The Influence of Workload, Job Stress, and Work Conflict on Employee Performance at PT Transkom Integrasi Mandiri

Gatot Hery Djatmika[1)*)], Putu Tirta Sari Ningsih[2)], Budi Harsono[3)], Radiansyah Ramadhan[4)]

[1)]Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
[2)]Program Studi Akuntansi, Universitas Mohammad Husni Thamrin
[3)]Program Studi Administrasi Publik, Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
[4)]Program Studi Manajemen, Universitas Mohammad Husni Thamrin
[*)]**Correspondence author**: Gatot Hery Djatmika, gatothery@yahoo.com, Indonesia
DOI: https://doi.org/10.37012/ileka.v7i2.4161

Abstract

Human resource management plays an active role in improving employee performance through a number of variables that can affect the burden, stress, conflict, and employee performance. This study uses descriptive research using quantitative methods by searching for primary data, through questionnaires to employees of PT Transkom Integrasi Mandiri using the Slovin method. The results of the study are 1) workload has a significant effect on employee performance. The value of t count> t table (3.175>1.986) and the significance was set at 0.05 (0.002 <0.05). 2) work stress has a significant effect on employee performance. The value of t count> t table (2,633>1,986) and its significance was set at 0.05 (0.010<0.05). 3) work conflict has a significant effect on employee performance. The value of t count> t table (3.566>1.986) and the significance was set at 0.05 (0.001 <0.05). 4) burden, stress, and conflict together have a significant effect on employee performance at PT Transkom Integration Mandiri. The calculated f value is greater than f table (38.205> 2,700) and the significance is set at 0.05 (0.000<0.05). The conclusion of this study is that there is a significant influence between workload, work stress, and work conflict on the performance of PT Transkom Integrasi Mandiri employees. Based on the coefficient of determination, the variable has a percentage of 54% and there are 46% of other factors that affect employee performance.

Keywords: *Burden, Stress, Conflict, Employee Performance*

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia berperan aktif dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui sejumlah variabel yang dapat mempengaruhi beban, stres, konflik, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif dengan melakukan pencarian data primer, melalui kuesioner terhadap responden pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri dengan melakukan metode Slovin. Hasil penelitian yaitu 1) beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung>t tabel (3,175>1,986) dan signifikansinya ditetapkan dengan 0,05 (0,002<0,05). 2) stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung>t tabel (2,633>1,986) dan signifikansinya ditetapkan dengan 0,05 (0,010<0,05). 3) konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai t hitung>t tabel (3,566>1,986) dan signifikansinya ditetapkan dengan 0,05 (0,001<0,05). 4) beban, stres, dan konflik secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Transkom Integrasi Mandiri. Nilai f hitung lebih besar dari f tabel (38,205>2,700) dan signifikansi yang ditetapkan 0,05 (0,000<0,05). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri. Berdasarkan koefisien determinasi variabel tersebut memiliki persentase 54% dan ada 46% faktor – faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: Beban, Stres, Konflik, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dalam industri, karyawan atau pegawai merupakan modal kerja yang sangat penting untuk operasional dan produksi perusahaan, tanpa pegawai perusahaan tidak akan bisa mendapatkan keuntungan dalam setiap bisnisnya, dari segala macam kegiatan pegawai harus dilibatkan demi mencapai tujuan bersama.

Pegawai adalah orang - orang yang dalam hidupnya melakukan pekerjaan dalam kesatuan organisasi baik itu dari kesatuan kerja pemerintah ataupun kesatuan kerja swasta. Menurut Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan pegawai adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebetuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Perusahaan bisa berjalan sesuai dengan harapan jika terdapat faktor pendukung yakni sumber daya manusia. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, kinerja pegawai dari setiap perusahaan dapat lebih ditingkatkan. Sumber daya manusia adalah aset perusahaan yang penting sehingga membuat sumber daya perusahaan lainya bekerja. Oleh sebab itu, setiap pegawai berhak mendapatkan hak yang adil dari perusahaan atas jasa yang diberikannya sehingga pegawai dapat memenuhi kewajibannya.

