

Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Konflik Terhadap Stres Kerja Pegawai PT. Dwi Sarana Mesari

Pradipta Satria Pamungkas Harefa^{1)*}, Rinintha Parameswari²⁾

¹⁾²⁾Universitas Buddhi Dharma

Jl. Imam Bonjol No. 41 Karawaci Ilir, Tangerang, Indonesia

¹⁾pradiptaat86@gmail.com

²⁾rininthaparameswari@ubd.ac.id

Rekam jejak artikel:

Terima Maret 2024;
Perbaikan Maret 2024;
Diterima April 2024;
Tersedia online April 2024;

Kata kunci:

Beban Kerja
Lingkungan Kerja
Konflik
Stres Kerja

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik terhadap tingkat stres kerja yang dialami karyawan PT. Dwi Sarana Mesari. Metode yang digunakan dalam penelitian ini antara lain dengan menyebarkan kuesioner dengan acak kepada karyawan.

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, nilai yang di dapat menunjukkan bahwa terdapat persamaan yang menggambarkan hubungan antara variabel Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Konflik (X3) dengan variabel Stress di tempat kerja, yang dapat dinyatakan sebagai berikut : $Stres\ di\ tempat\ kerja = 4,500 + 0,230X1 + 0,153X2 + 0,789X3 + e$. Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel Konflik mempunyai hubungan yang erat dengan stres kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,789.

Perhitungan pengujian hipotesis mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan konflik terhadap stres kerja menghasilkan F hitung sebesar 41,122, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,94 dan memperoleh nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi (0,000) jauh lebih rendah dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya (0,05), jadi hipotesis nol (Ho) ditolak dan hipotesis alternatif (Ha) diterima. Hal ini disebabkan karena bilangan F lebih besar dari pada array F.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah salah satu aset yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dan merupakan komponen yang sangat penting yang tak dapat dipisahkan dari entitas perusahaan. Bahkan, perkembangan perusahaan seringkali bergantung pada Sumber Daya Manusia ini.

Sumber Daya Manusia dapat dianggap sebagai investasi bagi perusahaan, karena nilai dari aspek ini dapat ditingkatkan, dikembangkan, dan bukan sebagai beban yang harus ditanggung.

Banyak perusahaan menghadapi masalah terkait dengan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Konflik Kerja yang muncul di dalam organisasi mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami dan mengevaluasi sejauh mana dampak dari faktor-faktor tersebut terhadap kinerja organisasi atau perusahaan mereka. Hal yang sama berlaku untuk PT Dwi Sarana Mesari, sebuah perusahaan di sektor jasa. Tantangan terbesar mereka adalah berkolaborasi untuk memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen dan mencapai kinerja yang optimal.

Dari situasi yang telah disebutkan, penulis ingin menyelidiki bagaimana Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Konflik Kerja memengaruhi tingkat Stres Kerja karyawan di PT Dwi Sarana Mesari.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Menurut (Triyadin dan Yusuf, 2021) (Triyadin dan Yusuf, 2021) menyatakan bahwa : “Beban kerja merujuk pada situasi di mana pekerjaan mengharuskan tugas-tugas tertentu untuk diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan”.

Menurut (Budhiartini, 2021) menyatakan bahwa : “Perusahaan harus memperhatikan beban kerja karena itu adalah faktor yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan”.

Menurut (Rohman dan Ichsan, 2021) menyatakan bahwa : “Beban kerja juga bisa mengacu pada penugasan tugas kepada karyawan dengan batasan waktu tertentu, di mana karyawan diminta untuk menggunakan kemampuan dan potensi mereka”.

Lingkungan kerja

Menurut (Rachel dan Kusnawan, 2022) (Triyadin dan Yusuf, 2021) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah situasi di perusahaan yang mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik, dan memengaruhi cara pegawai menjalankan tugas mereka”.

Menurut (Agus Kusnawan, 2023) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan menjalankan berbagai aktivitas, termasuk kewajiban dan tugas mereka. Lingkungan kerja mencakup segala hal seperti peralatan, kondisi fisik, suasana, pencahayaan, dan orang-orang yang berada di sekitar tempat kerja tersebut. Oleh karena itu, lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh sifat dan kebijakan yang dimiliki oleh perusahaan yang bersangkutan”.

