

**PENGARUH KONFLIK KERJA BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
STRES KERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BOYOLALI**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat kelulusan Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program
Studi Manajemen

Nama : Diesky Nur Rhomadhani

Nim : C0119032

Pembimbing 1 : (Dra. Mrihrahayu Rumangningsih, M.M)

Pembimbing 2 : (Kurniawati Darmaningrum, S.E.,M.M)

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2023



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Konflik Antar Pegawai Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali

Nama : Diesky nur rhomadani

NIM : C0119032

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, ^{31 Mei}..... 2023



Diesky Nur Rhomadhani



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI

Judul :Pengaruh Konflik Antar Pegawai Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali

Nama : Diesky Nur Rhomadani

NIM : C0119032

Naskah Publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan.

Pembimbing II

Surakarta 2023
Disetujui dan Diterima dengan baik untuk diper-
tahanakan
Pembimbing I

(Kurniawati Darmaningrum, S.E.,M.M)
NIDN: 0621019302

(Dra. Mrihrahayu Rumangningsih, M.M)
NIDN: 0602025901



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
LEMBAR PENGESAHAN NASLKAH PUBLIKASI

Judul :Pengaruh Konflik Antar Pegawai Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali

Nama : Diesky nur rhomadani

NIM : C0119032

Naskah Publikasi ini telah diujikan didewan dewan penguji

Pada hari / tanggal :

	Tanda Tangan
Ketua Penguji : Dr. Rini Adiyani, S.Sos, SE, MM	(.....)
Sekretaris : Zandra Dwanita Widodo, S.Pd, SE, MM	(.....)
Anggota : Dra. Mrihrahayu Rumaningsih, MM	(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen

(Dra.Sri Wijastuti, MM)
NIDN : 0628016201

(Abdullah zailani, SE,S.Ag, M.Pd, M.Si)
NIDN : 0610127201

PENGARUH KONFLIK ANTAR PEGAWAI BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BOYOLALI

Diesky Nur Rhomadhani, Kurniawati Darmaningrum, Mrihrahayu Rumaningsih

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

e-mail dieskynurrhamadhani@gmail.com

ABSTRAK: penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh variabel konflik antar pegawai terhadap Stres kerja pegawai dinas ketahanan pangan kabupaten boyolali, (2) pengaruh variabel beban Kerja terhadap Stres kerja pegawai dinas ketahanan pangan kabupaten boyolali, (3) pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap Stres kerja pegawai dinas ketahanan pangan kabupaten boyolali, (4) pengaruh variabel konflik antar pegawai , beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap Stres kerja pegawai dinas ketahanan pangan kabupaten boyolali. Metode yang digunakan berupa metode survai melalui penyebaran kuesioner. Teknik yang digunakan menggunakan sampel jenuh. Sampel yang diambil sebanyak 25 orang.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian ini adalah : (1) Konflik antar pegawai secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (7,296 > 2,079) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. (2) Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,924 > 2,079) dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. (3) Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (1,171 < 2,079) dan nilai signifikansi sebesar $0,255 > 0,05$. (4) Konflik antar pegawai, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dengan diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ (26,246 > 3,07) dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Konflik Anatar Pegawai, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja*

ABSTACT : This study aims to determine: (1) the effect of inter-employee conflict variables on the work stress of Boyolali district food security service employees, (2) the effect of workload variables on work stress of Boyolali district food security service employees. employees, (3) the influence of work environment variables on work stress of employees of the boyolali district food security service, (4) the effect of conflict variables between employees, workload and work environment simultaneously on work stress of employees of the boyolali district food security service district food security. The method used is a survey method by distributing questionnaires. The technique used uses a saturated sample. Samples were taken as many as 25 people.

