



PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA, MUTASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MADIUN

Ovi Yuna Ariyanto

oviyuna32@gmail.com

Wahyu Prabawati Putri Handayani

putri.handayani@ukwms.ac.id

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis

Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, mutasi dan komunikasi terhadap stress kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Penelitian ini dilakukan pada seluruh pegawai yang ada di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Sampel yang diambil adalah sebanyak 35 pegawai. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 point. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pegawai, mutasi berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pegawai, dan komunikasi berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja pegawai.

Kata Kunci : Konflik interpersonal, beban kerja, mutasi, komunikasi, dan stress kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of interpersonal conflict, workload, job mutation and communication on job stress on employees at the Madiun Regency DPRD Secretariat Office. This research was conducted on employees at Madiun Regency DPRD Secretariat Office. The samples were 35 employees. The data was collected by distributing questionnaires using a 5 point Likert scale. The sampling technique in this study used the saturated sampling method. The results of this study indicate that interpersonal conflict has a significant positive effect on employee job stress, workload has a significant positive effect on employee job stress, job mutations have a significant positive effect on employee job stress, and communication has a significant positive effect on employee job stress

Keywords : *Interpersonal conflict, workload, job mutation, communication, and job stress.*

PENDAHULUAN

Kemajuan ekonomi suatu negara dapat dilihat dari kesejahteraan rakyatnya, seperti jumlah penduduk yang bekerja lebih banyak daripada jumlah penduduk yang tidak bekerja. Demi meningkatkan perekonomian di suatu negara maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan memiliki etos kerja yang tinggi diberbagai tingkatan pemerintahan mulai dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah suatu lembaga perwakilan rakyat daerah yang memiliki kedudukan sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah baik di provinsi, kabupaten maupun kota. DPRD sendiri memiliki beberapa fungsi dan tugas yaitu dibidang legislasi, dibidang anggaran dan dibidang pengawasan (<http://www.dpr.go.id/tentang/tugas-wewenang>). Keberhasilan anggota DPRD dalam menjalankan pekerjaan tidak terlepas dari campur tangan Sekretariat DPRD. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 110 Tahun 2000 pasal 1 Sekretariat DPRD adalah perangkat DPRD yang bertugas untuk membantu seluruh tugas dan kewenangan anggota DPRD. Banyaknya tugas pokok yang diterima oleh sekretariat DPRD dapat mempengaruhi kinerja mereka. Banyaknya tuntutan pekerjaan terhadap seorang pegawai dapat mengakibatkan beban pegawai bertambah dan mengakibatkan timbulnya stres.

Stres kerja merupakan suatu perasaan dimana seorang pegawai merasa tidak nyaman, tertekan, atau perasaan tegang karena pekerjaan yang dilakukan dan tingkat kepuasan yang rendah dalam bekerja (Mangkunegara, 2008:157). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan stres kerja adalah konflik interpersonal (Pratama dan Satrya,2018). Konflik interpersonal adalah suatu konflik yang memiliki kaitan dengan perselisihan yang dialami oleh dua individu sesama organisasi dan biasanya terjadi akibat perbedaan pola pikir individu dan cara pandang individu (Supardi dan Anwar, 2011). Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah beban kerja, menurut Hariyono, Suryani, dan Wulandari (2009:162) beban kerja adalah sekumpulan atau serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemangku jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Beban kerja ada karena tugas-tugas yang diberikan terlalu banyak dan harus diselesaikan dengan jangka waktu tertentu. Selain beban kerja, mutasi juga dapat menimbulkan stress dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2007:102) mutasi merupakan perpindahan posisi/ jabatan/ tempat/ pekerjaan yang dilakukan organisasi kepada pegawainya baik secara horizontal maupun vertikal. Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan yang biasanya berbentuk kata-kata bermakna yang keluar dari pikiran dan perasaan yang berupa gagasan, informasi, harapan dan cara pandang seseorang baik secara langsung dengan bertatap muka atau pun tidak langsung melalui media yang memiliki tujuan tertentu (Effendi, 2002:60).

Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun merupakan salah satu kantor DPRD yang ada di Provinsi Jawa Timur yang beralamatkan di Jl. Raya Madiun-Surabaya (KM 18) Caruban Kabupaten Madiun. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun memiliki anggota DPRD terpilih sebanyak 45 orang dan pegawai sekretariat memiliki jumlah 35 orang yang berstatuskan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Beberapa permasalahan yang dihadapi oleh pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun yaitu perasaan yang dirasakan oleh internal didalam organisasi sendiri yang dapat menimbulkan stres kerja dan menurunnya kinerja pegawai. Adanya konflik interpersonal yang dirasakan oleh satu pegawai dengan pegawai lainnya yakni perbedaan pola pikir antara sesama pegawai dikarenakan latar budaya yang berbeda dan adanya kepentingan yang berbeda dalam bekerja. Berikut ini merupakan hasil rekapan realisasi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun periode tahun 2015-2019:

Tabel 1. Data Rekap Beban Kerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun

Tahun	Target Pekerjaan (Kual/Mutu)	Relisasi Pekerjaan (Kual/Mutu)
2015	100%	76,85%
2016	100%	76,60%
2017	100%	74,84%
2018	100%	74,34%
2019	100%	73,12%

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun mengalami penurunan dan belum sesuai dengan target yang diberikan oleh instansi. Masalah lain

yang dapat menimbulkan stres pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun yaitu Mutasi. Faktor terjadinya mutasi di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten adalah tidak ada pemberitahuan dan kejelasan dari atasan mengenai pegawai yang mendapatkan mutasi sehingga tidak ada persiapan dari pegawai. Selain itu adanya miskomunikasi antara pegawai satu dengan pegawai lainnya yang sering terjadi akibat perbedaan jabatan dan senioritas antar pegawai yang mengakibatkan perasaan tidak nyaman dan dapat mengakibatkan stres yang berkepanjangan karena setiap hari berhubungan didalam pekerjaan.

Maka atas dasar uraian diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar konflik interpersonal antar pegawai, beban kerja, serta komunikasi pegawai mempengaruhi stres pegawai. Penelitian ini merupakan pengembangan penelitian dari Pratama dan Satrya (2018). Penelitian ini dilakukan di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun dengan mengambil subjek penelitian Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bertugas sebagai sekretaris DPRD. Dari uraian masalah tersebut maka penelitian ini menggunakan judul Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Stress Kerja

Menurut Handoko (2008:200) stres adalah suatu keadaan ketegangan seseorang yang mempengaruhi emosi, cara berfikir seseorang dan kondisi seseorang. Stres kerja juga diungkapkan oleh Robbins dan Judge (2015:429) yakni suatu keadaan dinamis yang dialami oleh karyawan pada sebuah tuntutan dan peluang yang terkait dengan karyawan yang hasilnya dianggap tidak pasti dan penting baginya

Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal ialah konflik yang muncul antara individu satu dengan individu yang lain seperti teman kantor, keluarga, teman diluar kantor, dan dengan atasan kantor maupun bawahan kantor (Luthans, 2006:348). Sedangkan menurut Wirawan (2007:55) juga mendefinisikan konflik interpersonal merupakan suatu konflik yang terjadi diantara personal pegawai yang bekerja untuk suatu organisasi.

Beban Kerja

Menurut Munandar (2001:383) beban kerja merupakan tugas dari suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarawaka 2011:104) mendefinisikan beban kerja yaitu suatu yang muncul akibat tugas-tugas yang ada di dalam lingkungan kerja.

Mutasi

Menurut Hasibuan (2019:161) mutasi ialah suatu tindak lanjut yang dilakukan dari hasil penilaian prestasi pegawai oleh organisasi. Sedangkan Menurut Nitisemito (2002:132) mutasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk memindahkan pegawainya dari suatu jabatan ke jabatan yang lain yang setingkat maupun tidak.

