

PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA DAN KOMUNIKASITERHADAP STRES KERJA KARYAWAN PADA PT. BONOFACTUM

Putu Ayu Sari Novita Dewi¹,
Ni Nyoman Suryani, Ni Nyoman Ari Novarini
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati
DenpasarEmail: novitadewi3695@gmail.com

ABSTRAK

Industri perhiasan merupakan salah satu sektor usaha yang termasuk dalam sektor ekonomi kreatif yang kini digalakkan oleh pemerintah. Ketatnya persaingan dalam industri ini mendorong setiap pelaku usaha untuk dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam bekerja untuk menghindari terjadinya stres kerja agar karyawan memiliki ide-ide kreatif. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Bonafactum yang berlokasi di Desa Kerobokan Kelod. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 404 orang. Penentuan sampel dilakukan dengan Rumus Slovin dan ditetapkan sebanyak 80 orang dengan teknik *random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan dokumentasi, wawancara, kepustakaan, dan kuesioner yang diukur dengan Skala Likert. Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan *software* SPSS. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini uji signifikansi parsial membuktikan Konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung.. Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung. meninjau ulang setiap pekerjaan yang ada dengan SOP, memberikan kesempatan kepada setiap karyawan untuk menyampaikan ide dan gagasan.

Kata kunci : konflik interpersonal, beban kerja, komunikasi, stres kerja.

ABSTRACT

The jewelry industry is one of the business sectors included in the creative economy sector which is currently being promoted by the government. Tight competition in this industry encourages every business actor to provide a feeling of comfort to employees at work to avoid work stress so that employees have creative ideas. The purpose of this research is to determine the influence of interpersonal conflict, workload, and communication on employee work stress. This research was conducted at PT. Bonafactum which is located in Kerobokan Kelod Village. The population in this study was all employees, totaling 404 people. The sample was determined using the Slovin Formula and was determined as many as 80 people using a random sampling technique. Data collection was carried out using documentation, interviews, literature and questionnaires which were measured using a Likert Scale. Instrument testing was carried out using validity and reliability tests. The analysis technique used is multiple linear regression with SPSS software. Based on the results of the analysis in this research, the partial significance test proves that interpersonal conflict has a positive and significant effect on work stress at PT Bonofactum Badung. Workload has a positive and significant effect on work stress at PT Bonofactum Badung. Communication has a negative and significant effect on work stress at PT Bonofactum Badung. reviewing every existing job with SOP, giving every employee the opportunity to convey ideas and insights.

Key words: interpersonal conflict, workload, communication, work stress.

Pendahuluan

Di era persaingan saat ini perusahaan akan selalu menghadapi sebuah tantangan yang semakin kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mengambil strategi yang dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan upaya menghasilkan produk yang berkualitas tinggi yang bertujuan untuk memenuhi standar atau keinginan konsumen itu sendiri, sehingga karyawan didalam perusahaan dituntut untuk selalu bekerja keras agar dapat memenuhi target perusahaan. Dengan adanya hal tersebut perusahaan kerap kali memberlakukan aturan atau target untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Adanya perubahan peradaban kehidupan manusia dari masyarakat agraris menuju masyarakat informasi dimana teknologi manual menjadi teknologi tinggi. Keadaan tersebut membuat manusia harus berbenturan secara tiba-tiba dengan kejutan masa depan (future shock) yang sebetulnya belum siap untuk menghadapinya. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang cepat di dalam bisnis, yang menuntut organisasi untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah dengan cepat dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. Hal-hal inilah yang kerap kali menimbulkan terjadinya stres pada masyarakat terutama kaum pekerja. Stres kerja sudah dikenali secara mendunia sebagai suatu tantangan utama terhadap kesehatan pekerja dan kesehatan dari perusahaan/organisasi mereka.

