju sebanyak 32 orang (54,2%).

Tabel 4.33 Tanggungjawab Dalam Mengelola Administrasi Kepegawaian Dengan Baik (Y.11)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid setuju	15	25.4	25.4	25.4
sangat setuju	44	74.6	74.6	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.33 diatas, menyatakan bahwa yang setuju sebanyak 15 orang (25,4%), dan sangat setuju sebanyak 44 orang (74,6%).

Tabel 4.34 Pembinaan Pegawai Yang Diberikan Oleh Atasan (Y.12)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid kurang setuju	2	3.4	3.4	3.4
setuju	21	35.6	35.6	39.0
sangat setuju	36	61.0	61.0	100.0
Total	59	100.0	100.0	

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.33 diatas, menyatakan bahwa yang kurang setuju sebanyak 2 orang (3,4%), setuju sebanyak 21 orang (35,6%), dan sangat setuju sebanyak 36 orang (61,0%).

6. Analisis dan Evaluasi

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1) Uji Validitas

Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan sebagai penelitian. Uji validitas ini berguna untuk menguji pernyataan melalui jawaban responden. Jika nilai CITC > 0,3 maka data dinyatakan valid.

Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat pada tabel *Item Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS versi 22 dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X₁, X₂, dan Y yang disajikan berikut ini.

Tabel 4.35 Uji Validitas Beban Kerja (X₁)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Mengerjakan banyak pekerjaan yang harus diselesaikan setiap harinya	30.93	17.306	.390	.757
Target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi	31.08	16.872	.308	.766
Pekerjaan yang datang tidak menentu	31.25	13.434	.649	.704
Mendapatkan gangguan selama melakukan pekerjaan	31.12	14.865	.459	.744
Menggunakan waktu kerja yang efisien	31.17	15.178	.430	.749
Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	31.03	14.861	.560	.725
Membutuhkan konsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan	31.10	15.127	.433	.749
Tugas yang diberikan bersifat mendadak dengan jangka waktu yang singkat	31.10	15.300	.524	.732

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.35, pada uji validitas variabel beban kerja terdapat 8 item pernyataan, dengan 8 item pernyataan valid ($CITC > 0,3$), yaitu pernyataan X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇, dan X₈. Dalam uji validitas variabel X₁ ini semua pernyataan lulus uji, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Beban Kerja (X₁) lulus Uji Validitas.

Untuk selanjutnya tabel 4.36 hasil uji validitas konflik kerja (X₂) dapat dilihat pada halaman berikutnya.

Tabel 4.36 Uji Validitas Konflik Kerja (X₂)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik	38.71	25.312	.518	.763
Kesalahfahaman antar pegawai	38.88	23.934	.482	.766
Mementingkan tujuan individual	38.97	24.723	.417	.775
Mengadakan musyawarah untuk mencapai tujuan bersama	38.56	25.285	.595	.757
Persepsi yang berbeda sehingga menghasilkan suatu tujuan	38.63	25.755	.489	.766
Perbedaan pendapat antara satu pegawai dengan pegawai lainnya	38.97	25.171	.390	.778
Tidak semua pegawai menerima pekerjaan dengan baik	38.78	25.726	.430	.772
Masing-masing bagian saling ketergantungan dengan bagian lainnya	38.80	24.751	.522	.761
Masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan	38.68	26.291	.420	.774
Ketidaknyamanan kerja saat berada di lingkungan kerja	38.95	24.566	.403	.778

Sumber Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.36, pada uji validitas variabel konflik kerja terdapat 10 item pernyataan, dengan 10 item pernyataan valid ($CITC > 0,3$), yaitu pernyataan X₁, X₂, X₃, X₄, X₅, X₆, X₇, X₈, X₉ dan X₁₀. Dalam uji validitas variabel X₂ ini semua pernyataan lulus uji, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Konflik Kerja (X₂) lulus Uji Validitas.

Tabel 4.37 Uji Validitas Stres Kerja (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kelebihan pekerjaan yang diberikan	49.27	20.511	.435	.786
Beban kerja yang berlebihan pada setiap pegawai	49.25	21.296	.348	.798
Pemimpin yang loyal terhadap pegawai	48.95	22.773	.593	.772
Sikap pemimpin yang tegas terhadap semua pegawai	49.25	22.227	.579	.770
Mampu mengerjakan tugas tepat waktu	48.85	23.132	.593	.775
Mengerjakan tugas yang diberikan dengan baik	49.10	21.265	.620	.763
Adanya konflik antar pegawai	48.88	24.072	.313	.791
Mampu menyelesaikan konflik yang terjadi	49.17	22.109	.372	.789
Komunikasi yang baik antar setiap pegawai	49.02	22.914	.378	.786
Tidak adanya kesalahfahaman antara pegawai	49.15	20.166	.551	.769
Tanggungjawab dalam mengelola administrasi kepegawaian dengan baik	48.76	24.046	.428	.786
Pembinaan pegawai yang diberikan oleh atasan	48.93	23.375	.439	.782