Komunikasi

Menurut Effendy (2002:60) komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan dalam bentuk lambang bermakna seperti perasaan, harapan, ide, himbauan, informasi, kepercayaan yang dilakukan oleh seseorang baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan menurut Vardiansyah (2004:113) mengartikan bahwa komunikasi ialah proses pertukaran pesan atau informasi antara individu satu dengan individu lainnya untuk mendapatkan saling pengertian dan dapat terjalin sesuai yang diharapkan tanpa adanya miskomunikasi

Pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja

Konflik interpersonal merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja bagi seorang pegawai. Konflik interpersonal sendiri dapat terjadi di dalam organisasi maupun di luar organisasi, sehingga dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Hasil penelitian Pratama dan Satrya (2018), Ellyzar, Yunus, dan Amri (2017) menunjukkan bahwa konflik interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H1 : Konflik interpersonal berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Kondisi kerja yang sering menyebabkan stres dalam bekerja yakni beban kerja, tekanan atau tuntutan waktu untuk menyelesaikan tugas, konflik pribadi maupun kelompok, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (Handoko, 2008). Berdasarkan hasil penelitian Pratama dan Satrya (2018) dan Ellyzar dkk. (2017) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H2 : Beban kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Pengaruh mutasi terhadap stres kerja

Siagian (2005:172) mengungkapkan bahwa manfaat dari mutasi pegawai tidaklah sedikit, salah satunya yakni dalam bentuk motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi berkat tantangan dan kondisi lingkungan yang baru yang dihadapi oleh pegawai dan mendapatkan mutasi serta kinerja pegawai yang juga semakin meningkat. Namun sebaliknya, mutasi juga dapat mengakibatkan menurunnya hasrat kerja pegawai karena mutasi dianggap sebagai hukuman dan membuat semakin buruknya produktivitas pegawai dalam bekerja karena adanya ketidaksesuaian dan ketidakmampuan kerja pegawai karena lingkungan kerja yang baru serta tuntutan tugas yang baru sehingga dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai. Hasil penelitian Ellyzar dkk. (2017) menyatakan bahwa mutasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

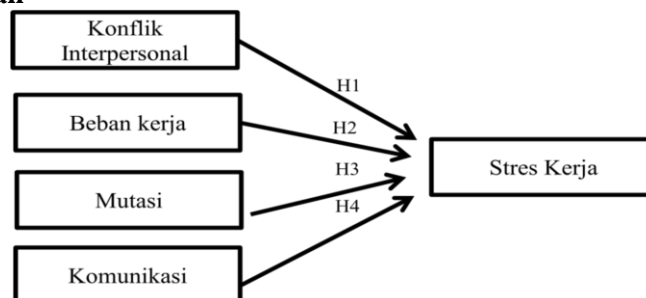
H3 : Mutasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Pengaruh komunikasi terhadap stres kerja

Komunikasi merupakan pertukaran pesan verbal maupun non verbal antara si penyampai pesan dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku (Hasby, 2017). Suatu komunikasi akan berjalan dengan baik dan efektif antara individu satu dengan individu lainnya apabila pesan dapat diterima dengan benar dan tidak terjadi kesalahan persepsi dalam penyampaian maupun penerimaan pesan sehingga akan meminimalisir terjadinya stres saat bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kato dan Widiastuti (2019) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

H4 : Komunikasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Rerangka Penelitian



**Gambar 1. Rerangka Penelitian
METODE PENELITIAN**

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun Provinsi Jawa Timur. Sampel pada penelitian ini sebanyak 35 pegawai. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Stress Kerja

Stres kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang berupa perasaan tertekan (Mangkunegara, 2008:157). Indikator yang mempengaruhi stres kerja pegawai yaitu (Rivai dan Sagala, 2009).

- Stres kerja cenderung membuat kinerja menurun menyelesaikan tugas.
- Kinerja tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.
- Stres kerja karena tidak harmonis dengan rekan kerja.
- Informasi yang kurang jelas mengenai pekerjaan dari atasan.
- Stres kerja yang membuat rekan kerja tidak mendapatkan kerjaan.

Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal ialah konflik yang timbul karena perselisihan antara satu individu dengan individu yang lain. Menurut Supardi dan Anwar (2011) indikator yang mempengaruhi tingkat konflik interpersonal pegawai yakni sebagai berikut:

- Perselisihan pendapat antara individu satu dengan individu lainnya.
- Perselisihan pola pemikiran karena perbedaan kebudayaan yang tidak sama/berbeda.
- Perbedaan kepentingan antar individu.
- Perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri.
- Perbedaan kesalahan diri sendiri.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing karyawan dalam jangka waktu tertentu. Indikator yang mempengaruhi tingkat beban kerja yakni (Hariyono dkk, 2009):

- Menangani pekerjaan dengan baik.
- Penerimaan informasi sesuai target.
- Mengambil keputusan dalam bekerja.
- Waktu dalam menyelesaikan tugas.
- Standar kerja yang sesuai.

Mutasi

Mutasi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk memindahkan karyawan ke suatu posisi jabatan maupun tempat pekerjaan. Yang menjadi indikator mutasi yakni (Ellyzar dkk, 2017):

- Adanya kesempatan pegawai berprestasi untuk mutasi jabatan.
- Harapan pegawai untuk mutasi jabatan.
- Kejelasan informasi mutasi jabatan.
- Memberikan semangat kerja pada pegawai.

Komunikasi

Komunikasi ialah suatu proses penyampaian pesan yang dilakukan seseorang kepada orang lain. Menurut Joseph A. De Vito (dalam Kato dan Widiastuti, 2019) komunikasi dapat dikatakan efektif apabila terpenuhi indikator sebagai berikut:

- Keterbukaan komunikasi antar karyawan
- Memberikan ide atau gagasan
- Menanggapi ide atau pendapat karyawan

- Kegiatan berdiskusi
- Menerima dan menjalankan kesepakatan pekerjaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah Responden	Presentase (%)
Usia	< 30 tahun	0	0%
	30-40 tahun	7	20%
	41-50 tahun	14	40%
	> 50 tahun	14	40%
Jenis Kelamin	Laki-laki	21	60%
	Perempuan	14	40%
Status Pernikahan	Menikah	34	97%
	Belum Menikah	1	3%
Pendidikan	SMA	12	34%
	Diploma	1	3%
	S1	14	40%
	S2	8	23%
Masa Kerja	< 10 tahun	1	3%
	10-20 tahun	19	54%
	> 20 tahun	15	43%

Untuk hasil pengukuran atas variabel yang diteliti, maka pedoman peneliti menggunakan interval yang dihitung dari nilai minimal dan maksimal berdasarkan rata-rata jawaban responden sebagai berikut ini:

$$\text{Interval Penilaian} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{banyaknya kriteria penilaian}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Tabel 3. Interval skala penelitian

Rentang Skala	Penilaian
1,00-1,80	Sangat rendah
>1,80-2,60	Rendah
>2,60-3,40	Sedang
>3,40-4,20	Tinggi
>4,20-5,00	Sangat tinggi

Tabel 4. Deskripsi Jawaban Responden

No	Indikator Pengukuran	Mean	Ket
Variabel Konflik interpersonal			
1.	Saya merasa pekerjaan saya akan terganggu ketika saya terlibat konflik perbedaan pendapat dengan rekan kerja.	4,40	Sangat tinggi
2.	Saya merasa perbedaan kebudayaan dengan rekan kerja dapat membuat saya kesulitan untuk menyatukan pikiran dalam bekerja.	4,11	Tinggi
3.	Saya kerap kali menghindari konflik yang terjadi terkait dengan perbedaan kepentingan antar pegawai.	4,09	Tinggi

