

PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA, DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA RB TV DI KOTA BENGKULU)

Aprizon⁽¹⁾ Onsardi⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
onsardi@umb.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of interpersonal conflict, workload and work ability on employee work stress. There are several factors that will be discussed in this research, including Interpersonal Conflict, Workload, and Work Ability. In this research the author used data collection methods by means of observation, distributing questionnaires and interviews. The results of the study prove that Interpersonal Conflict has a positive and significant effect on work stress. Workload has a positive and significant effect on work stress. Work Ability has a negative effect on work stress. Interpersonal conflicts, workload and workability have a positive and significant effect on employee work stress at RBTV in Bengkulu City.

Keywords : Interpersonal Conflict, Workload, Work Ability, Employee Work Stress.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan. Ardana, dkk. (2012:3) "Sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia". Sumber daya manusia (SDM) adalah yang paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya, karena dengan adanya SDM yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan rendahnya tingkat stres kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dengan adanya SDM yang baik maka tingkat stres kerja karyawan yang dihasilkan rendah akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya, jika stres kerja karyawan suatu perusahaan tidak baik maka akan menghambat kemajuan perusahaan.

Anwari (2006) mengatakan pada dasarnya manusia bersifat unik berbeda satu sama lain baik dalam kebutuhan, keinginan, pemikiran dan perilaku. Adanya perbedaan pada diri manusia memungkinkan terjadi Konflik Interpersonal dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang tidak dapat di hindari. Adanya harapan dan juga tuntutan kerja tinggi, tidak menutupi kemungkinan bahwa para karyawan perusahaan mengalami Konflik Interpersonal, beban kerja, dan kemampuan kerja yang di alami para karyawan. Begitupun yang terjadi di pertelevisian, bekerja di bawah tekanan, waktu istirahat yang bergantian, tanggung jawab atas pekerjaan, resiko yang di hadapi, beban kerja, pekerjaan yang membutuhkan aksi tubuh yang berulang-ulang atau monoton, saling keterkaitan antara karyawan ataupun permasalahan dari berita yang diliput. Hal- hal tersebut bisa memacu stres kerja karyawan.

Handoko (2018) mengatakan stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan kerja seseorang untuk menghadapi beban kerja, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti dapat mengganggu prestasi kerjanya dan dapat menimbulkan banyak Konflik Interpersonal.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitan dengan Konflik Interpersonal, beban kerja dan kemampuan kerja karyawan karena stres yang berlebih akan berdampak pula terhadap hasil, kuantitas kerja yang merupakan syarat terbentuknya kemampuan kerja yang baik. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan perhatian kepada karyawan terutama dari berbagai masalah kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental, proses ini akan berlangsung secara bertahap dan lamakelamaan akan bisa menjadi semakin memburuk yang akan menjadi stres kerja bagi para karyawan.

Dalam keadaan pandemi Covid-19 sekarang ini, kebanyakan orang yang mengalami stres akibat dari pandemi yang menghambat semua aktivitas seperti bekerja dan sekolah. Berdasarkan survei yang dilakukan oleh yayanan pendidikan dan pembinaan manajemen (PPM Manajemen) terhadap para pekerja diperoleh hasil 80% mengalami gejala stres. Stres mempunyai tingkatan dari sedang hingga berat. Dalam survei dijelaskan bahwa pekerja yang mengalami stres berada dalam sebanyak 83% di usia 26-35 tahun, 79% di usia 36-45 tahun, serta 78% berada pada usia dibawah 25 tahun. Stres berat dialami responden yang khawatir dengan kesehatan keluarganya sebesar 59%. Selain itu mereka merasa takut terinfeksi oleh virus Corona sebesar 56% (Kompas.com, 2020). Kondisi ini banyak mempengaruhi seseorang sehingga mereka merasa khawatir dan mempunyai pikiran yang tidak masuk akal. Keadaan demikian dapat memicu seseorang mengalami gangguan dalam kesehariannya seperti sulit tidur, sakit kepala dan gangguan lainnya. Kondisi itulah yang disebut dengan kondisi stres.

Stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2015). Faktor yang mengakibatkan terjadinya stres kerja sangat beragam antara lain; Konflik Interpersonal individu internal perusahaan maupun eksternal, beban kerja yang berlebih, kemampuan kerja, komunikasi dalam lingkup pekerjaan, perubahan sosial dan teknologi (Esther, 2018). Dalam kehidupan manusia termasuk dalam dunia kerja tidak akan lepas dengan yang namanya Konflik Interpersonal.