Menurut Indriani dkk. (2019), mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakterisasikan oleh perubahan manusia yang memaksa untuk menyimpang dari fungsi normal. definisi yang di ungkapkan menurut Indriani dkk. (2019) menyatakan bahwa stres adalah

Menurut Lestari dan Ratnasari (2018) mengungkapkan bahwa apabila terjadi penurunan komunikasi maka berpengaruh terhadap stres kerja. Komunikasi merupakan kunci pemahaman yang dapat menghubungkan karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan itu sendiri. Menurut Andy dkk (2019) menjelaskan komunikasi

situasi ketegangan/tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang. Menurut Nusran (2019 : 72) stres merupakan suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Permatasari & Prasetyo, (2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

Menurut Kiki (2018) menyatakan Beban kerja adalah keadaan apabila karyawan dihadapkan pada banyak pekerjaan yang harus dikerjakan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan beban pekerjaan yang diberikan, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan karena standar pekerjaan yang tinggi. Sedangkan Menurut Moekijat dalam Tarigan dan Tupti (2021:144), beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu.

Dan menurut Nawawi (2020:175) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan dari beberapa pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah kumpulan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan beserta waktu penyelesaiannya, apabila tidak dapat menyelesaikan atau terlalu banyak beban yang dirasakan oleh karyawan akan berpengaruh pada stress kerja.

tidak hanya penting untuk manusia tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar

kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien sehingga tidak menimbulkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ratnasari (2018) membuktikan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja.

Karyawan pada PT. Bonofactum di Badung dihadapkan dengan berbagai kondisi pekerjaan yang tingkat resiko pengerjaannya sangat tinggi. Mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta disesuaikan dengan jadwal proyek yang ada, sementara itu karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan. PT Bonofactum merupakan perusahaan yang bergerak di bagian ekspor perhiasan dengan jumlah karyawan 404 orang dengan berbagai macam divisi mulai dari produksi sampai pengiriman. Perusahaan yang bergerak dibidang ekspor perhiasan ini juga sering kali didapati berbagai konflik interpersonal didalamnya seperti kurangnya pemahaman antara satu dan yang lainnya dalam melakukan koordinasi, selain itu beban kerja pada setiap divisi ataupun bagian beban pekerjaan yang berbeda yang tentunya karyawan dituntut untuk menyelesaikan deadline dari konsumen serta waktu yang minim untuk menyelesaikan pesanan. komunikasi juga tidak menutup kemungkinan terjadinya stres kerja karyawan karena nada suara ataupun intonasi cara penyampaian dari atasan ke karyawan. Dari penjelasan konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi diatas dapat berpengaruh pada kesadaran karyawan, pentingnya mengetahui loyalitas serta kondisi yang di alami karyawan, di perusahaan dapat dilihat pada absensi karyawan, tingkat absensi juga dapat menjadi evaluasi untuk mengetahui ada atau tidaknya stres kerja karyawan pada PT. Bonofactum Kerobokan Badung. PT Bonofactum adalah bagian dari *German Jewelry Group Group JULIE & GRACE* dan merancang serta memproduksi Perhiasan Asli dengan penjualan melalui pasar online di Eropa dan Asia Tenggara. Salah satu pabrikan pertama yang berhasil memperkenalkan lean manufacturing dan model *fast fashion* di industri perhiasan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban

Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Bonofactum Di Badung.

Tinjauan Pustaka

1. Teori Penetapan Tujuan (Inequity Theory)

Inequity Theory, atau teori ketidaksetaraan yang di amana teori ini mengemukakan bahwa ditemukan fenomena stres kerja dapat muncul jika individu merasa bahwa mereka diperlukan tidak adil dalam hal kompensasi, pengakuan, atau peluang di tempat kerja. Ketidaksetaraan ini dapat mengarah pada konflik interpersonal dan meningkatkan beban kerja. mengatakan bahwa teori keadilan (equity theory) adalah ketika karyawan merasa puas dengan keadilan yang dirasakannya maka karyawan akan tetap setia pada organisasi. Intisari dari teori keadilan ini adalah bahwa apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi yaitu seorang akan

berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 2013)

2. Konflik Interpersoanl

Secara definitif Konflik Interpersonal memiliki pengertian yang berbeda – beda, demikian juga dengan para ahli. Menurut Pratama dan Satrya (2018) mengungkapkan bahwa konflik interpersonal dalam kerangka kerja yang mempengaruhi perilaku karyawan baik antara mereka sendiri ataupun dalam hubungannya dengan pelanggan mereka.