4.	Saya merasa kecewa apabila terjadi konflik antar pegawai.	4,17	Tinggi
5.	Saya merasa bersalah apabila mengalami konflik.	3,97	Tinggi
Rata-rata		4,15	Tinggi
Variabel Beban Kerja			
1.	Beban kerja pegawai saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada.	4,34	Sangat tinggi
2.	Beban kerja yang saya capai dalam pekerjaan sudah jelas.	4,20	Tinggi
3.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap hari.	4,31	Sangat tinggi
4.	Saya harus menyelesaikan pekerjaan untuk mengurangi beban kerja.	4,09	Tinggi
5.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.	4,00	Tinggi
Rata-rata		4,18	Tinggi
Variabel Mutasi			
1.	Pegawai yang berprestasi di dalam organisasi memiliki peluang untuk mutasi jabatan.	3,66	Tinggi
2.	Setiap pegawai memiliki harapan untuk mutasi jabatan.	3,40	Sedang
3.	Atasan tidak memberikan informasi kepada pegawai mengenai mutasi jabatan yang diperoleh.	3,89	Tinggi
4.	Atasan kurang memberikan dukungan dan motivasi kepada pegawai agar bekerja dengan baik.	3,29	Sedang
Rata-rata		3,56	Tinggi
Variabel Komunikasi			
1.	Saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja dan atasan.	4,29	Sangat tinggi
2.	Saya mendengarkan dengan baik ketika ada rekan kerja dan atasan memberikan ide/gagasan/pendapat.	4,17	Tinggi
3.	Saya menanggapi setiap ide mau pun pendapat rekan kerja dan atasan.	3,97	Tinggi
4.	Saya mengeluarkan pendapat dalam kegiatan diskusi.	4,11	Tinggi
5.	Saya akan menerima dan menjalankan kesepakatan dari hasil rapat bersama.	3,80	Tinggi
Rata-rata		4,07	Tinggi
Variabel Stres Kerja			
1.	Stres kerja membuat saya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	4,29	Sangat tinggi
2.	Stres kerja akibat tekanan dalam pekerjaan membuat kinerja saya kurang optimal.	4,17	Tinggi
3.	Stres kerja membuat hubungan dengan rekan kerja tidak harmonis.	4,06	Tinggi
4.	Stres kerja membuat saya kurang dapat memahami informasi pekerjaan dari organisasi mengenai pekerjaan.	3,97	Tinggi
5.	Atasan tidak memberi tahu tugas yang harus saya kerjakan.	4,31	Sangat tinggi
Rata-rata		4,16	Tinggi

Uji Validitas dan Reliabilitas

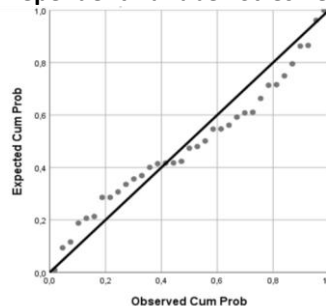
Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item Variabel	Nilai rhitung	Ket	Nilai Alpha Hitung	Ket
Konflik Interpersonal	X1.1	0,745	Valid	0,722	Reliabel
	X1.2	0,689	Valid		
	X1.3	0,662	Valid		
	X1.4	0,705	Valid		
	X1.5	0,633	Valid		
Beban Kerja	X2.1	0,805	Valid	0,873	Reliabel
	X2.2	0,779	Valid		
	X2.3	0,773	Valid		
	X2.4	0,791	Valid		
	X2.5	0,775	Valid		
Mutasi	X3.1	0,761	Valid	0,862	Reliabel
	X3.2	0,768	Valid		
	X3.3	0,715	Valid		
	X3.4	0,780	Valid		
Komunikasi	X4.1	0,751	Valid	0,829	Reliabel
	X4.2	0,799	Valid		
	X4.3	0,732	Valid		
	X4.4	0,725	Valid		
	X4.5	0,674	Valid		
Stres Kerja	Y1.1	0,714	Valid	0,813	Reliabel
	Y1.2	0,782	Valid		
	Y1.3	0,698	Valid		
	Y1.4	0,796	Valid		
	Y1.5	0,739	Valid		

Pada tabel 5 hasil uji validitas untuk semua item pengukuran variabel memperoleh nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} 0,334 maka semua pernyataan yang digunakan memenuhi syarat validitas. Hasil dari $alpha_{hitung}$ pada uji reliabilitas $>$ *cronbach's alpha* sebesar 0,60, maka dapat disimpulkan reliabel.