Namun, problematika di Indonesia masih banyak pegawai yang sudah mendapatkan gaji atau uang namun belum sesuai dengan harapan dan biaya kebutuhannya, dari faktor tersebut timbul beban, stres, hingga konflik dalam lingkungan pekerjaan yang menjadi pemicu performa setiap insan pegawai.

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Pengertian beban kerja menurut beberapa ahli mengemukakan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi (Hancock & Meshkati, 1988).

Tabel 1. Data Jumlah Pekerjaan

Jumlah Customer	Jumlah Pegawai	Target Jumlah Cetakan / Tahun	Aktual Batas Kemampuan / Tahun
6	110	6,264,000	4,836,000
7	113	6,810,000	5,850,000
7	115	7,450,000	6,900,000
8	120	8,212,000	7,450,000
9	125	10,805,000	9,230,000
10	127	11,508,000	9,360,000

Sumber: PT Transkom Integrasi Mandiri

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa batas kemampuan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai PT. Transkom Integrasi Mandiri belum mencapai angka permintaan jumlah cetakan, karena dilihat dari data jumlah cetakan mengalami kenaikan pekerjaan secara signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa adanya pertambahan customer tidak sepadan dengan pertambahan jumlah pegawai. Pada dasarnya pertambahan customer ditujukan untuk menambah keuntungan bagi perusahaan. Batas kemampuan pekerjaan yang sesuai sangatlah penting agar pegawai tidak mengalami beban kerja dan stres yang berlebihan.

PT. Transkom Integrasi Mandiri adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa variabel digital printing yang terletak di Tangerang Selatan telah berdiri sejak tahun 2012 dimana sudah melalui proses yang cukup lama untuk mencapai tujuannya sampai saat ini. Hasil observasi awal mengenai beban kerja yang dialami pada karyawan PT. Transkom Integrasi Mandiri menunjukkan bahwa beban yang dialami oleh pegawai cukup berlebihan. Jika melihat jumlah pekerjaan pada tahun 5 tahun terakhir, hingga jumlah pekerjaan yang dilakukan masih melampaui batas maksimal kinerja pegawai, sehingga diduga mempengaruhi kinerja dan timbul beban dan stres dari setiap individu dalam melakukan pekerjaan serta ditemukan pula fenomena atas konflik akibat perbedaan pendapat dan tidak kesamaan atas permintaan hasil pekerjaan.

Selain beban kerja yang dialami pegawai juga terdapat faktor berkelanjutan yaitu stres, karena stres kerja juga berhubungan dengan beban kerja, jika beban yang diterima pegawai sesuai dengan kemampuannya dan tidak berlebihan maka akan menghasilkan pegawai yang sehat psikis maupun fisiknya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja di perusahaan.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi dari seorang karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:157), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Tabel 2. Data Kehadiran Pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri

Jumlah Hari Kerja	Absen			Jumlah Kehadiran
	Sakit	Izin	Alfa	
264	20	10	5	229
264	25	15	4	220
264	21	14	4	225
264	22	17	5	223
264	18	16	7	223
264	19	18	8	219
Rata - rata	**21**	**15**	**5**	**223**

Sumber: PT Transkom Integrasi Mandiri

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa tingginya absensi pegawai yang sakit, izin, dan alfa secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dimana dari keseluruhan pegawai yang sakit mencapai rata – rata 21 orang, pegawai yang izin mencapai rata – rata 15 orang dan pegawai yang alfa mencapai rata – rata 5 orang. Jumlah pegawai yang sakit bisa dipengaruhi karena faktor yang timbul berkaitan dengan beban kerja dimana pegawai menjadi stres dan menyebabkan fisik yang tidak sehat.

Dalam suatu perusahaan, diperlukan juga hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahannya, tetapi di dalam perusahaan konflik juga sering terjadi dan dialami antar individu, antar divisi, maupun antar departemen, namun jika komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan maupun sesama pegawai dapat terjalin dengan baik maka kecil kemungkinan konflik itu dapat terjadi di dalam suatu perusahaan.