Konflik Interpersonal biasanya timbul dalam kerja sebagai hasil adanya masalah komunikasi, hubungan pribadi atau struktur organisasi. Ketidaksesuaian antara dua lebih anggota atau kelompok organisasi yang timbul adanya kenyataan bahwa mereka punya perbedaan status, tujuan, nilai dan persepsi (Jelita, 2017). Selain dengan Konflik Interpersonal, beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Beban kerja merupakan suatu proses analisis terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugastugas suatu pekerjaan/jabatan atau kelompok jabatan/unit kerja yang dilaksanakan dalam keadaan kondisi normal (Irawati & Carollina, 2017). Beban kerja menurut karyawan sendiri pun berbedabeda. Apabila individu tersebut memiliki persepsi yang positif maka mereka akan menganggap sebagai tantangan dalam bekerja. Dan jika persepsi negatif mereka yang muncul maka beban kerja dianggap sebagai tekanan (Pebri : 2018).

Selain beban kerja, kemampuan kerja juga dapat berpengaruh terhadap stres kerja karyawan. Kemampuan karyawan terbentuk dari pengetahuan dan keterampilan sangat baik, karyawan yang memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya (Blanchard dan Hersey, 2013). Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan mampu berhasil dalam bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Kemampuan kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan juga merupakan dimensi perilaku keahlian atau keunggulan

seseorang yang mempunyai keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan suatu permasalahan.

Melihat fenomena itu maka peneliti melakukan penelitian pada salah satu stasiun televisi di kota Bengkulu. Pada penelitian-penelitian sebelumnya sudah banyak yang meneliti tentang stres kerja dengan variabel beban kerja, kemampuan kerja, dan Konflik Interpersonal, contohnya pada penelitian Stafyla et al., (2013) yang dilakukan pada 271 responden dewasa di Yunani didapati hubungan pada variabel Konflik Interpersonal terhadap variabel stres kerja. Aoki et al., (2010) melakukan penelitian terhadap tingkat stres kerja di Thailand pada provinsi tertentu mendapatkan hasil 70% subyek mempunyai beban kerja yang berlebih dan mengalami stres tingkat tinggi. Badri (2020) dalam penelitiannya menyatakan beban kerja dan kemampuan kerja terhadap stres kerja mempunyai hubungan bermakna. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Mustofa, (2018) diperoleh hasil bahwa Konflik Interpersonal kerja, beban kerja, serta kemampuan kerja berdampak langsung pada stres kerja pekerja.

Stres pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan RB TV di Kota Bengkulu membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja dan muncul perasaan adanya keinginan untuk berpindah.

Tetapi hal tersebut tidak bertahan lama dikarenakan mereka juga memikirkan profesionalitas kerja mereka sebagai orang yang mencari berita. Selain itu, salah satu karyawan juga mengungkapkan bahwa ia mengalami masa kesulitan di awal bekerja sebagai karyawan stasiun pertelevisian dikarenakan tidak sesuai dengan ilmu yang telah dipelajarinya dan juga ia merasa bingung karena pekerjaannya yang sangat sibuk dipagi hari, siang hari, maupun malam hari tidak menentu apalagi sebagai pencari berita perkembangan kota Bengkulu dalam hal baik ataupun tindak kriminal. Pernyataan ini seperti yang diutarakan oleh Handoko (dalam Asih dkk., 2018) stres merupakan kondisi tegang yang berpengaruh pada emosi, kondisi, serta proses berpikir seseorang. Selain itu, ada pekerja yang mengeluhkan bahwa ketika ia mulai bekerja ia mengalami tekanan dikarenakan tidak sesuai dengan bidang yang telah dipelajarinya.

Dari pernyataan-pernyataan yang telah diungkapkan oleh karyawan stasiun pertelevisian didapati bahwa mereka mengalami gejala stres kerja yang tampak disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor dari beban kerja, kemampuan kerja, dan juga Konflik Interpersonal. Dari gejala dan hambatan tersebut ketika tidak dapat diatasi dengan baik dan maksimal dapat mengakibatkan stres kerja dan juga dapat memperburuk keadaannya sendiri seperti tidak dapat mengontrol emosinya dengan baik dan juga berdampak pada pekerjaannya.