3. Beban Kerja

Menurut Kurniawati dkk (2018) beban kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan yang terlalu sulit atau terlalu banyak pekerjaan dibandingkan dengan waktu yang tersedia. “Beban kerja karyawan harus disesuaikan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan. Kuantitas pekerjaan berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan apakah terlalu banyak atau sedikit, kualitas

pekerjaan berkaitan dengan kemampuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Karena apabila pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan dan keahlian seorang karyawan dan waktu yang tersedia maka dapat menimbulkan stress.

4. Komunikasi

Menurut Nurhidayat (2022) menyatakan bahwa komunikasi merupakan kunci pembuka dapat terjadinya hubungan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan dan antar karyawan itu sendiri. Komunikasi merupakan sarana yang dapat digunakan oleh karyawan untuk saling berbagi informasi, menyampaikan berita dan pekerjaan kepada sesama rekan kerja.

Komunikasi sangat penting dalam sebuah perusahaan, akan tetapi apabila komunikasi berjalan dengan tidak baik, dapat menyebabkan terjadinya masalah antar karyawan, seperti salah tafsir dan kurang memahami atau salah mengartikan maksud pemberi pesan. Apabila komunikasi yang buruk sering terjadi dan mengundang terjadinya perselisihan karena kesalahpahaman antar karyawan, dapat mengakibatkan suasana tidak nyaman bagi karyawan sehingga dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan Handoko dkk. (2022).

5. Stres Kerja

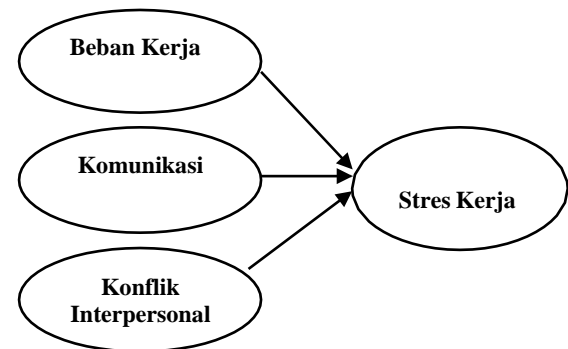
Stres yang terkait dengan pekerjaan atau jabatan telah diidentifikasi sebagai salah satu masalah terbesar di lingkungan kerja organisasi. Stres kerja telah dikaitkan secara luas dengan dampak buruk pada kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan di banyak pekerjaan, termasuk akademisi di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, stres kerja berdampak pada peningkatan biaya yang besar bagi kesejahteraan karyawan, dan memberi beban keuangan yang cukup besar pada kinerja organisasi (Ekawarna, 2018). Stres kerja adalah stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut definisi WHO, stres pekerjaan adalah tanggapan orang-orang pada saat tuntutan dan tekanan kerja tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka dalam mengatasinya. Berdasarkan teori stres umum atau teori stres integratif yang meliputi proses subjektif pekerja dan sumber lingkungan objektif atau eksternal, dibangun premis bahwa individu pada prinsipnya akan

berusaha untuk menghadapi, memperbarui, dan meningkatkan sumber daya mereka. Ketika mereka tidak dapat melakukannya maka mereka mengalami stres (Ekawarna, 2018).

6. Hipotesis

Adapun kerangka model penelitian penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.

Gambar 1 Kerangka Konspetual



H₁ :Konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung

H₂ :Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung

H₃ :Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Bonofactum yang beralamat di Jl. Raya Kerobokan No.88, Desa Kerobokan Kelod, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung, Bali. Penulis memilih PT. Bonofactum untuk dijadikan tempat penelitian karena penulis menemukan fenomena atau masalah yang terkait dengan konflik interpersonal, beban kerja, komunikasi dan stres kerja. penelitian sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Probability Sampling*. Pengumpulan data digunakan melalui dokumentasi, wawancara, kepustakaan, dan kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi

linier melalui program SPSS versi 26. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui perubahan variabel terikat yang dipengaruhi oleh variabel bebas, dengan analisis regresi berganda dengan

Rumus:

$$K.Peg = \alpha + \beta_1SK + \beta_2K + \beta_3K + e$$

Keterangan:

K.Peg = Stres Kerja

α = Bilangan Konstanta, jika seluruh nilai independen nol

β_1KI = Konflik Interperonaal

β_2BK = Bebab Kerja

β_3K = Komunikasi

e = Residual error atau variabel pengnggu

HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dari variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Hal tersebut dapat dilihat dari masing-masing item pertanyaan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation yang lebih besar dari 0,30.