Menurut (Ahmad et al., 2022) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja mencakup ruang di sekitar karyawan dan memiliki dampak pada kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Terdapat beberapa faktor yang berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang terkait dengan keterampilan manusia/pekerja. Beberapa faktor ini mencakup perbedaan suhu dan aliran udara yang normalnya ada di lingkungan kerja. Oksigen juga merupakan gas yang sangat penting untuk kelangsungan hidup, terutama dalam proses metabolisme, dan tingkat kebisingan di tempat kerja juga memiliki peran yang signifikan”.

Konflik

Menurut (Sylvy et al., 2022) (Triyadin dan Yusuf, 2021) menyatakan bahwa : “Konflik adalah situasi pertentangan yang muncul ketika harapan seseorang terhadap diri sendiri, orang lain, atau organisasi tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya”.

Menurut (Budhiartini, 2021) menyatakan bahwa : “Konflik dapat didefinisikan sebagai interaksi antara individu, kelompok, atau organisasi di mana terjadi perbedaan tujuan atau makna yang berlawanan, dan individu atau pihak lain merasa bahwa orang lain memiliki potensi untuk menghambat pencapaian tujuan mereka”.

Menurut (Sylvy et al., 2022) menyatakan bahwa : “Konflik sering kali timbul karena adanya perbedaan dalam karakteristik yang dimiliki individu ketika terlibat dalam interaksi. Perbedaan-perbedaan ini bisa mencakup ciri-ciri fisik, tingkat kecerdasan, pengetahuan, budaya, keyakinan, dan hal-hal lainnya yang berkaitan dengan karakteristik individu”.

Stres Kerja

Menurut (Sylvy et al., 2022) (Triyadin dan Yusuf, 2021) menyatakan bahwa : “Stres kerja adalah hasil dari faktor-faktor negatif di lingkungan kerja, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan dalam pekerjaan. Beban kerja mengacu pada kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang diberikan dalam batas waktu yang ditentukan”.

Menurut (Widjaja et al., 2021) menyatakan bahwa : “Stres kerja dapat dijelaskan sebagai kecemasan atau tekanan yang muncul akibat ketidakseimbangan antara aspek fisik dan psikologis dalam tubuh, yang berdampak negatif pada kondisi karyawan”.

Menurut (Hernawan, 2022) menyatakan bahwa : “Stres kerja memengaruhi kapasitas individu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaannya. Stres dapat menghambat pencapaian tujuan yang diharapkan dan berpotensi merugikan perusahaan karena dapat memperlambat kinerja dan produktivitas karyawan”.

III. METODE

Objek Penelitian

Penelitian dilakukan yakni perusahaan yang bergerak dalam jasa sewa alat transportasi PT Dwi Sarana Mesari yang memiliki kantor di Jl. Benda No 38, RT 002/RW 004, Benda, Kec. Benda, Kota Tangerang, Banten.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto, dalam (Agus Kusnawan, 2022b) , Menyatakan bahwa: “Populasi merupakan keseluruhan subjek yang menjadi fokus penelitian”.

Menurut Sugiyono dalam (Hum, 2021) memberikan pengertian bahwa Sampel adalah sebagian kecil dari keseluruhan jumlah dan ciri-ciri yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini, peneliti telah memilih sampel sebanyak 100 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data adalah tahapan yang diperlukan dalam penelitian ilmiah untuk mengambil informasi. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data melibatkan penggunaan tes, angket atau kuesioner, observasi, dan wawancara.

Teknik Pengujian Data

1. Pengujian Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Febri dan Teofilus dalam (Agus Kusnawan, 2022a) menyatakan bahwa : “Tujuan validitas adalah untuk mengidentifikasi pernyataan yang sah dan tidak sah dalam pengumpulan angket karyawan”.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut (Agus Kusnawan, 2022a), Menyatakan bahwa: “Uji normalitas berguna memeriksa residual atau variabel confounding dengan regresi mempunyai hubungan erat mendekati distribusi normal. Salah satu metode uji normalitas yang sering digunakan untuk memeriksa normalitas dari variabel residual adalah dengan menggunakan uji Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov, Anderson-Darling, atau Lilliefors.”