Stres kerja dapat menyebabkan kemampuan pekerja mengalami gangguan fisik dan mental, mengganggu dan terhambat menyelesaikan pekerjaan dengan optimal. Ketika stres memasuki tahap yang semakin parah, hal ini dapat membuat pekerja semakin terbebani dengan pekerjaannya atau bahkan mereka akan berniat untuk turnover (Manurung & Ratnawati, 2012). Terlihat dari dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja, maka penelitian terkait dengan hal tersebut penting untuk dilakukan.

Berdasarkan paparan yang telah dijelaskan, selanjutnya peneliti berminat meneliti mengenai Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada RB TV di Kota Bengkulu).

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan RB TV di Kota Bengkulu yang berjumlah 40 karyawan. Karena populasinya sedikit maka semuanya dijadikan sampel penelitian atau dikenal dengan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam riset ini menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji regresi linear berganda dengan uji hipotesis dengan uji t dan uji F. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan kuesioner dan uji asumsi klasik digunakan untuk mendeteksi layak atau tidaknya data tersebut diolah menggunakan alat analisis regresi.

HASIL

Konflik Interpersonal menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,9. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Konflik Interpersonal adalah pada kategori baik karena berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan adanya Konflik Interpersonal yang diberikan oleh instansi tentunya hal ini menunjukkan bahwa Konflik Interpersonal yang ada di RBTv di Kota Bengkulu sudah baik dalam mengarahkan sumber daya manusia (SDM) atau Karyawan, sehingga dapat berkerja sesuai dengan jobs desk nya. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya merasa bersaing untuk meraih prestasi dengan rekan kerja lainnya) diangka 4,1 dan nilai terendah pada pernyataan (Saya merasa diantara karyawan mengalami perbedaan pendapat sehingga terjadi konflik) diangka 3,8. Sehingga kedepannya mereka bisa lebih nyaman saat bekerja dan diharapkan mampu berdampak positif bagi penurunan Stres Kerjanya.

Beban Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,0. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Beban Kerja (X_2) adalah pada kategori baik karena berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya merasa informasi yang diterima kurang cukup jelas sehingga menghambat pekerjaan) diangka 4,2 dan nilai terendah pada pernyataan (Saya selalu mendapati gangguan seperti menunggu terlalu lama dari karyawan lain yang belum selesai pekerjaannya) diangka 3,9. Banyak diantara para Karyawan yang lebih suka mengambil lemburan yang ada, hal ini dikarenakan uang yang didapatkan saat lemburan setara dengan gaji harian yang mereka dapat atau bahkan lebih. Ini tentunya sebanding dengan resiko yang harus dihadapi saat bekerja di malam hari. Akan tetapi masih terdapat sedikit kekurangan pada Beban Kerja ini, seperti masih minimnya reward bagi Karyawan yang berprestasi.

Kemampuan Kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 4,0. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Kemampuan Kerja (X_3) adalah pada kategori baik karena berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Dengan adanya kesempatan yang sama bagi setiap Karyawan dalam mengembangkan karirnya tentunya hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang ada sudah baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan) diangka 4,1 dan nilai terendah pada pernyataan (Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya) diangka 3,8. Adanya Kemampuan Kerja yang dirasakan tentunya akan berdampak positif terhadap psikologis para Karyawan dalam bekerja kedepannya. Akan tetapi, disisi lain terdapat para Karyawan yang belum puas dengan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan oleh instansi. Sehingga hal ini bisa menjadi kurang baik terhadap Kemampuan Kerja yang mereka miliki dalam bekerja.

Stres kerja menghasilkan nilai rata-rata sebesar 3,8. Menunjukkan bahwa rata-rata pernyataan penilaian responden mengenai variabel Stres Kerja (Y) adalah pada kategori baik karena berada pada skala interval (3,40 - 4,19). Nilai tertinggi pada pernyataan (Saya tidak stress di tempat kerja karena tidak mempunyai masalah pribadi dengan keuangan) diangka 4,0 dan nilai terendah pada pernyataan (Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang

disediakan perusahaan memadai dalam menyelesaikan pekerjaan) diangka 3,5. Adanya suatu keterampilan yang dimiliki tentunya akan sangat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan. Namun masih terdapat masalah mengenai efisiensi waktu dalam penyelesaiannya, hal ini dikarenakan masih minimnya program pengembangan bagi para Karyawan yang ada sehingga hasil kerjanya belum maksimal. Disarankan pada pihak manajemen instansi untuk memberikan program pengembangan secara berkala pada setiap Karyawannya, sehingga skil yang dimiliki bisa semakin meningkat serta berdampak baik terhadap Stres Kerjanya.