Konflik adalah pertentangan antar individu yang terjadi karena adanya perbedaan kepentingan. Pada dasarnya, konflik yang terjadi di dalam suatu perusahaan sangatlah berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai, sehingga dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan. Maka untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan, seorang pimpinan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam perusahaan. Terkadang sebagian besar seorang pimpinan kurang memperhatikan lingkungan

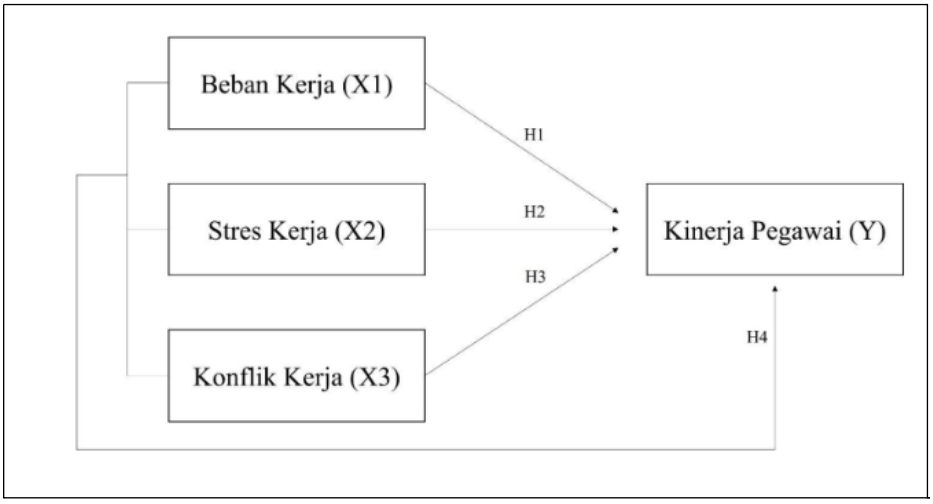
kerja dan kondisi kerja pegawai, sehingga dengan kurangnya perhatian dari pimpinan sering terjadi konflik antar pegawai yang memicu kinerja pegawai di dalam lingkungan kerja perusahaan.

Berdasarkan data jumlah pekerjaan pada tabel 1 kita bisa melihat aktual batas kemampuan pegawai belum memenuhi permintaan jumlah cetakan, itu bisa menjadi pemicu konflik antara atasan dan bawahan dimana atasan atau pimpinan perusahaan terus meningkatkan target cetakannya beserta penambahan customer, namun tidak menambahkan sumber daya manusia yang sepadan sesuai target cetakan yang diminta, pun dengan sarana dan prasarananya agar pegawai bisa bekerja secara optimal demi mencapai target cetakan yang diminta.

Konflik kerja juga bisa diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik pun diartikan sebagai perbedaan, pertentangan, dan juga perselisihan. Konflik sebagai proses apabila suatu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mengetahui secara negatif sesuatu yang diperhatikan pihak pertama. Pengertian ini mencakup rentang yang cukup luas dari konflik yang dialami beberapa orang dalam perusahaan, ketidakcocokan tujuan, perbedaan penafsiran fakta, ketidaksepakatan yang didasarkan pada pengharapan perilaku.

Berdasarkan faktor tersebut, penulis tertarik untuk menyusun sebuah skripsi di tempat penulis bekerja yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Transkom Integrasi Mandiri”.

METODE PENELITIAN



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Keterangan :

H1 = Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

H2 = Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai

H3 = Pengaruh konflik kerja terhadap kinerja pegawai

H4 = Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif dengan menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono dalam buku (Erwin Widiasworo, 2019;31) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Metode penelitian kuantitatif disebut juga sebagai metode ilmiah (scientific) karena metode ini telah memenuhi kaidah – kaidah ilmiah yaitu konkret, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis.

Dalam menentukan sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus metode Slovin, Rumus Slovin yaitu sebuah rumus atau formula untuk menghitung jumlah sampe minimal apabila perilaku dari sebuah populasi tidak diketahui secara pasti. Rumus ini pertama kali diperkenalkan oleh Michael Slovin pada tahun 1960 dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N\,(e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