The conclusions obtained from this study are: (1) Conflict between employees partially has a positive and significant effect on work stress. With a value of $t_{count} > t_{table}$ (7.296 > 2.079) and a significance value of $0.000 < 0.05$. (2) workload partially has a positive and significant effect on work stress. With a value $t_{count} > t_{table}$ (2.924 > 2.079) and a significance value of $0.003 < 0.05$. (3) The work environment partially has a negative but not significant effect on employee work stress. With a value of $t_{count} > t_{table}$ (1.171 < 2.079) and a significance value of $0.255 > 0.05$. (4) Conflicts between employees, workload and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee work stress. By obtaining a value of $f_{count} > f_{(table)}$ (26.246 > 3.07) and a sig value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Interpersonal Conflict, Workload, Work Environment, Job Stress*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia termasuk faktor yang krusial dalam meningkatkan kualitas yang dimiliki perusahaan. Oleh sebab itu, agar perusahaan mampu berkembang secara optimal maka pemeliharaan korelasi yang kontinyu dan harmonis antar pegawai sangat penting. Salah satu yang wajib diperhatikan ialah tentang penanggulangan stress pegawai (Agastya & Satrya, 2018).

Stres di tempat kerja akhir-akhir ini sudah menjadi persoalan yang serius bagi manajemen perusahaan (Yuna Ariyanto et al., 2021). Agastya & Satrya, (2018) mengatakan bahwa stress kerja bisa menurunkan kondisi fisik seseorang di tempat kerja, mempertinggi tekanan psikologis ditempat kerja, serta mengakibatkan kelelahan yang berlebihan.

Dinas ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali yang beralamat di Komplek Perkantoran Terpadu Kabupaten Boyolali, Jalan Nusantara No.1, Kemiri, Mojosongio, Tegalarum, Kemiri, Kecamatan Mojosongo, Kabupaten Boyolali yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dalam bidang ketahanan pangan.

Timbulnya stress kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali terjadi karena adanya perbedaan pendapat antara sesama pegawai, yang menyebabkan konflik antar pegawai. Hung et al., (2013) mengatakan bahwa konflik antar pegawai diartikan menjadi persepsi yang terjadi ketika pihak yang berbeda dan berbeda pandangan atau konflik saat terjadi ketidakcocokan antar individu satu dengan yang lainnya.

Selain itu penyebab stress kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali adalah tingginya beban pekerja yang diberikan pada pegawai, seperti pegawai sering lembur untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja ialah sejumlah aktivitas yang wajib diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Sugiantoro, 2016).

Indikator lain yang menyebabkan stress kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali

ialah lingkungan kerja yang tak kondusif dengan ruangan yang kurang pencahayaan. Ruangan yang cukup tapi penataan meja kerja kurang dengan berkas dokumen sehingga terlihat kurang rapi. Padahal kerapian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perasaan emosi seseorang sehingga akan terjadi turunnya stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas tujuan penelitian ini adalah mengetahui apakah konflik antar pegawai, beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi stres pegawai baik secara parsial atau simultan.

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS TINJAUAN PUSTAKA

1. Stres Kerja

a. Pengertian stres kerja

Penelitian (Lestari and Utama 2017) mengungkapkan stress kerja ialah kondisi yang dinamis di mana setiap individu menghadapi suatu kesempatan dan permintaan yang dihubungkan dengan apa yang diperlukan, yang mana hasilnya dirasakan menjadi ketidakpastian. Sedangkan pada penelitian (Waldyazkia, Nuryanti, and Pramadewi n.d.) menyatakan bahwa stress kerja artinya kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi dan kondisi seseorang yang dipaksa memberikan yang terbaik terhadap sebuah tuntutan.

b. Sumber Stres Kerja

Pratiwi & Wahyuningtyas dalam (Lahat and Santosa 2018) mengungkapkan sumber stress kerja sebagai berikut :

- 1) Stres yang bersumber dari individu (individual level stressor) ialah stress yang berkaitan dengan tugas-tugas yang wajib diselesaikan sehubungan dengan posisi seorang di lingkungan kerjanya.
- 2) Stres yang bersumber dari kelompok Stres yang muncul dari akibat interaksi individu pada suatu kelompok yang disebabkan perbedaan diantara mereka, baik perbedaan sosial juga psikologis
- 3) Stres yang bersumber dari lingkungan fisik