2. Uji Reliabilitas

Konflik interpersonal sebesar 0,911, beban kerja sebesar 0,877, komunikasi sebesar 0,775, dan stres kerja sebesar 0,822. Masing-masing variabel memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha berada di atas 0,6. Jadi kesimpulannya semua variabel yang digunakan adalah reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian.

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,420	0,535		10,138	0,000
Konflik Interpersonal	0,266	0,039	0,366	6,742	0,000
Beban Kerja	0,499	0,041	0,664	12,273	0,000
Komunikasi	-0,065	0,027	-0,67	-2,398	0,019

Sumber: Lampiran 7 (data primer diolah)

3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan uji hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) 0,089 > 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel bebas yaitu konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi > 0,10 dan nilai VIF ≤ 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 terhadap absolute residual (ABRES) secara parsial. Konflik interpersonal sebesar 0,255, beban kerja sebesar 0,723 dan komunikasi sebesar 0,790. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

4. Analisa Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung SPSS version 26.0 for Window. Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung secara parsial dapat dilihat pada Tabel 5.15 berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan Tabel 1, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

$$Y = 5,420 + 0,266X_1 + 0,499X_2 - 0,065X_3$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

a = 5,420 menunjukkan bahwa apabila nilai dari konflik interpersonal (X₁), beban kerja (X₂) dan komunikasi (X₃) sama-sama nol (0), maka stres kerja (Y) pada PT Bonofactum Badung akan meningkat sebesar 5,420.

b₁ = +0,266 berarti apabila konflik interpersonal (X₁) dinaikkan sedangkan

beban kerja (X_2) dan komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka stres kerja (Y) turun sebesar 0,266. Artinya setiap peningkatan konflik interpersonal akan menurunkan stres kerja pada PT Bonofactum Badung.

$b_2 = +0,499$ berarti apabila beban kerja (X_2) dinaikkan sedangkan konflik interpersonal (X_1) dan komunikasi (X_3) tidak mengalami perubahan maka stres kerja (Y) naik sebesar 0,499. Artinya setiap peningkatan beban kerja dapat meningkatkan stres kerja pada PT Bonofactum Badung.

$b_3 = -0,065$ berarti apabila komunikasi (X_3) dinaikkan sedangkan konflik interpersonal (X_1) dan beban kerja (X_2) tidak mengalami perubahan maka stres kerja (Y) naik sebesar 0,065. Artinya setiap peningkatan motivasi dapat meningkatkan stres kerja pada PT Bonofactum Badung.

5. Hasil Analisis Kolerasi Berganda

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,976. Besarnya nilai R 0,976 ini berada diantara antara 0,80 sampai 0,100 yang berarti ada hubungan kuat antara konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja PT Bonofactum Badung.

6. Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 0,950 atau sebesar 95,0%. Hal ini berarti variasi hubungan konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung adalah sebesar 95,0% sedangkan sisanya sebesar 5,0% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini

7. Uji t

Berdasarkan Tabel 5.19, hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Nilai t_{hitung} untuk variabel konflik interpersonal sebesar 6,742 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf

nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung, sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2021), Pratama dan Satrya (2018), Ariyanto dkk. (2021), dan Taufik (2021) membuktikan konflik interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

b. Nilai t_{hitung} untuk variabel beban kerja sebesar 12,273 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki, dkk (2022) Zulmaidarleni, dkk (2019), Riana, dkk (2022) membuktikan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja

c. Nilai t_{hitung} untuk variabel komunikasi sebesar -2,398 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa secara parsial komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Ratnasari (2018)