Analisis Data Regresi Linier Berganda

Model ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan mengasumsikan variabel lain dianggap tetap atau konstan. Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.413	1.850		1.304	.201
Konflik Interpersonal	1.190	.081	.847	14.613	.000
Beban Kerja	.143	.058	.132	2.473	.018
Kemampuan Kerja	.224	.089	.141	2.525	.016

a. Dependent Variable: Stres Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26.0 (2023)

Dari hasil analisis regresi linier pada tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda yang didapat adalah sebagai berikut $Y = 2.413 + 1.190(X_1) + 0.143(X_2) - 0.224(X_3)$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Nilai Konstanta 2.413 mempunyai arti bahwa apabila variabel Konflik Interpersonal (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kemampuan Kerja (X_3) sama dengan nol, maka variabel Stres Kerja Karyawan (Y) tetap yaitu 2.413.
2. Koefisien X_1 (Konflik Interpersonal) sebesar 1.190 mempunyai arti bahwa apabila Konflik Interpersonal naik satu satuan maka nilai Stres Kerja Karyawan akan naik sebesar 1.190. Dengan asumsi jika variabel Beban Kerja (X_2) dan Kemampuan Kerja (X_3) dianggap tetap atau konstant.
3. Koefisien X_2 (Beban Kerja) sebesar 0.143 mempunyai arti bahwa apabila Beban Kerja naik satu satuan maka nilai Stres Kerja Karyawan akan naik sebesar 0.143. Dengan asumsi jika variabel Konflik Interpersonal (X_1) dan Kemampuan Kerja (X_3) dianggap tetap atau konstant.
4. Koefisien X_3 (Kemampuan Kerja) sebesar 0.224 mempunyai arti bahwa apabila Kemampuan Kerja naik satu satuan maka nilai Stres Kerja Karyawan akan turun sebesar 0.224. Dengan asumsi jika variabel Konflik Interpersonal (X_1) dan Beban Kerja (X_2) dianggap tetap atau konstant.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat dari tabel 4.10.

Tabel 2
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.907	.899	1.15737	2.013

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Beban Kerja, Konflik Interpersonal

b. Dependent Variable: Stres Kerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 26.0 (2023)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) menunjukkan nilai sebesar 0.907. Ini menunjukkan pengaruh dari variabel Konflik Interpersonal (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kemampuan Kerja (X_3) terhadap variabel Stres Kerja Karyawan (Y) sebesar 90,7 %. Selebihnya ($100 - 90,7 = 9,3$ %) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis t (parsial)

Uji t dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} ($df-1=n-k-1$) dimana $df-1=40-3-1=36$ (2.02809). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 3
Uji t parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Error	Beta		
1 (Constant)	2.413	1.850		1.304	.201
Konflik Interpersonal	1.190	.081	.847	14.613	.000
Beban Kerja	.143	.058	.132	2.473	.018
DisiplinKerja	.224	.089	.141	2.525	.016

a. Dependent Variable: Stres Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis t pada tabel 4.11 di atas dapat diartikan bahwa:

1. Variabel Konflik Interpersonal (X_1), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($14.613 > 2.02809$) dan $sig < a$ ($0,000 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan RBTV di Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.
2. Variabel Beban Kerja (X_2), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.473 > 2.02809$) dan $sig < a$ ($0,018 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja Karyawan RBTV di Kota Bengkulu.
3. Variabel Kemampuan Kerja (X_3), menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu ($2.525 > 2.02809$) dan $sig < a$ ($0,016 < 0,050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kemampuan Kerja berpengaruh negatif terhadap Stres Kerja Karyawan RBTV di Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima.