Muncul akibat kondisi tempat kerja yang bising dan kurang nyaman.

c. Gejala Stres Kerja

Gejala Stres menurut Robbins (2012:163) pada penelitian (Rizki, Hamid, and Mayowan 2016) dikategorikan menjadi 3, yang terdiri dari :

- 1) Gejala fisiologis diantaranya perubahan pada metabolisme sehingga menaikkan laju detak jantung dan pernapasan, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, menjadi fatal apabila menyebabkan serangan jantung.
- 2) Gejala psikologis seperti timbulnya rasa cemas dan takut yang tinggi, ketidakpuasan pada pekerjaan dan orang lain disekitar, ketegangan, mudah marah, dan kebosanan.
- 3) Gejala perilaku diantaranya terlihat perubahan produktivitas, absensi, menunda atau menghindari pekerjaan, bicara cepat, mengalami gangguan tidur, meningkatnya intensitas penggunaan rokok dan minuman keras.

2. Konflik Antar Pegawai

a. Pengertian Konflik Antar Pegawai

Rahim (2011:16) menyatakan bahwa konflik artinya suatu proses interaktif yang termanifestasi pada hal-hal seperti ketidakcocokan, ketidaksetujuan, atau kejanggalaan baik di antara individu atau kelompok.

b. Penyebab Konflik Antar Pegawai

faktor penyebab terjadinya konflik menurut Supardi dan Anwar (2011) adalah sebagai berikut:

1. Perbedaan pendapat antar individu ialah perbedaan pendapat antar pegawai dalam organisasi. Indikator ini diukur dari responden seringkali tidak sama pendapat dengan rekan kerja dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Perbedaan pemikiran karena latar belakang kebudayaan berbeda antara individu dengan individu lainnya dalam organisasi. indikator ini diambil dari responden yang mengalami kesulitan bekerja dalam menyatukan pikiran dengan rekan kerja yang berbeda budaya.
3. Perbedaan kepentingan antar individu merupakan taraf kepent-

ingan pegawai dalam organisasi untuk menyelesaikan tugasnya. Indikator ini diukur dari konflik yang dapat dihindari walaupun adanya kepentingan antar pegawai.

4. Perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri artinya tekanan diri sendiri yang dialami dalam bekerja. Indikator ini diukur dari konflik yang didapat pada diri sendiri walaupun adanya perbedaan antar pegawai.
5. Perbedaan kesalahan diri sendiri artinya kesalahan sendiri yang dilakukan saat bekerja. Indikator ini diukur dari konflik yang didapat dalam kesalahan diri sendiri dalam bekerja

c. Indikator Konflik Antar Pegawai

Menurut Fitriana (2013) dalam penelitian (Lestari and Ratnasari 2018) konflik antar pegawai dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kesalahan komunikasi
2. Perbedaan tujuan
3. Perbedaan persepsi
4. Interdependensi aktivitas kerja
5. Kesalahan dalam efeksi

3. Beban kerja

a. Pengertian beban kerja

Menurut (Polakitang, Koleangan, and Ogi 2019) beban kerja ialah aktivitas yang berasal dari pekerjaan pegawai dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut (Rizky 2018) ialah beban yang ditanggung pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan wajib diselesaikan untuk memenuhi permintaan.

b. Dampak beban kerja

Beban kerja yang dapat menimbulkan stres terbagi menjadi dua (Susanto, 2011) :

1. Role overload terjadi ketika tuntutan melebihi kapasitas dari seorang manajer atau karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut secara memadai.
2. Role underload adalah pekerjaan di mana tuntutan yang dihadapi dibawah kapasitas yang dimiliki seorang karyawan.