membuktikan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Hasil uji t pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,742 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang negatif, jadi semakin meningkat tingkat konflik interpersonal karyawan pada PT Bonofactum Badung akan menurunkan stres kerja. Konflik interpersonal yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator, diantaranya: stres kerja cenderung membuat kinerja karyawan pada PT. Bonofactum di Badung menurun dalam menyelesaikan tugas, kinerja karyawan pada PT. Bonofactum di Badung tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja, stres kerja karena tidak harmonis dengan rekan kerja pada PT. Bonofactum di Badung, informasi yang kurang jelas mengenai pekerjaan dari atasan dapat menimbulkan stres kerja karyawan pada PT. Bonofactum di Badung serta persoalan stres kerja karyawan pada PT. Bonofactum di Badung yang mengakibatkan rekan kerja tidak mendapatkan pekerjaan atau tidaknya. Pratama & Satrya (2018) mengatakan konflik interpersonal adalah konflik yang paling sering dijumpai di tempat kerja yang dapat memicu stres kerja. Wijono (2018) dalam temuan mereka menemukan

bahwa konflik interpersonal yang dapat memengaruhi stres kerja yaitu jika hubungan antar karyawan buruk dapat memicu munculnya konflik konflik kecil antara karyawan, terlebih lagi salah satu faktor stres kerja, konflik interpersonal yaitu konflik yang terjadi jika muncul hubungan yang kurang baik antara karyawan dengan sesama karyawan di perusahaan atau karyawan dengan petinggi perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2021), Pratama dan Satrya (2018), Ariyanto dkk. (2021), dan Taufik (2021) membuktikan konflik interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 12,273 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat beban kerja yang ada di PT Bonofactum Badung maka stres kerja akan semakin meningkat. Beban kerja yang meningkat diindikasikan oleh empat indikator, diantaranya: perbedaan pendapat antar karyawan dengan karyawan lain ataupun atasan pada PT. Bonofactum; perbedaan pendapat antar latar belakang kebudayaan pada setiap individu pada PT. Bonofactum; perbedaan kepribadian antar karyawan satu dengan karyawan yang lain pada PT. Bonofactum serta perbedaan kepentingan antar

karyawan pada perusahaan pada PT. Bonofactum. Menurut Suci (2018) factor yang membuat seseorang menjadi stres meliputi sistem tugas yang melebihi kemampuan pekerja, volume pekerjaan yang berlebih, tanggung jawab yang terlalu berat dan organisasi tempat kerja yang kurang mendukung. Salah satu faktor yang bersumber pada pekerjaan diantaranya beban kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rizki, dkk (2022) Zulmaidarleni, dkk (2019), Riana, dkk (2022) membuktikan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

3. Pengaruh Komunikasi Terhadap Stres Kerja

Hasil uji t pengaruh komunikasi terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,398 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,019 yang lebih kecil dari α (taraf nyata) = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung.

Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang negatif, jadi penurunan komunikasi yang ada di PT Bonofactum Badung dapat meningkatkan stres kerja. Komunikasi yang meningkat diindikasikan oleh lima indikator, diantaranya: menangani pekerjaan dengan baik dan teratur pada setiap section pada PT. Bonofactum di Badung; penerimaan informasi sesuai target yang diinformasikan pada PT. Bonofactum di Badung; mengambil sebuah keputusan dalam setiap persoalan dalam bekerja pada PT. Bonofactum di Badung; waktu dalam menyelesaikan tugas pada saat dituntut deadline sudah baik pada PT. Bonofactum di Badung; standar kerja

yang sesuai dengan SOP pada PT. Bonofactum di Badung. Menurut Andy dkk. (2019) mengungkapkan komunikasi tidak hanya penting untuk manusia

tetapi juga penting untuk sistem pengendalian manajemen yang merupakan alat untuk mengarahkan, memotivasi, memonitor atau mengamati, serta evaluasi pelaksanaan manajemen perusahaan yang mencoba mengarahkan pada tujuan organisasi dalam perusahaan. Hal itu dimaksudkan agar kinerja yang dilakukan oleh pihak manajemen perusahaan dapat berjalan lebih efisien sehingga tidak menimbulkan stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Ratnasari (2018) membuktikan komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stress kerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka didapat simpulan: maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung. Semakin meningkat tingkat konflik interpersonal pada karyawan akan meningkatkan stres kerja PT Bonofactum Badung.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung. Semakin meningkat tingkat beban kerja pada karyawan akan meningkatkan stres kerja PT Bonofactum Badung.
3. Komunikasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja pada PT Bonofactum Badung. Penurunan komunikasi pada

karyawan akan meningkatkan stres kerja PT Bonofactum Badung.

Adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya berfokus pada tiga variabel yaitu konflik interpersonal, beban kerja dan komunikasi. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PT Bonofactum Badung. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas objek penelitian.

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dari hasil tanggapan responden atas variabel konflik interpersonal (X_1) memiliki nilai rata-rata terendah pada pernyataan $X_{1.1}$ perbedaan pendapat dengan rekan kerja dapat memicu terjadinya konflik sebesar 3,86, maka peneliti sarankan kepada pimpinan PT Bonofactum Badung menjembatani antar karyawan agar tidak terjadi perbedaan pendapat yang cukup signifikan dan dapat menimbulkan konflik, sehingga dapat meningkatkan stres kerja pada PT Bonofactum Badung.
2. Dari hasil tanggapan responden atas variabel beban kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata terendah pada pernyataan $X_{2.4}$ kurangnya waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target sebesar 3,42, maka peneliti sarankan agar pimpinan PT Bonofactum Badung memberikan pekerjaan yang sesuai dengan tingkat kesulitannya masing-masing agar karyawan tidak terburu-buru dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan

kinerja pada PT Bonofactum Badung.

3. Dari hasil tanggapan responden atas variabel komunikasi (X_3) memiliki nilai rata-rata terendah pada pernyataan $X_{3.1}$ saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja sebesar 4,05, maka peneliti sarankan agar pimpinan PT Bonofactum Badung membimbing karyawan agar selalu terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja, sehingga dapat meningkatkan stres kerja pada PT Bonofactum Badung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna Riana, N. R. (2022). *Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat*. Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat (The Public Health Science Journal), 11(2), 160-169.
- Ariyanto, Ovi, Yuna & Handayani, Wahyu, Prabawati, Putri. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun Vol 9. No. 2
- Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 7, 33.
- Denizia, R., & Wulida, A. T. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)*. 61(4), 47-53.
- Ekawarna. (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Endang, Esther, Dwi Lestari, Sri Langgeng Ratnasari, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Riau Kepulauan, And

- Batam Indonesia. 2018. "Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt . Viking Engineering Batam." *Trias Politika* 2 (2): 27–41.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Dippnegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hariyono, W., D. Suryani., dan Y. Wulandari. (2009). *Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelemahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Ahmad Dahlan, 3(3), 162-232.
- Haryanti, F. A., dan P. Purwaningsih. 2013. *Hubungan antara Beban Kerja dengan*
- Hayati & Armida. 2020. *Pengaruh Work-family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang Vol 3. No. 3
- Indriana, .S.S., & Zunaida. 2020. *Pengaruh Konflik Intrapersonal Dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Mnc Play Malang Soekarno Hatta)*. *JIAGABI* Vol. 9, No. 2, Agustus 2020, 447-453
- Kiki Retno Sari. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Turnover Intention Karyawan (Studi pada Hotel Grand Duta Syariah di Kota Palembang)*. Palembang *E-jurnal UIN RadenPatah*
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti & Menulis Tesis?*. Edisi Empat. Jakarta : Penerbit Erlangga
- Lestari, N. K. A., & Utama, I. W. M. 2017. *Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar* (Doctoral dissertation, UdayanaUniversity).
- Luthans, F. (2015). *Organizational Behavior*. Americas: McGraw-Hill.
- Nabila, Khoirum Wahyu (2021) *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik interpersonal terhadap stres kerja pada caregiver lansia di upt pelayanan social Tresna Werdha*. Undergraduate thesis, UIN SunanAmpel Surabaya.
- Nusran, Muhammad dan Dirgahayu Lantara. (2019). *Dunia Industri Perspektif*
- Permatasari, Prasetio. (2018). "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Pikiran Rakyat Bandung". *Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA)*,. 2(1), 89.
- Pramesti, G. 2018. *Mahir Mengolah Data Penelitian Dengan SPSS 25*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo
- Pratama putu yogi.2018. *Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali*. Unud
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari*
- Rizki, Muhammad. Nophiyani, Nurul. Saputra, Eka, Kurnia. Abriyoso, Octojaya. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Puskesmas Kawal Kabupaten Bintan*. *Jurnal*