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variabel: Stres Kerja



Gambar 2. Hasil Pengujian Probability Plot

Berdasarkan uji normalitas probability plot pada gambar 1 menggunakan SPSS, maka dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi pada uji normalitas.

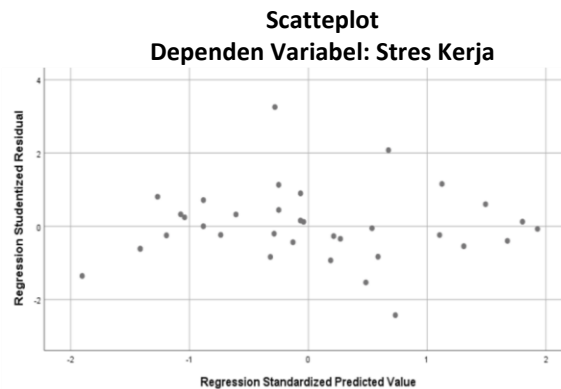
Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Konflik Interpersonal	0,483	2,069	Tidak terjadi multikolinieritas
Beban Kerja	0,971	1,030	Tidak terjadi multikolinieritas
Mutasi	0,809	1,236	Tidak terjadi multikolinieritas
Komunikasi	0,450	2,224	Tidak terjadi multikolinieritas

Hasil uji multikolinieritas pada tabel 6 menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel-variabel bebas yakni konflik interpersonal, beban kerja, mutasi dan komunikasi, karena nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Dari gambar grafik dapat diketahui bahwa terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat diartikan bahwa pada tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Signifikansi	thitung	ttabel	Ket	R ²
Constant	0,707					
Konflik Interpersonal	0,399	0,016	2,552	2,039	Sig	0,706
Beban Kerja	0,137	0,036	2,199	2,039	Sig	
Mutasi	0,138	0,038	2,171	2,039	Sig	
Komunikasi	0,329	0,029	2,293	2,039	Sig	

Berdasarkan tabel 7, maka persamaan regresi yang terbentuk pada regresi ini adalah:

$$Y = 0,707 + 0,399X_1 + 0,137X_2 + 0,138X_3 + 0,329X_4$$

Berdasarkan persamaan dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 0,707 menunjukkan bahwa apabila variabel konflik interpersonal, beban kerja, mutasi dan komunikasi konstan maka variabel stres kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,707.

2. Nilai koefisien regresi variabel konflik interpersonal (X1) sebesar 0,399 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika konflik interpersonal pegawai meningkat, maka stres kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,399.
3. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X2) sebesar 0,137 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika beban kerja pegawai meningkat, maka stres kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,137
4. Nilai koefisien regresi variabel mutasi (X3) sebesar 0,138 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika kesempatan mutasi pada pegawai meningkat, maka stres kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,138.
5. Nilai koefisien regresi variabel komunikasi (X4) sebesar 0,329 bernilai positif mempunyai arti bahwa jika komunikasi pegawai semakin meningkat, maka stres kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,329.

Dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,706 yang artinya bahwa variasi dari semua variabel bebas yaitu konflik interpersonal, beban kerja, mutasi dan komunikasi dapat menerangkan variabel stres kerja sebesar 70,6% sedangkan sisanya sebesar 29,4% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan oleh peneliti ini.