4. Lingkungan Kerja

- a. Pengertian Lingkungan Kerja

Dalam penelitian (Bajeng and Gowa 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada ditempat kerja baik fisik (tata ruang, pencahayaan dan lainnya) maupun non fisik (hubungan antar pegawai).
- b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dalam penelitian (Lahat and Santosa 2018) secara garis besar, dimensi lingkungan kerja terbagi menjadi (2) yakni :

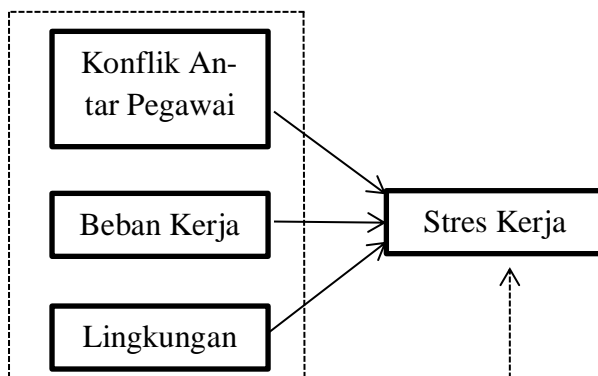
 - 1) Lingkungan Kerja Fisik

ialah keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.
 - 2) Lingkungan Kerja Non – Fisik

ialah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.
- c. Faktor-Faktor Lingkungan Kerja
 - 1) Hubungan Karyawan
 - 2) Tingkat kebisingan lingkungan
 - 3) Peraturan kerja.
 - 4) Penerangan
 - 5) Sirkulasi Udara
 - 6) Keamanan

KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini sebagai berikut



Gambar 1 kerangka pemikiran

Keterangan :

- > : Parsial
 - - - - -> : Simultan

HIPOTESIS

Dalam penulisan ini hipotesisnya sebagai berikut :

- H1: Konflik antar pegawai berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas ketahanan Pangan kabupaten Boyolali
 H2: Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas ketahanan Pangan kabupaten Boyolali
 H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai Dinas ketahanan Pangan kabupaten Boyolali
 H4: Konflik antar karyawan, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap stres kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali

METODE PENELITIAN

1. Ruang Lingkup penelitian

- a. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini adalah kantor Dinas Ketahanan pangan Kabupaten Boyolali yang berada di Komplek Perkantoran Terpadu Kabupaten Boyolali, Jalan Nusantara No.1, Kemiri, Mojosongio, Tegalarum, Kemiri, Kec. Mojosongio, Kabupaten boyolali.
- b. Objek Penelitian

Dalam penelitian objek yang akan diteliti yaitu seluruh pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali

2. Populasi dan Sampel

- a. Populasi

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai dinas ketahanan pangan kabupaten boyolali
- b. Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer

Data berupa informasi langsung yang diperoleh penulis dari sumber aslinya. Data primer dalam penelitian ini didapatkan melalui pengisian

kuesioner. Menurut pendapat Sugiyono (2018:142) bahwa kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Data penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali. Cara pengisian kuesioner dilakukan dengan menjawab setiap pertanyaan yang ada.

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan dengan tujuan penelitian berupa data tertulis seperti jurnal ilmiah, artikel dan buku literature.

4. Variable penelitian

1. Variabel dependen (Y) variabel terikat yaitu variable yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Variabel terkait dalam penelitian ini adalah stress kerja pegawai Dinas ketahanan Pangan kabupaten Boyolali yang selanjutnya
2. Variabel independen (X) variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variabel berikut. Variabel bebas/independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah konflik antar pegawai (X1), beban kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali.