$e2$ = Taraf Kesalahan atau galat pendugaan

Dengan ukuran populasi sebanyak 127 orang dan menggunakan taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05. Maka, ukuran sampel dalam penelitian ini berjumlah 96 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Pustaka yaitu melakukan survei pendahuluan dan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari dan memahami buku literatur dan jurnal ilmiah yang berhubungan dengan variabel yang diteliti.
2. Studi lapangan yang dilakukan dengan cara sebagai berikut :
   - Data Primer yaitu dengan penyebaran kuesioner yang memberikan daftar pertanyaan kepada pegawai di PT Transkom Integrasi Mandiri. Sifat kuesioner tertutup sehingga pegawai tinggal memilih salah satu jawaban yang disediakan.
   - Data Sekunder yaitu dengan cara melihat dan mencatat dokumen atau arsip yang ada pada perusahaan atau situs resmi perusahaan tentang gambaran umum perusahaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan pengumpulan data melalui kuesioner kepada pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri. Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data karakteristik dikelompokan menurut usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Maka disajikan tabel mengenai responden yang dijelaskan sebagai berikut :

Berdasarkan Usia

Tabel 3. Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 Tahun	8	8,3	8,3	8,3
	> 45 Tahun	2	2,1	2,1	10,4
	25 - 35 Tahun	79	82,3	82,3	82,3
	35 - 45 Tahun	7	7,3	7,3	7,3
	Total	96	100,0	100,0	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS-24

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah 25 – 35 Tahun yaitu sebanyak 79 orang atau 82,3%, usia responden < 25 Tahun sebanyak 8 orang atau 8,3%, usia responden > 45 Tahun sebanyak 2 orang atau 2,1%, dan usia responden 35-45 Tahun sebanyak 7 orang atau 7,3%. Pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri mayoritas berusia muda dan masih produktif, hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang cukup relatif muda masih memiliki semangat kerja yang sangat tinggi.

Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4. Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	62	64,6	64,6	64,6
	Perempuan	34	35,4	35,4	35,4
	Total	96	100,0	100,0	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS-24

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden terbanyak adalah Laki – laki yaitu 62 orang atau 64,6% dan untuk jenis kelamin responden Perempuan sebanyak 34 orang atau 35,4%.

Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5. Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	Diploma	3	3,1	3,1	3,1
	S1	27	28,1	28,1	31,3
	SMA	66	68,8	68,8	68,8
	Total	96	100,0	100,0	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS-24

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA adalah yang terbanyak yaitu 66 orang atau 68,8%, responden dengan pendidikan terakhir Diploma sebanyak 3 orang atau 3,1%, dan responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 27 orang atau 28,1%.

Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6. Masa Kerja

		Frequency	**Percent**	**Valid Percent**	**Cumulative Percent**
Valid	< 10 Tahun	91	94,8	94,8	94,8
	> 10 Tahun	5	5,2	5,2	5,2
	Total	96	100,0	100,0	100,0

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS-24

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa masa kerja terbanyak yaitu <10 Tahun dengan responden 91 orang atau 94,8% dan masa kerja > 10 Tahun sebanyak 5 orang atau 5,2%.

Pengukuran Variabel

Menurut Sugiyono (2014:95) "Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data". Pada penelitian ini kondisi dari objek yang diteliti ditetapkan dengan kriteria sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju dengan interpretasi nilai rata – rata tanggapan responden dapat di kelompokkan sebagai berikut :

Tabel 7. Tabel Kriteria Tanggapan Responden

Bobot	Rentang Skala	Keterangan
1	1,00 - 1,79	Sangat Tidak Setuju
2	1,80 - 2,59	Tidak Setuju
3	2,60 - 3,39	Kurang Setuju
4	3,40 - 4,19	Setuju
5	4,20 - 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiyono (2014:95)

Analisis Data

Pengelolaan data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS versi 24 dan Microsoft Excel yang dapat menjelaskan variabel – variabel yang diteliti yaitu variabel bebas (indepent) Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja serta variabel terikat (dependent) Kinerja Pegawai. Dimana pada data dapat dijadikan output atau keluaran sebagai pembahasan uji penelitian yang diteliti.

Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa semua butir pernyataan yang ditetapkan benar – benar memberi data yang akurat, sehingga bisa dipergunakan untuk memperoleh gambaran dari objek yang diteliti secara riil, sehingga butir pernyataan yang digunakan dapat diketahui valid atau tidak. Adapun kriteria pengujian validitas sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel berarti butir pernyataan atau item valid.
2. Jika nilai r hitung lebih kecil dari r tabel berarti butir pernyataan atau item tidak valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Variabel	Item	nilai korelasi (r Hitung)	r Tabel (α = 5%)	Pengujian	Keterangan
Beban Kerja	X11	0,619	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X12	0,744	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X13	0,739	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X14	0,573	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X15	0,685	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X16	0,587	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X17	0,657	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X18	0,850	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X19	0,769	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Beban Kerja	X110	0,683	0,200	rhitung > rtabel	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS-24

Dari data tabel 8 variabel Beban Kerja (X1) diperoleh nilai rhitung berada diatas angka 0,200 (r hitung > r tabel), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Variabel	Item	nilai korelasi (r Hitung)	r Tabel (α = 5%)	Pengujian	Keterangan
Stres Kerja	X21	0,606	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X22	0,609	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X23	0,583	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X24	0,569	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X25	0,674	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X26	0,644	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X27	0,554	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X28	0,592	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X29	0,674	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Stres Kerja	X210	0,448	0,200	rhitung > rtabel	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS-24

Dari data tabel 9 variabel Stres Kerja (X2) diperoleh nilai rhitung berada diatas angka 0,200 (r hitung > r tabel), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Konflik Kerja (X3)

Variabel	Item	nilai korelasi (r Hitung)	r Tabel (α = 5%)	Pengujian	Keterangan
Konflik Kerja	X31	0,355	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X32	0,563	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X33	0,387	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X34	0,437	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X35	0,450	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X36	0,460	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X37	0,595	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X38	0,626	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X39	0,602	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Konflik Kerja	X310	0,536	0,200	rhitung > rtabel	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS-24

Dari data tabel 10 variabel Konflik Kerja (X3) diperoleh nilai rhitung berada diatas angka 0,200 (r hitung > r tabel), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item	nilai korelasi (r Hitung)	r Tabel (α = 5%)	Pengujian	Keterangan
Kinerja Pegawai	Y11	0,633	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y12	0,667	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y13	0,551	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y14	0,425	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y15	0,585	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y16	0,538	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y17	0,573	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y18	0,554	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y19	0,315	0,200	rhitung > rtabel	VALID
Kinerja Pegawai	Y110	0,309	0,200	rhitung > rtabel	VALID

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS-24

Dari data tabel 11 variabel Kinerja Pegawai (Y) diperoleh nilai rhitung berada diatas angka 0,200 (r hitung > r tabel), maka semua item dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Dilihat dari hasil analisis menggunakan SPSS versi 24, untuk uji validitas item, perhatikan nilai korelasi antara tiap item dengan r tabel. Nilai ini kemudian dibandingkan dengan r tabel product moment pada signifikansi 5% atau 0,05. Pada r tabel yang didapat adalah 0,200

sedangkan item total yang lain diatas r tabel 0,200. Jadi dapat disimpulkan bahwa item X1, X2, X3, dan Y valid.

Pembahasan

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Transkom Integrasi Mandiri. Setelah menganalisa permasalahan yang ditemukan mengenai sumber daya manusia di PT Transkom Integrasi Mandiri, variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dibuktikan dengan analisa data menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan dari hasil perhitungan SPSS versi 24 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

   Berdasarkan hasil uji t parsial yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diperoleh t hitung beban kerja adalah 3,175 dengan t tabel 1,986 (t hitung 3,175 > t tabel 1,986) dan tingkat signifikan 0,002 < 0,05 maka berdasarkan data diatas menyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Transkom Integrasi Mandiri serta H1 diterima.

   Hal ini menunjukan bahwa beban kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri, perusahaan harus mampu melakukan evaluasi terhadap job desk yang diberikan kepada pegawai, dan memastikan semua pegawai sesuai dengan porsinya, contohnya menambah SDM.

2. **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

   Berdasarkan hasil uji t parsial yang telah dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 2,633 dengan t tabel 1,986 (t hitung 2,633 > t tabel 1,986) dan tingkat signifikan 0,010 < 0,05 maka berdasarkan data diatas menyatakan bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Transkom Integrasi Mandiri serta H2 diterima.

   Hal ini menunjukan bahwa stres kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri, perusahaan harus mampu melakukan improvisasi agar pegawai tidak mengalami stres, contohnya mengadakan outing office atau gathering corporate dengan konsep fun game yang berhadiah.