b. Uji Multikolinearitas

Untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas, kita dapat menggunakan nilai ekspansi varians multikolinearitas yang dikenal sebagai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih kecil dari 0,1, maka dapat dianggap bahwa multikolinearitas tidak ada. Sebaliknya, jika nilai VIF melebihi angka 10 dan toleransi rendah, hal ini bisa mengindikasikan adanya multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastitas

Uji ini merupakan pengujian regresi terhadap nilai absolut dari residual yang berasal dari variabel independen. Ketika nilai signifikansi hasil uji lebih besar dari 0,05, itu menunjukkan bahwa tidak terdapat bukti yang cukup untuk mendukung adanya heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika nilai signifikansi hasil uji lebih kecil dari 0,05, itu

mengindikasikan adanya bukti yang signifikan untuk keberadaan heteroskedastisitas dalam data. Dengan kata lain, nilai signifikansi yang rendah mengisyaratkan adanya ketidakseragaman varians (heteroskedastisitas) dalam residual, yang perlu ditangani dalam analisis regresi...

3. Pengujian Model Statistik

a. Uji Regresi Linear Berganda

Adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis dan mengukur hubungan antara satu atau lebih variabel independen dan variabel dependen. Dalam regresi linier berganda, beberapa variabel independen digunakan untuk memproyeksikan atau memperkirakan nilai variabel dependen. Tujuan utama dari regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana kontribusi variabel-variabel independen tersebut dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

4. Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji T

Pengujian t-statistik dalam regresi linier berganda digunakan untuk menilai tingkat signifikansi dari pengaruh masing-masing variabel independen secara terpisah terhadap variabel dependen dalam model. Pernyataan bahwa jika nilai signifikansi (yang sering disebut sebagai "p-value") kurang dari 0,05 dan t-score estimasi lebih rendah dari nilai t-tabel, maka hipotesis diterima, adalah tepat.

b. Uji F

Pengujian signifikansi simultan, yang sering disebut sebagai Uji-F, digunakan untuk menilai apakah variabel independen dalam suatu model memiliki pengaruh bersama yang signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. Tes ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 (atau 5%).

IV. HASIL

A. Deskripsi Data Hasil Penelitian

1. Statistik Deskriptif

Tabel 4. 1 Hasil Responden Mengenai Jenis Kelamin

Jenis Kelamin

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Cumulative Persen
Valid	Cowok	34	34,0	34,0	34,0
	Cewek	66	66,0	66,0	100,0
	Jumlah	100	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan data yang ada dalam tabel, terlihat dengan jelas bahwa terdapat dua kategori jenis kelamin, yaitu cowok dan cewek. Total angket cowok sebesar 34 orang atau 34% dari total sampel, sedangkan total angket cewek sebesar 66 orang atau 66%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengambilan angket ialah cewek, mencakup 66 orang atau 66% dari seluruh sampel.

2. Deskriptif Variabel Bebas

3. Tabel 4. 2 Hasil Responden Mengenai Target yang Harus Dicapai 2

X1.2

		Frekuensi	Persen	Valid Persen	Cumulative Persen
		i			
Valid	1,00	8	8,0	8,0	8,0
	2,00	8	8,0	8,0	16,0
	3,00	39	39,0	39,0	55,0
	4,00	32	32,0	32,0	87,0
	5,00	13	13,0	13,0	100,0

Jumlah	100	100,0	100,0	
h				

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Dari tabel yang disajikan di atas, dapat dengan jelas terlihat bahwa dari total 100 responden, 8 responden (8%) mengungkapkan pandangan sangat tidak setuju, 8 responden (8%) tidak setuju, 39 responden (39%) berpendapat kurang setuju, 32 responden (32%) setuju, dan 13 responden (13%) sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden, yaitu sebanyak 39 orang (39%), memiliki pandangan kurang setuju terkait dengan Beban Kerja Berupa Target yang Harus Dicapai 2.