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.37, pada uji validitas variabel beban kerja terdapat 12 item pernyataan, dengan 12 item pernyataan valid ($CITC > 0,3$), yaitu pernyataan Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Y11, dan Y12. Dalam uji validitas variabel Y ini semua pernyataan lulus uji, maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Stres Kerja (Y) lulus Uji Validitas.

2) Uji Realibilitas

Uji realibilitas ini dilakukan setelah uji validitas, dan yang diuji merupakan pernyataan yang sudah valid. Uji realibilitas ini dapat menunjukkan konsistensi dari jawaban-jawaban responden yang terdapat pada kuesioner. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 maka data dinyatakan *reliabel*.

Tabel 4.38 Uji Reliabilitas Beban Kerja (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	8

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.38, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,767 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 pernyataan pada variabel beban kerja adalah reliabel.

Tabel 4.39 Uji Reliabilitas Konflik Kerja (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	10

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.39, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,787 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 pernyataan pada variabel konflik kerja adalah reliabel.

Tabel 4.40 Uji Reliabilitas Stres Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	12

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Dari tabel 4.40, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,795 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang

telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 12 pernyataan pada variabel stres kerja adalah reliabel.

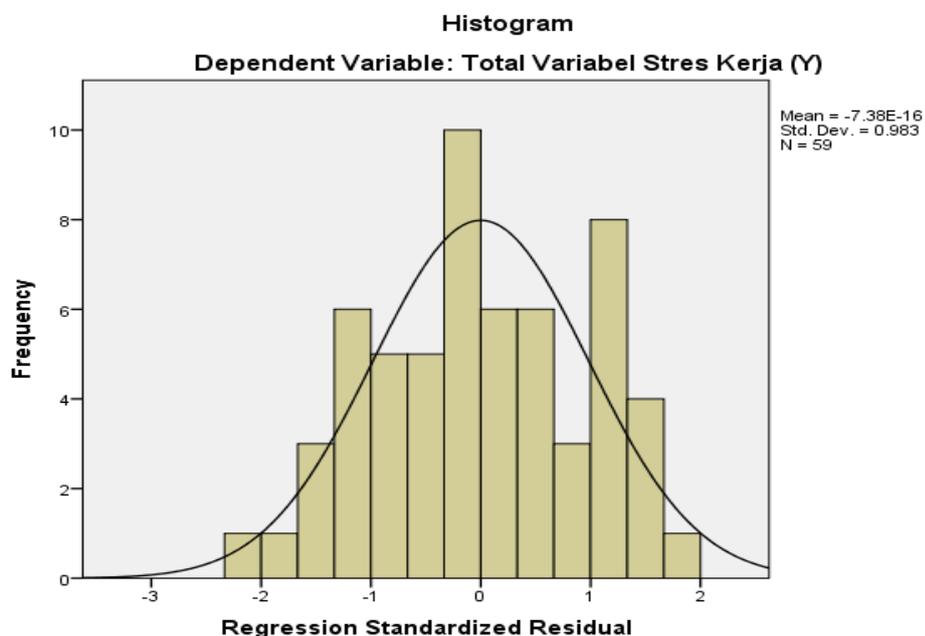
b. Teknis Analisa Data

1) Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk dapat memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak.

2) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti dan mendekati distribusi normal. Selain itu uji normalitas ini juga bertujuan untuk menguji apakah layak digunakan regresi linier berganda, seperti diketahui bahwa uji-t mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