3. Pengaruh Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t parsial yang dilakukan pada penelitian ini, dapat dilihat bahwa nilai t hitung sebesar 3,566 dengan t tabel 1,986 (t hitung 3,566 > t tabel 1,986) dan tingkat signifikan 0,001 < 0,05 maka berdasarkan data diatas menyatakan bahwa variabel Konflik Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Transkom Integrasi Mandiri serta H3 diterima.

Hal ini menunjukan pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri mengalami konflik yang berdampak pada kinerja di perusahaan, dalam hal ini setiap pekerjaan yang dialami dan posisi setiap pegawai dialami kurang baik. Dapat dipahami bahwa hubungan antar individu pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri juga bisa dinyatakan tidak baik dari situasi kerja yang ada.

Pada perusahaan manapun karakter dari setiap pegawai memang berbeda – beda, faktor tersebut yang dapat menimbulkan konflik sesama pegawai maupun konflik pegawai dengan atasan, maka dari itu perusahaan harus mampu menyediakan ruang atau kesempatan untuk memperbaiki kinerja yang terganggu dengan konflik, contohnya seperti diskusi bersama dan mencari jalan keluar yang win win solution.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda konstanta sebesar 5,955 yang menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja maka kinerja pegawai akan terbentuk positif yakni sebesar 5,955. Hasil uji f simultan diketahui nilai signifikan untuk variabel beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 38,205 > 2,700, sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 diterima, yang berarti terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang bisa dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dalam perusahaan dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sejalan dengan hal tersebut, maka hasil uji koefisien determinasi diketahui nilai adjusted R Square sebesar 0,540 = 54%, sedangkan sisanya (100% - 54% = 46%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini atau variabel yang tidak diteliti, hal ini mengandung arti bahwa pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 54%.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri. Hal tersebut dibuktikan dengan uji nilai t hitung beban kerja sebesar 3,175 lebih besar dari t tabel (t hitung 3,175 > t tabel 1,986) dan dilihat dari probabilitas signifikansi menunjukan angka sebesar 0,002 (sig. 0,002 < 0,05) dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara positif, maka dengan demikian H1 diterima.
2. Stres Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri. Hal tersebut dibuktikan dengan uji nilai t hitung stres kerja sebesar 2,633 lebih besar dari t tabel (t hitung 2,633 > 1,986) dan dilihat dari probabilitas signifikansi menunjukkan angka sebesar 0,010 (sig. 0,010 < 0,05), maka dengan demikian (H2) diterima.
3. Konflik Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri. Hal tersebut dibuktikan dengan uji nilai t hitung konflik kerja sebesar 3,566 lebih besar dari t tabel (t hitung 3,566 > 1,986) dan dilihat dari probabilitas signifikansi menunjukan angka sebesar 0,001 (sig. 0,001 < 0,05), maka dengan demikian (H3) diterima.
4. Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Transkom Integrasi Mandiri. Hal tersebut dibuktikan dengan uji F dengan perbandingan f hitung > f tabel diketahui bahwa nilai f hitung variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Konflik Kerja (X3) secara simultan sebesar 38,205 lebih besar dari f tabel (f hitung 38,205 > 2,700). Sedangkan jika dilihat dari tingkat signifikansi, hasil pengujian menunjukan nilai 0,000 (sig. 0,000 < 0,05) dengan demikian H0 ditolak dan H4 diterima. Sejalan dengan hal tersebut, maka hasil uji koefisien determinasi sebesar 0,540 = 54%. Sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain diluar regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) dan Konflik Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan diatas, maka penulis dapat memiliki saran yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai antara lain sebagai berikut :