B. Analisa Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas Beban Kerja(X1)

Statistik Item-Total				
	Skala Berarti jika Item Dihapus	Varians Skala jika Item Dihapus	Korelasi Item-Total yang Dikoreksi	Alpha Cronbach jika Item Dihapus
X1.1	33,9300	16,551	,398	,531
X1.2	34,8200	18,291	,047	,617
X1.3	34,3100	16,539	,320	,546
X1.4	34,1600	17,105	,172	,585

X1.5	34,1800	15,604	,402	,522
X1.6	34,0100	16,071	,443	,519
X1.7	34,3000	15,909	,482	,511
X1.8	34,7400	16,073	,343	,538
X1.9	34,2900	19,097	,334	,634
X1.10	34,7000	16,980	,232	,567

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel yang tersedia, kita dapat menentukan nilai tabel (rtabel) untuk variabel beban kerja (X1) dengan menggunakan taraf valid, dihitung berdasarkan derajat kebebasan (df), yang diperoleh dengan cara mengurangi 2 dari jumlah tersebut. Oleh karena itu, ketika membandingkan nilai r (yang dihitung) dari seluruh pernyataan budaya organisasi dengan nilai rtabel yang terdapat pada kolom “total korelasi item terkait”, kita dapat melihat bahwa nilai r untuk semua pernyataan secara konsisten lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa semua klaim tersebut valid.

Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja(X2)

Statistik Item-Total				
	Skala Berarti jika Item Dihapus	Varians Skala jika Item Dihapus	Korelasi Item-Total yang Dikoreksi	Alpha Cronbach jika Item Dihapus
X2.1	32,1300	22,498	,444	,677
X2.2	32,3900	22,483	,396	,684
X2.3	33,2700	27,027	,400	,777

X2.4	33,6100	25,109	,055	,751
X2.5	32,3100	22,620	,366	,689
X2.6	32,1500	22,109	,549	,663
X2.7	32,1000	21,323	,587	,653
X2.8	32,3100	21,751	,507	,666
X2.9	32,0500	21,684	,601	,654
X2.1	32,0400	21,049	,685	,641
0				

Berdasarkan tabel yang tersedia, kita dapat menentukan nilai variabel Lingkungan Kerja (X2) yang dapat ditentukan dengan menggunakan derajat validitas (derajat kebebasan – df) yang dihitung dari jumlah responden dikurangi 2 yaitu $100 - 2 = 98$, dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, nilai tabel yang dihasilkan adalah 0,195.

Statistik Item-Total

	Skala Berarti jika Item Dihapus	Varians Skala jika Item Dihapus	Korelasi Item- Total yang Dikoreksi	Alpha Cronbach jika Item Dihapus
X3.1	24,0900	56,426	,249	,867
X3.2	24,8700	47,427	,310	,831
X3.3	25,0000	46,646	,414	,820
X3.4	24,9000	42,475	,592	,802
X3.5	25,1800	41,785	,679	,793
X3.6	25,4000	43,758	,560	,806

X3.7	25,5800	42,670	,649	,797
X3.8	25,3900	39,856	,768	,782
X3.9	25,2800	42,204	,651	,796
X3.10	25,3200	41,392	,684	,792

Dari tabel yang

tersedia, kita dapat menentukan nilai tabel variabel Konflik (X3) dengan menggunakan derajat validitas (derajat kebebasan – df) yang dihitung dari jumlah responden dikurangi 2 yaitu adalah $100 - 2 = 98$, dengan nilai 5 % tingkat signifikansi. Hal ini menunjukkan bahwa semua klaim tersebut valid

.Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Stres Kerja(Y)

Statistik Item-Total

	Skala Berarti jika Item Dihapus	Varians Skala jika Item Dihapus	Korelasi Item-Total yang Dikoreksi	Alpha Cronbach jika Item Dihapus
Y.1	26,3900	67,452	,334	,892
Y.2	26,6600	52,914	,511	,831
Y.3	26,8700	51,811	,556	,827
Y.4	26,6000	50,808	,632	,820
Y.5	27,1200	48,693	,716	,811
Y.6	27,3600	50,293	,629	,820
Y.7	26,9000	48,657	,719	,811
Y.8	26,7300	48,219	,708	,811
Y.9	26,6400	48,839	,662	,816
Y.10	26,8400	49,166	,605	,822

Berdasarkan tabel yang tersedia, kita dapat menentukan nilai r tabel variabel Stres Kerja (Y) dengan menggunakan derajat validitas (derajat kebebasan - df) yang dihitung dari jumlah responden dikurangi Go sebanyak 2, yaitu $100 - 2 = 98$, dengan tingkat signifikansi 5%. Oleh karena itu, nilai tabel yang dihasilkan adalah 0,195.