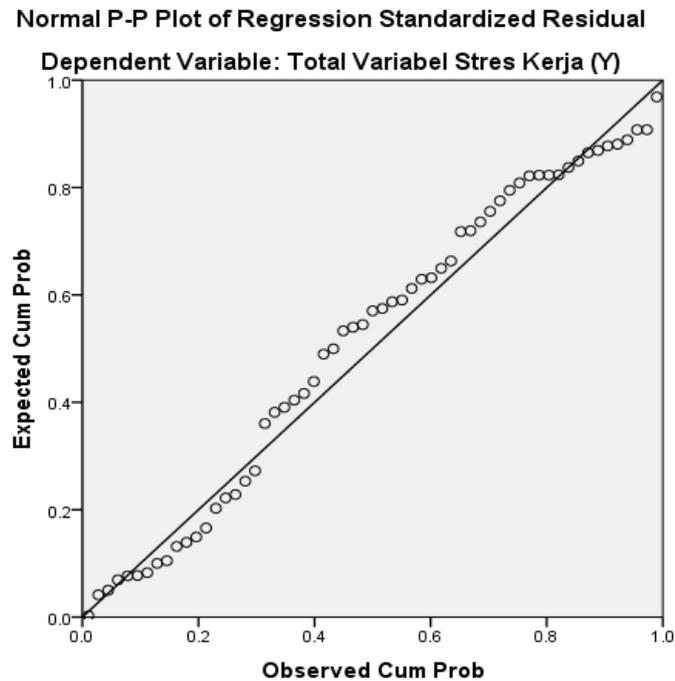


Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian normalitas diketahui bahwa data telah berdistribusi secara

normal, dimana gambar histogram memiliki garis membentuk lonceng dan kecembungan seimbang ditengah.



Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 4.3 diatas, terlihat bahwa distribusi dari titik-titik pada beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja berada diantara garis diagonal yang dapat disimpulkan bahwa data yang disajikan dinyatakan normal.

Dari kedua gambar diatas, dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas, data untuk variabel beban kerja, konflik kerja, dan stres kerja berdistribusi secara normal.

Tabel 4.41 Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.94261344
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.071
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber Pengolahan SPSS versi 22

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan tabel 4.41 diatas, dapat disimpulkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ pengolahan data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat hubungan yang erat antara variabel bebas. Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Value Inflation Factor*(VIP) dari hasil analisis yang menggunakan SPSS. Jika nilai *tolerance* $> 0,5$ dan nilai *VIP* < 5 maka dapat dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 4.42 Uji Multikolinieritas Coefficients^a

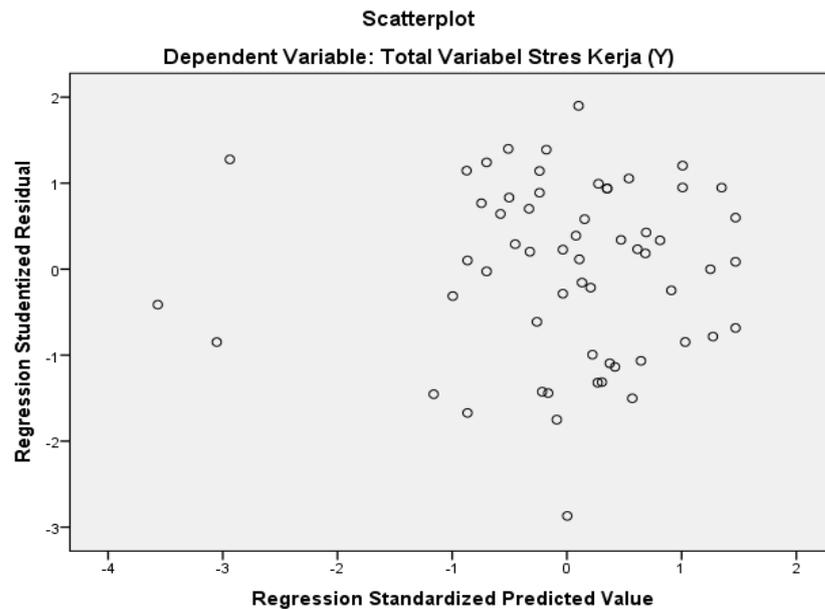
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Total Variabel Beban Kerja (X ₁)	.932	1.073
Total Variabel Konflik Kerja (X ₂)	.932	1.073

a. Dependent Variable: Total Variabel Stres Kerja (Y)
Sumber Hasil Pengolahan SPSS 22

Hasil uji multikolinieritas diketahui bahwa nilai *tolerance* dan *VIP* pada tabel 4.42 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami masalah atau tidak terjadi multikolinieritas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *tolerance* yang besarnya lebih besar dari 0,5 dan nilai *VIP* dibawah 5.

d. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan. Untuk melihat gambar *scatterplot* dapat dilihat pada halaman berikutnya.



Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas (*Scatterplot*)

Berdasarkan gambar 4.5 diatas, terlihat bahwa titik-titik secara acak atau tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, hal ini berarti tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga regresi layak dipakai untuk prediksi peningkatan stres kerja berdasarkan simpulan variabel.

e. Uji Kesesuaian (*Tes Goodness Of Fit*)

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan persamaan :

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

Dari pengolahan data angket dengan menggunakan alat bantu aplikasi *Software* SPSS 22.0 maka diperoleh hasil seperti tabel berikut.