1. Pada variabel Beban Kerja (X1), berdasarkan hasil Uji t, menyatakan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Transkom Integrasi Mandiri, artinya beban yang berlebih menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun, sehingga disarankan agar perusahaan menambah pegawai atau sumber daya manusia dengan porsi yang seimbang dengan beban kerja pegawai, agar pegawai tidak mengalami over job desk, yang dapat berakibat pada gangguan fisik para pegawai, sehingga mereka tetap sehat dan prima, terutama dalam hal agar target cetakan bulanan dan tahunan dapat tercapai.
2. Pada variabel Stres Kerja (X2), berdasarkan hasil uji t menyatakan, bahwa variabel Stres Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Transkom Integrasi Mandiri, artinya stres kerja yang berlebih menyebabkan kinerja pegawai menurun, karena stres kerja yang tinggi menyebabkan gangguan jiwa dan kejenuhan, maka dari itu disarankan kepada perusahaan untuk melakukan refreshing contohnya mengadakan gathering corporate atau outing office dengan konsep fun game, agar pegawai tetap memiliki emosi, jiwa dan fisik yang prima.
3. Pada variabel Konflik Kerja (X3), berdasarkan hasil uji t menyatakan bahwa variabel Konflik Kerja (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Transkom Integrasi Mandiri, artinya konflik kerja yang sering menyebabkan produktivitas pegawai menurun, banyak kegiatan yang terhambat dan lalu lintas pekerjaan tidak berfungsi dengan baik, maka dari itu disarankan kepada perusahaan untuk menyediakan ruang dan waktu untuk berdiskusi, mendengarkan kritik dan saran dari pegawai, agar tercipta hubungan yang baik antar pegawai dan ketika terjadi suatu perdebatan atau perbedaan pendapat diselesaikan dengan metode win win solution.
4. Berdasarkan hasil uji F, menyatakan terdapat pengaruh beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Transkom Integrasi Mandiri, maka dari itu disarankan kepada perusahaan khususnya bagian personalia atau Human Resource Departemen untuk mewadahi, membenahi, dan menyelesaikan berbagai permasalahan yang berhubungan dengan beban kerja, stres kerja, dan konflik kerja yang

terjadi di dalam perusahaan, agar target perusahaan dapat tercapai, namun sebelum itu berbagai permasalahan yang ada harus dibenahi satu per satu. Bagian personalia juga harus bisa menjadi penyambung lidah maupun kritik dan saran dari departemen mana pun.

5. Saran dari peneliti, diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan beban kerja, stres kerja, konflik kerja dan kinerja pegawai.

REFERENSI

1. Ary, W. A., & Ni, P. I. (2021). Pengaruh stres kerja dan konflik kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Sinarartha Bali Money Changer Kabupaten Badung. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 4*(3).
2. Bambang, R., Hasnah, F. A. R., & Zulkarnain. (2021). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan), 9*(2).
3. Dwiyama, F. (2018). Unsur manajemen dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 7*(1), 675–695.
4. Firjatullah, J., Wolor, C. W., & Marsofiyati, M. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat ...*. https://www.academia.edu/download/124458149/01_10_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Budaya_Kerja_dan_Beban_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan.pdf
5. Hanafi, M. (2015). *Manajemen*.
6. Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi ...*. https://journal.aiska-university.ac.id/index.php/jiembi/article/view/1407
7. Jeky, K. R. R., Sofia, A. P., Sambul, & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis, 6*(4).
8. Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2).

9. Purba, V. C. B., Pergas, S., Sutrisno, D., & Andronicus, M. (2019). Pengaruh stres kerja dan konflik terhadap kinerja karyawan pada PT Central Proteina Prima, Tbk. *Jurnal Wahana Informasi, 8*(1).

10. Rizal, N. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(2), 170–183.

11. Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*. https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1011

12. Setiadi, N. (2018). *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada guru di SD Islam Nurul Hikmah tahun 2018* [Skripsi, Program Diploma IV Kesehatan Lingkungan, Poltekkes Kemenkes Jakarta II].

13. Suharti, N. (2017). Pengaruh kejenuhan kerja, beban kerja, dan konflik kerja terhadap motivasi kerja perawat RSUD Dr. RM. Pratomo Bagan Siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. *Jurnal Organisasi Manajemen Fakultas Ekonomi, 4*(1).

14. Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9*(2).

15. Syiva, S. P. N., Lestari, R. A., Lil'alamin, E. B. R., & ... (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (literature review). *Jurnal Ekonomi Bisnis ...*. https://jurnal.uwp.ac.id/feb/index.php/ie/article/view/195

16. Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*. https://jurnal.feb-umi.id/index.php/PARADOKS/article/download/637/462

17. Widiasworo, E. (2019). *Menyusun penelitian kuantitatif untuk skripsi dan tesis*. Araska.