2. Uji Normalitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Residu
			Tidak
			Standar
N			100
Parameter ^{a,b}	Normal	Berarti	,0000000
		Standard.	5,2387601
		Deviasi	8
Perbedaan	Paling Ekstrim	Mutlak	,074
		Positif	,055
		Negatif	-,074
Uji Statistik			,074
Asymp. Sig. (2-tailed)			,199 ^c

a. Distribusi tes Normal.

b. Dihitung dari data .

c. Koreksi Signifikansi Lilliefors.

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Hasil pengujian one-sample Kolmogorov-Smirnov pada tabel menunjukkan bahwa nilai statistik uji adalah 0,074, dan nilai signifikansi (Asymp. Sig. Two-tailed) adalah 0,199. Karena nilai signifikansi lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan sebelumnya ($\alpha = 0,05$), kita dapat menyimpulkan bahwa data residual mengikuti distribusi normal. Dengan demikian, data ini dapat dianggap sesuai untuk digunakan dalam analisis statistik satu sampel..

3. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

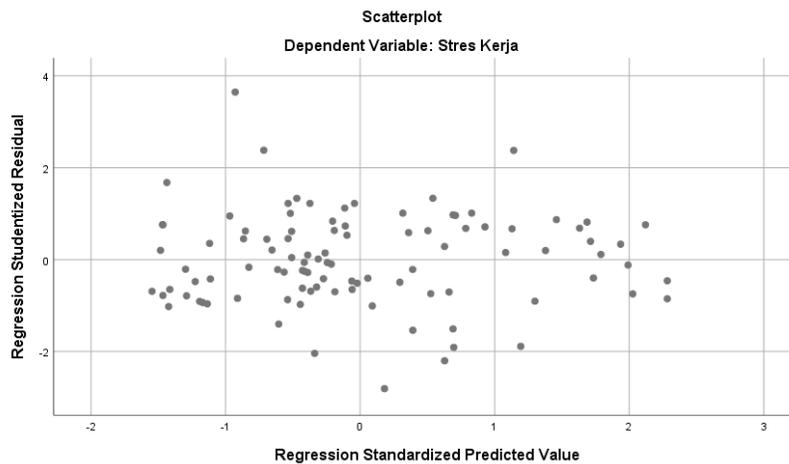
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,500	5,074		,887	,377		
Beban Kerja	,230	,150	,130	1,540	,127	,644	1,553
Lingkungan Kerja	,153	,127	,101	1,203	,232	,648	1,542
Konflik	,789	,073	,732	10,779	,000	,990	1,011

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dari tabel diatas terlihat bahwa variabel Beban Kerja (X1) mempunyai nilai toleransi sebesar 0,644 dan nilai VIF sebesar 1,553. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai toleransi sebesar 0,648 dan nilai VIF sebesar 1,542. Sedangkan variabel Konflik (X3) mempunyai nilai toleransi sebesar 0,990 dan nilai VIF sebesar 1,011.

4. Uji Heteroskedastitas



Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa sebaran data tidak menunjukkan pola yang heterogen. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tepat.

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji F

Wqfwqfwf

Tabel 4. 8 Hasil Uji T

		Coefficients ^a			
		Unstandardized		Standardize	
		Coefficients		d Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,500	5,074		1,887
					,377

Beban Kerja	,230	,150	,130	1,940	,127
Lingkungan Kerja	,153	,127	,101	1,803	,232
Konflik	,789	,073	,732	10,779	,000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

- a. Dalam kasus ini, $df = 100 - 2 = 98$. Dengan menggunakan tingkat kesalahan 5% dan df sebesar 98, didapatkan nilai t(tabel) sebesar 1.66055.
- b. Berdasarkan hasil t tabel diatas, pada variabel X1 (beban kerja) terdapat nilai t hitung sebesar 1,887 lebih besar dari nilai t (tabel) sebesar 1,66055. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih rendah dibandingkan tingkat signifikansi yang umum digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya variabel beban kerja (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja (Y).
- c. Berdasarkan hasil t-tabel di atas, pada variabel Selain itu nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih rendah dibandingkan tingkat signifikansi yang umum digunakan yaitu sebesar 0,05. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja (Y).
- d. Berdasarkan hasil t tabel diatas maka pada variabel X3 (Konflik) terdapat nilai t hitung sebesar 10779 lebih besar dari nilai t (tabel) sebesar 1,66055. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 juga lebih rendah dibandingkan tingkat signifikansi yang umum digunakan yaitu 0,05. Oleh karena itu hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya variabel konflik (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja (Y).