Uji Hipotesis F (Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama. Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS, maka perbandingan antara nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} ($df=n-k$) dimana $df=40-3=37$ (2.866) (J Junaidi 2014). Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4
Uji F Simultan

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	469.678	3	156.559	116.878	2.866	.000 ^a
Residual	48.222	36	1.340			
Total	517.900	39				

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi F yaitu $0,000 < 0,050$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($116.878 > 2.866$), dari hasil pengelolaan data maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu variabel Konflik Interpersonal (X_1), Beban Kerja (X_2) dan Kemampuan Kerja (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Stres Kerja Karyawan RBTB di Kota Bengkulu.

PEMBAHASAN

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Konflik Interpersonal (X_1) adalah pada kategori baik. Dengan adanya Konflik Interpersonal yang diberikan oleh instansi tentunya hal ini menunjukkan bahwa Konflik Interpersonal yang ada di RBTB di Kota Bengkulu sudah baik dalam mengarahkan sumber daya manusia (SDM) atau Karyawan, sehingga dapat berkerja sesuai dengan jobs desk nya. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya merasa bersaing untuk meraih prestasi dengan rekan kerja lainnya) diangka 4,1 dan nilai terendah pada pernyataan (Saya merasa diantara karyawan mengalami perbedaan pendapat sehingga terjadi konflik) diangka 3,8. Sehingga kedepannya mereka bisa lebih nyaman saat bekerja dan diharapkan mampu berdampak positif bagi penurunan Stres Kerjanya.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja (X_2) adalah pada kategori baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Saya merasa informasi yang diterima kurang cukup jelas sehingga menghambat pekerjaan) diangka 4,2 dan nilai terendah pada pernyataan (Saya selalu mendapati gangguan seperti menunggu terlalu lama dari karyawan lain yang belum selesai pekerjaannya) diangka 3,9. Banyak diantara para Karyawan yang lebih suka mengambil lemburan yang ada, hal ini dikarenakan uang yang didapatkan saat lemburan setara dengan gaji harian yang mereka dapat atau bahkan lebih. Ini tentunya sebanding dengan resiko yang harus dihadapi saat bekerja di malam hari. Akan tetapi masih terdapat sedikit kekurangan pada Beban Kerja ini, seperti masih minimnya reward bagi Karyawan yang berprestasi.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan Kerja (X_3) adalah pada kategori baik. Dengan adanya kesempatan yang sama bagi setiap Karyawan dalam mengembangkan karirnya tentunya hal ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang ada sudah baik. Dengan nilai tertinggi pada pernyataan (Ilmu yang saya miliki memudahkan saya mengerjakan pekerjaan) diangka 4,1 dan nilai terendah pada pernyataan (Tingkat pendidikan

formal yang saya miliki mendukung pekerjaan saya) diangka 3,8. Adanya Kemampuan Kerja yang dirasakan tentunya akan berdampak positif terhadap psikologis para Karyawan dalam bekerja kedepannya. Akan tetapi, disisi lain terdapat para Karyawan yang belum puas dengan pekerjaan dan tanggung yang dibebankan oleh instansi. Sehingga hal ini bisa menjadi kurang baik terhadap Kemampuan Kerja yang mereka miliki dalam bekerja.

Dilihat dari tanggapan responden terhadap variabel Stres Kerja (Y) adalah pada kategori baik. Dengan selalu berupaya meningkatkan hasil kerjanya serta bekerja dengan penuh semangat diharapkan akan mampu menurunkan Stres Kerja yang dihasilkan. Nilai tertinggi pada pernyataan (Saya tidak stress di tempat kerja karena tidak mempunyai masalah pribadi dengan keuangan) diangka 4,0 dan nilai terendah pada pernyataan (Saya terhindar dari stres kerja karena peralatan kerja yang disediakan perusahaan memadai dalam menyelesaikan pekerjaan) diangka 3,5. Adanya suatu keterampilan yang dimiliki tentunya akan sangat membantu dalam proses penyelesaian pekerjaan. Namun masih terdapat masalah mengenai efisiensi waktu dalam penyelesaiannya, hal ini dikarenakan masih minimnya program pengembangan bagi para Karyawan yang ada sehingga hasil kerjanya belum maksimal. Disarankan pada pihak manajemen instansi untuk memberikan program pengembangan secara berkala pada setiap Karyawannya, sehingga skil yang dimiliki bisa semakin meningkat serta berdampak baik terhadap Stres Kerjanya.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Interpersonal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Stres Kerja RBTV di Kota Bengkulu. Artinya bahwa dengan adanya Konflik Interpersonal yang diberikan oleh instansi tentunya hal ini menunjukkan bahwa Konflik Interpersonal yang ada di RBTV di Kota Bengkulu sudah baik dalam mengarahkan sumber daya manusia (SDM) atau Karyawan, sehingga dapat berkerja sesuai dengan jobs desk nya. Selain itu adanya Konflik Interpersonal ini membuat mereka bisa bekerja lebih nyaman lagi dan tidak perlu khawatir dengan resiko pekerjaan. Bagaimanapun juga instansi harus memberikan rasa nyaman pada Karyawannya apabila nanti mereka sudah memasuki masa rehat hari tua. Namun, bagi Karyawan saat ini mereka masih banyak yang mengeluhkan mengenai minimnya pemeliharaan kesehatan yang diberikan oleh instansi, misalnya aja tidak adanya pemeriksaan kesahatan secara rutin untuk mengetahui kondisi terkini dari para Karyawan yang ada. Sehingga apabila terjadi sesuatu hal mengenai kesehatan para Karyawannya bisa segera diketahui dan diatasi oleh tim kesehatan yang ada.

Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Asikin (2012) Konflik Interpersonal merupakan bentuk perlindungan ekonomi dan perlindungan sosial yang berbentuk santunan berupa uang dan perlindungan sosial dalam bentuk pelayanan, perawatan maupun pengobatan pada saat seorang pekerja tertimpa resiko-resiko tertentu dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga didukung dengan penelitian terdahulu, dari Putri yuliana (2018).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Stres Kerja RBTV di Kota Bengkulu. Artinya bahwa dengan adanya Beban Kerja berupa gaji dan insentif yang sesuai tentunya hal ini bisa menjadi pemicu para Karyawan suapa bekerja dengan lebih baik lagi serta mampu meningkatkan Stres Kerjanya. Selain itu, terdapat sesuatu hal yang menarik, dimana terdapat banyak sekali diantara para Karyawan yang lebih suka mengambil lemburan yang ada, Hal ini dikarenakan uang yang didapatkan saat mereka mengambil lemburan setara dengan gaji harian yang mereka dapat atau bahkan lebih. Ini tentunya sesuai dengan resiko yang harus dihadapi saat bekerja di malam hari. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting guna menunjang produktifitas kerja Karyawan, dengan kompensasi yang sesuai dengan pengorbanan yang diberikan tentunya akan membuat Karyawan semakin bersemangat dalam bekerja dan terus berupaya

mencapai target yang ada. Namun, para Karyawan ini juga masih banyak yang belum puas dengan sistem pemberian kompensasi berupa hadiah bagi para Karyawan yang berprestasi, hal ini dikarenakan tidak ada hal yang spesial dalam penghargaan tersebut dan masih belum sesuai harapan

Hasil ini diperkuat dengan teori dari Nawawi (2003) Beban Kerja adalah sebagai upah atau gaji tetap yang di terima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan, upah mingguan, atau upah tiap jam. Menurut Sunyoto (2012) yang menyatakan bahwa Beban Kerja merupakan sesuatu yang di terima oleh Karyawan dalam bentuk seperti gaji, upah, bonus, premi, tunjangan hari raya, tunjangan hari tua, pengobatan atau jaminan kesehatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang di bayarkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yang telah dilakukan oleh I Gede Arya Sudiarta, Ayu Desi Indrawati (2019). Kemudian penelitian Elly Debora Simanjuntak dan Muhammad Yahya Arwiyahya (2019).

Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang negatif terhadap Stres Kerja RBTV di Kota Bengkulu. Artinya bahwa dengan adanya Kemampuan Kerja yang baik maka akan berdampak baik pula terhadap pekerja dalam menghindari stres kerja terhadap karyawan. Misalnya saja, sebagai contoh dari Kemampuan Kerja ini adalah dengan adanya perlakuan dan kesempatan yang sama bagi setiap Karyawan dalam mengembangkan karirnya tentunya hal ini akan menambah Beban Kerja yang lebih bagi setiap Karyawan sekaligus hal ini juga menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang ada sudah baik. Tentunya hal semacam ini harus terus dipertahankan, mengingat Kemampuan Kerja ini berkaitan langsung dengan psikologis yang dirasakan Karyawan. Apabila psikologis mereka baik tentunya akan berdampak baik pula terhadap semangat kerja dan produktifitasnya.