Tabel 4.43 Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.475	4.516		5.642	.000		
	Beban Kerja	.297	.137	.279	2.171	.034	.681	1.468
	Konflik Kerja	.366	.116	.406	3.160	.003	.681	1.468

Sumber Hasil Pengolahan SPSS versi 22

Persamaan regresi linier berganda diperoleh $Y = 25,475 + 0,297 X_1 + 0,366 X_2$ artinya nilai positif melambangkan :

- a. Jika beban kerja, konflik kerja bernilai 0, maka stres kerja akan tetap bernilai sebesar 25,475 satuan.
- b. Jika beban kerja ditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100%, maka stress kerja akan meningkat 0,297 atau 29,7%.
- c. Jika konflik kerja ditingkatkan 1 (satu) satuan atau 100%, maka stres kerja akan meningkat 0,366 atau 36,6%.

7. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah kepuasan konsumen dapat dipengaruhi oleh masing-masing variabel bebas dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95% atau tingkat signifikan sebesar 5%. Pengujian menggunakan uji t dengan kriteria dengan pengambilan keputusan sebagai berikut :

Ha diterima dan Ho ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

Ha ditolak dan Ho diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel, dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

Terima Ha (Tolak Ho) jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $Sig F > \alpha 5\%$

Tolak Ho (Terima Ha) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $Sig F < \alpha 5\%$

Tabel 4.44 Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.475	4.516		5.642	.000		
	Beban Kerja	.297	.137	.279	2.171	.034	.681	1.468
	Konflik Kerja	.366	.116	.406	3.160	.003	.681	1.468

Berdasarkan tabel 4.44 diatas, bahwa uji parsial (uji t) dapat dilihat bahwa :

- 1) Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,171 dan nilai signifikan sebesar 0,034. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja nilai t_{hitung} ($2,171$) $>$ t_{tabel} ($2,003$) artinya menerima H_a dan menolak H_o . Kesimpulannya variabel beban kerja (X_1) berpengaruh. Dan nilai signifikan $0,034 < 0,05$ yang artinya variabel beban kerja signifikan terhadap variabel stres kerja.
- 2) Variabel konflik kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,160 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik kerja nilai t_{hitung} ($3,160$) $>$ t_{tabel} ($2,003$) artinya menerima H_a dan menolak H_o . Kesimpulannya variabel konflik kerja (X_2) berpengaruh. Dan nilai signifikan $0,003 < 0,05$ yang artinya variabel konflik kerja signifikan terhadap variabel stres kerja.

b. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.45 Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	530.572	2	265.286	16.478	.000 ^b
Residual	901.564	56	16.099		
Total	1432.136	58			

Sumber Pengolahan SPSS versi 22

a. Dependent Variable: Total Variabel Stres Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Total Variabel Konflik Kerja (X_2), Total Variabel Beban Kerja (X_1)

Pada tabel 4.45 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai f_{hitung} sebesar 16,478 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa f_{hitung} ($16,478$) $>$ f_{tabel} ($2,72$) artinya nilai f_{hitung} lebih besar. Dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

c. Koefisien Determinasi

Tabel 4.46 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.370	.348	4.01240

a. Predictors: (Constant), Total Variabel Konflik Kerja (X₂), Total Variabel Beban Kerja (X₁)

b. Dependent Variable: Total Variabel Stres Kerja (Y)

Pada tabel 4.46 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* 0,348 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 34,8% (dipilih karena terjadinya pengeliminasian butir pernyataan di validitas). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja cukup mampu menjelaskan variabel stress kerja sebesar 34,8%. Sedangkan sisanya $100\% - 34,8\% = 65,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang lain dan tidak diteliti di dalam penelitian ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan Beban Kerja, Konflik Kerja terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja dan konflik kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
2. Beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
3. Konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
4. Nilai *Adjust R Square* sebesar 0,348 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 34,8% (dipilih karena terjadinya pengeliminasian butir pernyataan di validitas). Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan konflik kerja cukup mampu menjelaskan

variabel stres kerja sebesar 34,8%. Sedangkan sisanya $100\% - 34,8\% = 65,2\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel yang lain dan tidak diteliti didalam penelitian ini.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Dari uraian dan analisis dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dilihat dari hasil uji simultan (Uji F) bahwa dalam penelitian ini variabel beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
2. Dilihat dari hasil uji signifikan parsial (Uji t) bahwa dalam penelitian ini beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.
3. Dilihat dari hasil uji signifikan parsial (Uji t) bahwa dalam penelitian ini konflik kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota.