2. Uji F

Tabel 4. 9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3491,57	3	1163,8	41,1	,000
	Residual	2717,01	96	28,302		
	Total	6208,59	99			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Konflik, Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa nilai F(hitung) sebesar 41,122 lebih besar dibandingkan nilai F(tabel) sebesar 3,94. Selain itu, tingkat signifikansi yang ditunjukkan pada tabel (0,00) juga lebih rendah dibandingkan tingkat signifikansi yang umum digunakan yaitu 0,05.

Dengan diterimanya hipotesis alternatif, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yang diuji dalam penelitian ini secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Stres Kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki peranan signifikan dalam mempengaruhi stres kerja pada PT Dwi Sarana Mesari.

a. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Beban Kerja (X1), terhadap Stres Kerja (Y)

Ini dapat diperhatikan dari nilai t hitung sebesar 1,887, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,66055 pada tingkat signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Oleh karena itu, kita dapat menyimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) untuk setiap variabel independen (Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Konflik) harus ditolak, dan hipotesis alternatif (H_a) harus diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel independen tersebut dan variabel dependen, yaitu Stres Kerja..

b. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Lingkungan Kerja(X2) terhadap Stres Kerja(Y)

Hal ini dapat diperkuat dengan hasil nilai t hitung sebesar 1,940, yang lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,66055 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000, yang kurang dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Stres Kerja (Y).

c. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Konflik(X3) terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil nilai t hitung yang sebesar 10,779, yang jauh lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,66055 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000 yang jauh lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Ini menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel Konflik (X3) dengan Stres Kerja (Y).

d. Adanya pengaruh yang relevan dan positif antara Beban Kerja(X1), Lingkungan Kerja(X2) dan Konflik(X3) secara bersamaan terhadap Stres Kerja(Y)

Berdasarkan tabel Model Summary, dapat disimpulkan bahwa nilai R square adalah 0,562 atau 56,2%. Ini berarti bahwa pengaruh dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Konflik terhadap Stres Kerja mencapai 56,2%. Selanjutnya, berdasarkan tabel ANOVA, nilai F hitung adalah 41,122, yang lebih besar daripada nilai F tabel sebesar 3,94, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,0000 yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hasil uji F (uji simultan) menunjukkan bahwa semua variabel independen, yaitu Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Konflik (X3), secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Stres Kerja (Y) di PT Dwi Sarana Mesari..

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Kusnawan. (2022a). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*.
- Agus Kusnawan. (2022b). *Pengaruh Gaji, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja*.
- Agus Kusnawan. (2023). Analisis Pengaruh Promosi Jabatan , Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT . Global Printpack Indonesia. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 1–6.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Budhiartini, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan. *Juripol*, 4(2), 56–63. <https://doi.org/10.33395/juripol.v4i2.11106>
- Hernawan, E. (2022). Fakultas bisnis universitas buddhi dharma tangerang 2020. *Skripsi*.
- Hum. (2021). *POPULASI DAN TEKNIK SAMPEL (Fenomena Pernikahan dibawah Umur Masyarakat 5 . 0 di Kota / Kabupaten X) MAKALAH Disusun Untuk Memenuhi Tugas Mata Kuliah : Metodologi Penelitian Hukum Dosen Pengampu : HINDUN UMIYATI PROGRAM PASCASARJANA JURUSAN DIRASAH ISLA*. 19(June), 1–25.
- Rachel, A. P. R., & Kusnawan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja Terhadap Etos Kerja Karyawan Pada Saat Pandemi di PT. Mega Mustika Gemilang. *EMaBi: Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1), 120–130. <https://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/emabi/article/view/1104>
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Sylvy, Goh, T. S., Subiantoro, N., & Syawaluddin. (2022). Pengaruh Konflik , Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology. *Management Studies and Entrepreneurship*

Journal, 3(4), 2463–2472.

Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja pegawai pada ULP Rayon Woha. *Forum Ekonomi*, XXIII(1), 102–107.

Widjaja, Y. R., Widhiyanti, I. S., & Mubarak, A. (2021). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV. Perdana Jaya Creative Bandung. *Jurnal Sain Manajemen*, III(2), 83–94.