Pembahasan

Pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal nilai t_{hitung} sebesar 2,552 ($2,552 > 2,039$) dengan tingkat signifikansi 0,016 ($0,016 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang berarti bahwa variabel konflik interpersonal memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian didukung oleh hasil uji statistik deskriptif pada tabel diketahui bahwa variabel beban konflik interpersonal (X1) diukur dengan menggunakan menggunakan indikator perselisihan pendapat antar pegawai, perbedaan kebudayaan, perbedaan kepentingan, perbedaan kepribadian dan perbedaan kesalahan diri sendiri memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15 (tinggi). Hal ini mengartikan bahwa konflik interpersonal yang dialami oleh pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun tinggi sehingga stres kerja juga tinggi, demikian sebaliknya jika seorang pegawai dapat meminimalisir konflik interpersonal maka tingkan stres dalam bekerja dapat menurun. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan latar kebudayaan antara pegawai satu dengan yang lain yang memicu terjadinya kesalahpahaman antara pegawai sehingga menimbulkan konflik interpersonal, selain itu perbedaan kepentingan antara pegawai satu dengan yang lain dalam pekerjaan juga menyebabkan konflik interpersonal yang dapat membuat pegawai stress dalam bekerja.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal nilai t_{hitung} sebesar 2,119 ($2,119 > 2,039$) dengan tingkat signifikansi 0,036 ($0,036 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang berarti bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Pada tabel diketahui bahwa variabel beban kerja (X2) diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan dengan total nilai rata-rata pada variabel beban kerja sebesar 4,18 dan nilai rata-rata tertinggi adalah tentang item pernyataan beban kerja pegawai saat ini sudah cukup untuk menangani pekerjaan yang ada yakni sebesar 4,34. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban dari responden untuk item pernyataan variabel beban kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun adalah setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja pegawai di Kantor Sekretariat Kabupaten Madiun tinggi sehingga menimbulkan stres kerja yang tinggi pula terhadap pegawai. Hal itu disebabkan oleh kurang efektif dan efisien jumlah beban kerja yang diberikan oleh instansi dengan batas waktu yang diberikan oleh instansi sehingga memicu terjadinya stress kerja akibat batas waktu yang diberikan. Artinya salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh instansi

tepatnya oleh seorang pemimpin yakni evaluasi terhadap penetapan beban kerja agar lebih efektif dan efisien dan memberikan motivasi kepada pegawai agar tidak mengalami kejenuhan dalam bekerja sehingga tidak menimbulkan stres pegawai yang berlebihan.

Pengaruh mutasi terhadap stres kerja

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal nilai t_{hitung} sebesar 2,171 ($2,171 > 2,039$) dengan tingkat signifikansi 0,038 ($0,038 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, yang berarti bahwa variabel mutasi memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Total nilai rata-rata pada variabel mutasi sebesar 3,56 dan nilai rata-rata tertinggi adalah tentang item pernyataan atasan tidak memberikan informasi kepada pegawai mengenai mutasi jabatan yang diperoleh yakni sebesar 3,89. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban dari responden untuk item pernyataan variabel mutasi pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun adalah setuju. Hal ini dapat mengartikan bahwa mutasi yang dilakukan oleh seorang pegawai dapat menimbulkan stres kerja terhadap seorang pegawai. Hal itu disebabkan oleh kurangnya komunikasi antara atasan dengan pegawai yang akan mendapatkan mutasi, jadi tidak ada pemberitahuan kepada pegawai yang mendapatkan mutasi sehingga kurangnya persiapan bagi pegawai yang dimutasi yang dapat memicu pegawai tidak siap dan memicu stres dalam bekerja karena kurang persiapan pada tempat baru. Artinya, salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pemimpin yakni memberikan kejelasan dan alasan terhadap proses mutasi agar tidak terjadi perbedaan persepsi antara pemimpin dengan pegawai.

Pengaruh komunikasi terhadap stres kerja

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik interpersonal nilai t_{hitung} sebesar 2,293 ($2,293 > 2,039$) dengan tingkat signifikansi 0,029 ($0,029 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang berarti bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Total nilai rata-rata pada variabel komunikasi sebesar 4,07 dan nilai rata-rata tertinggi adalah tentang item pernyataan saya senang dan terbuka ketika berkomunikasi dengan sesama rekan kerja dan atasan sebesar 4,29. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban dari responden untuk item pernyataan variabel komunikasi pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun adalah tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa keterbukaan komunikasi sesama rekan kerja justru menimbulkan tekanan atau ketegangan tersendiri pada pegawai di kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, sehingga meningkatkan stres kerja. Hal ini dimungkinkan karena adanya perbedaan kepentingan antara pegawai satu dengan yang lainnya, selain itu perbedaan kebudayaan yang memicu terjadinya miskomunikasi sehingga menimbulkan stres kerja bagi pegawai.

KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian ini dan pembahasan maka dapat ditarik simpulan yakni sebagai berikut:

- Konflik interpersonal berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, sehingga hipotesis 1 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa konflik interpersonal dapat meningkatkan stres kerja pegawai.
- Beban kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, sehingga hipotesis 2 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa beban kerja dapat meningkatkan stres kerja pegawai.
- Mutasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, sehingga hipotesis 3 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa mutasi dapat meningkatkan stres kerja pegawai.

- Komunikasi berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, sehingga hipotesis 4 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa komunikasi dapat meningkatkan stres kerja pegawai.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan yang diidentifikasi oleh peneliti dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

- Variabel independen dalam penelitian terdiri dari empat variabel yaitu konflik interpersonal, beban kerja, mutasi dan komunikasi.
- Sampel yang diambil pada penelitian ini hanyalah pada pegawai negeri sipil (PNS) yang berada pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun sebanyak 35 sampel.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

- **Saran Akademis**
Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat menambahkan jumlah sampel lebih banyak lagi sehingga hasilnya pun akan lebih mendekati keadaan sebenarnya. Serta penelitian yang akan datang diharapkan untuk memperluas ruang lingkup penelitian bukan hanya pada pegawai yang ada di kantor pemerintahan dan di daerah Kabupaten Madiun. Selain itu melihat hasil R^2 sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 29,4% yang menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada pegawai tidak hanya variabel yang ada dalam penelitian ini, masih ada banyak variabel lain yang mempengaruhi stres kerja pegawai, sehingga untuk pengembangan penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain seperti variabel pembagian kerja di dalam organisasi.
- **Saran Praktis**
Untuk mengurangi tingkat stres kerja pada pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, maka atasan perlu memberikan pengarahan kepada pegawai. Selain itu jika terdapat pegawai yang mengalami konflik interpersonal pihak atasan perlu melakukan mediasi antara pegawai yang terlibat masalah agar tidak merugikan organisasi kedepannya dan dapat terjalin hubungan kerja yang baik dan efektif antar setiap individu di dalam organisasi. Dalam memberikan perintah pekerjaan pihak organisasi seharusnya memberikan informasi yang jelas kepada pegawai mengenai beban pekerjaan yang sesuai dengan standart organisasi, dan agar para pegawai dapat menerima perintah dari atasan maupun organisasi dengan senang hati.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastya, P. Y., & Satrya, I. H. *Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali*. *E-Jurnal Manajemen*. 7(8). 4570-4598.
- Effendy, Onong Uchjana. (2002). *Dinamika Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ellyzar, Yunus, & Amri. (2017). Pengaruh mutasi kerja, beban kerja, dan konflik interpersonal terhadap stress kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai bpkp perwakilan provinsi aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. 1(1). 35-45.
- Handoko, T Hani. (2008). *Manajemen Personal*. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta.
- 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.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta. Bumi Aksara.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kato, Maria & Widiastuti. Ni Putu. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Perdana Jaya Tunggal Perkasa Denpasar. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 2(02), 10-10.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta. PT Andi.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito, Alex. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, Jakarta.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 110 Tahun (2000). Tentang Kedudukan Keuangan Daerah Perwakilan Rakyat Daerah Presiden Republik Indonesia.
- Pratama, Putu Yogi & Satrya (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen*. 7(8). 4570-4598.
- Quick, J. C., & Quick, J. D. (1984). *Orgazational stress and preventive management*. New York: McGra-Hill.
- Robbins, Stephen dan Timothy, Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Supardi dan S. Anwar. (2011). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Tarawaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Edisi II. Solo: Harapan Press.
- Vardiansyah, Dani. (2004). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bogor: Ghanalia Indonesia.
- Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- www.dpr.go.id diakses 6 Agustus 2020.



Hak Kopy (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.