Hasil penelitian ini di dukung oleh teori dari Simamora (2001) Kemampuan Kerja adalah sesuatu yang di terima oleh Karyawan dari instansi yang bukan berbentuk uang. Panggabean (2002) menyatakan bahwa Kemampuan Kerja dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Jadi Kemampuan Kerja ini adalah kompensasi yang menyangkut dalam lingkungan pekerjaan, seperti kenyamanan dalam bekerja. Ini sangat penting di berikan ke Karyawan di dalam instansi, dengan adanya kenyamanan yang di dapatkan Karyawan dalam bekerja, maka otomatis produktivitas yang di hasilkan meningkat sesuai target yang sudah di berikan dari instansi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu dari Putu Irawati (2014) bahwa Kemampuan Kerja sangat berpengaruh secara simultan dan secara parsial bagi Stres Kerja.

Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Konflik Interpersonal, Beban Kerja dan Kemampuan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Stres Kerja RBTV di Kota Bengkulu. Artinya bahwa produktifitas dapat meningkat jika Konflik Interpersonal yang diberikan oleh instansi tentunya hal ini akan meningkatkan produktifitas para Karyawan dalam bekerja lebih baik lagi. Lalu juga adanya pemberian Beban Kerja yang berupa gaji dan insentif yang sesuai tentunya hal ini bisa menjadi pemicu para Karyawan supaya bekerja dengan lebih baik lagi serta mampu meningkatkan Stres Kerjanya. Selain dari Beban Kerja ada pula Kemampuan Kerja yang akan berdampak terhadap Stres Kerja Karyawan.

Misalnya saja, seorang Karyawan bisa bekerja dengan lebih tenang saat mereka sudah mendapatkan jaminan dari instansi seperti jaminan kecelakaan kerja. Selain itu dari Kemampuan Kerja dapat dilihat dengan adanya perlakuan dan kesempatan yang sama bagi setiap Karyawan dalam mengembangkan karirnya tentunya hal ini akan menambah Beban

Kerja yang lebih bagi setiap Karyawan sekaligus hal ini juga menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja yang ada sudah baik. Apabila hal-hal di atas dapat terpenuhi dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang telah diberlakukan, maka produktivitas kerja Karyawan pun akan ikut meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Elly Simanjuntak Muhammad yahya Arwiyahyah (2019).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data penelitian yang dilakukan, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian sebagai berikut:

- a. Konflik Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Stres Kerja Karyawan di RBTV di Kota Bengkulu.
- b. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Stres Kerja Karyawan di RBTV di Kota Bengkulu.
- c. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan di RBTV di Kota Bengkulu.
- d. Konflik Interpersonal, beban kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di RBTV di Kota Bengkulu.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Dewi, T. H., & Handayani, A. (2016). Kemampuan Mengelola Konflik Interpersonal Komunikasi Interpersonal Dan Tipe Kepribadian Ekstrovert. *Jurnal Psikologo Undip*, 12(1), 32–43.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(2), 224-231.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.

- Haryanti, H., Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).
- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. Vol. 5.
- Indiani, S., & Onsardi, O. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Agricol. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 5(1), 332-345.
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- 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. *Ejurnal Manajemen Unud*, 6.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of managementReview*, 3(2), 327–332.
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 145– 157.
- Muslim, A. (2014). Manajemen Konflik Interpersonal di Sekolah. *Jurnal Paedagogy*, 1(1), 17–27.
- Musyaddat, L. E., Surati, & Saufi, A. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Narayanan, L., Menon, S., & Spector, P. E. (1999). Stress in the workplace: a comparison of gender and occupations. *Journal of Organizational Behavior*. Nitisemito, A. S. (1982). *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nazilah, I. N. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Karakteristik Individu Terhadap Efektivitas Organisasi Di Kantor Kecamatan Kota Padang. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 258-265.
- Noordiansah, P. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang.
- Onsardi, O., & Saputra, D. A. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Terhadap Mitra Grab Cabang Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 3(2), 272-279.
- Onsardi, O., & Tamsi, F. L. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Bio Nusantara Teknologi. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains (Jems)*, 4(1), 109-117.
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Riastami, I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Mandiri Taspen Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 4(2), 96-105.

- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116.
- Suhendra, A. J., Abdurrahman, D., & Firdaus, F. S. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Marchesini Group Indonesia. 7(1).
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.