B. Saran

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

1. Berdasarkan hasil analisis data, beban kerja yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil hendaklah diperhatikan oleh pimpinan, agar tidak terjadi kelebihan beban pekerjaan pada setiap masing-masing pegawai.
2. Pada konflik kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota, oleh karena itu sebaiknya organisasi harus menindaklanjuti konflik apa yang telah terjadi dan mencari pemecahan dari konflik yang terjadi tersebut sehingga tidak mengakibatkan sesuatu hal

yang tidak diinginkan bagi perusahaan maupun individu masing-masing pegawai.

3. Pimpinan Kantor Kecamatan Binjai Kota diharapkan kedepannya perlu memperhatikan pekerjaan pegawai yang sesuai dengan tupoksi pegawai dengan bagian nyamasing-masing, dengan begitu pekerjaan yang sesuai telah diharapkan dan para pegawai, oleh karena itu para pegawai pun tidak akan mengalami stres dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Ardian, N. (2019). Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Unpub. *Jepa*, 4(2), 119-132.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2017). *Aspek Hukum Dalam Bisnis: Tinjauan Atas Masalah Perlindungan Hukum Pemegang Saham Minoritas Dan Masalah Penggabungan Perusahaan (Merger)*. Isbn 9786022692362, Halaman Moeka, Jakarta.
- Aspan, H., E.S. Wahyuni, S. Effendy, S. Bahri, M.F. Rambe, Dan F.B. Saksono. (2019). "The Moderating Effect Of Personality On Organizational Citizenship Behavior: The Case Of University Lecturers". *International Journal Of Recent Technology And Engineering (Ijrte)*, Volume 8 No. 2s, Pp. 412-416.
- Fadel. Muhammad. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Fitriana, Yudha Rahayu. 2013. *Persepsi Insentif Dengan Konflik Kerja Karyawan Perusahaan Roti Salwa Trenggalek*. Handoko, T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2014. *Manajemen, Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Indrawan, M. I. (2019). Pengaruh Etika Kerja, Pengalaman Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kecamatan Binjai Selatan. *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1851-1857.
- Istiningsih. 2006. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan STMIK Amikom Yogyakarta*, Jurnal Ilmiah Manajerial, Vol.2 No.1. Maret 2006.

- Ivancevich, J.M. et al. 2007. *Perilaku Manajemen Organisasi Jilid 1 Edisi Ketujuh*. Erlangga: Jakarta.
- Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. 2004. *Pedoman Perhitungan Kebutuhan Pegawai Berdasarkan Beban Kerja Dalam Rangka Penyusunan Formasi Pegawai Negeri Sipil*.
- Keputusan Menteri Kesehatan dan Kesejahteraan Sosial Nomor. 446. 2001. *Organisasi dan Tata Kerja Depkes dan KesSos*.
- 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.
- Mangkunegara.A.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, A.P 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Munandar, Ashar.S. 2011. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Nasution, A. P. (2019). Implementasi E–Budgeting Sebagai Upaya Peningkatan Tranparansi Dan Akuntabilitas Pemerintah Daerah Kota Binjai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(2), 1-13.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Pakpahan, M. 2014. *Metode Penelitian*. Medan: Citapustaka media.
- Putra, A.S. 2012. *Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT.WOM Finance Cabang Depok*. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rivai dan Mulyadi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*(cetakan kesembilan), Jakarta.
- Rivai et al. 2009. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. *Jepa*, 3(1), 1-10.

- Robbins, P, Stephens. 2006. *Prilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan Oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi dan Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama,
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Setiyana, V.Y. 2013. *Forgiveness dan Stres Kerja terhadap Perawat*. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan Universitas Muhammadiyah*, Vol. 01, No.2.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Soleman, A. 2011. *Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka)*. *Jurnal Arika*, Vol.5 No.2 (Agustus2011). ISSN: 1978-1105.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- 2013. *Metode Penelitian Bisnis* (cetakan ketujuh belas). Bandung : Alfabeta.
- 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*, Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- 2015. *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press. Undang-Undang Nomor 43. 1999. *Pokok-pokok Kepegawaian* Undang-Undang Nomor 23. 2014. *Pemerintahan Daerah*
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Raja Grafindo Perkasa: Jakarta.
- <https://lifestyle.kompas.com/read/2018/01/08/161800120/5-hal-yang-bisa-jadi-penyebab-stres-di-kantor?page=all> (dikutip pada tanggal 15 Juli 2020)