5. Definisi Operasional

a. Konflik Antar Pegawai (X1)

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 sebab perbedaan kebudayaan yang tidak sinkron
- Perbedaan kepentingan antar individu.
- Perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri.
- Perbedaan kesalahan diri sendiri

b. Beban kerja(X2)

Indikator yang mempengaruhi tingkat beban kerja menurut (Hariyono dkk, 2009:162):

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

c. Lingkungan Kerja (X3)

Segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam menjalankan tugas tugasnya di Dinas Ketahanan Pangan kabupaten Boyolali indikatornya adalah:

- Lingkungan kerja fisik
 - Keadaan udara pada ruangan
 - Kebisingan di lingkungan kerja
 - Tingkat pencahayaan ruangan
 - Penataan ruangan
- Lingkungan kerja non fisik
 - Hubungan kerja antar pegawai
 - Hubungan kerja antar pegawai dan pimpinan

d. Stres kerja (Y)

Suatu kondisi yang mempengaruhi emosi serta proses berfikir seseorang. Selain di pengaruhi faktor-faktor yang bersumber dari luar, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi :

- Merasa nyaman dalam menjalankan pekerjaan.
- Merasa nyaman dengan kondisi kerja saat ini.
- Dapat menjalankan rutinitas kerja dengan baik.
- Dapat fokus dalam menjalankan pekerjaan.
- Merasa memiliki semangat kerja dalam menjalankan pekerjaan

6. Hasil Analisis Data

a. Uji instrument penelitian

Berdasarkan pada uji instrument penelitian yang terdiri dari uji-uji validasi, uji reabilitas diketahui bahwa tiap item dinyatakan valid dan reliabel memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

b. Uji prasyarat analisis/ uji asumsi klasik

Telah lolos uji prasyarat analisis oleh karena itu layak untuk memprediksi analisis selanjutnya.

c. Uji regresi linier berganda

Hasil uji regresi diperoleh persamaan regresi sebagai berikut ;

Tabel 1

Hasil uji regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.862	4.150		1.413	.172
KONFLIK ANTAR PEGAWAI	.939	.129	.791	7.296	.000
BEBAN KERJA	-.398	.136	-.293	2.924	.008
LINGKUNGAN KERJA	.086	.073	.127	1.171	.255

Sumber data : data primer yang diolah SPSS Versi 26, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,150 + 0,791x_1 + 0,293 x_2 + 0,127x_3 + e$$

d. Uji Hipotesis

1. Uji T

Tabel 2

Hasil uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.862	4.150		1.413	.172
KONFLIK ANTAR PEGAWAI	.939	.129	.791	7.296	.000
BEBAN KERJA	-.398	.136	-.293	2.924	.003
LINGKUNGAN KERJA	.086	.073	.127	1.171	.255

Sumber data ; data yang diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa besarnya T tabel adalah 0,05 dan dk = (n-k-1) atau (25-3-1) = 21 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,079. Masing-masing variabel sebagai berikut :

- Pengaruh Konflik Antar Pegawai Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap stres kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 7,296 sementara t_{tabel} sebesar 2,079 dan nilai signifikansi sebe-

sar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara konflik antar pegawai terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali.

- Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh komunikasi terhadap stres kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 2,924 sementara t_{tabel} sebesar 2,079 dan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ berarti H_0 ditolak (H_a diterima), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali.

- Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja diperoleh t_{hitung} sebesar 1,171 sementara t_{tabel} sebesar 2,079 dan nilai signifikansi sebesar $0,255 > 0,05$ berarti H_0 diterima (H_a ditolak), hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap stres kerja pada pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali. Berdasarkan data dan jawaban responden terhadap indikator lingkungan kerja yang meliputi keadaan udara, ketengangan lingkungan, pencahayaan, penataan ruangan, hubungan antar pegawai dan hubungan antar pegawai dan pimpinan. Pegawai merasa bahwa lingkungan kerja di kantor nyaman dan jauh dari suara bising yang mengganggu dan pegawaimenjalinkan hubungan baik antar pegawai atau antar pimpinan.

2. Uji F
Tabel 3
Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	263.676	3	87.892	26.246	.000 ^b
Residual	70.324	21	3.349		
Total	334.000	24			

a. Dependent Variable: STRES KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, KONFLIK ANTAR PEGAWAI

Sumber data : data yang diolah SPSS versi 26, 2023

Berdasarkan pengujian signifikansi variabel dapat dilihat dengan memperlihatkan nilai signifikansi dan $df + n - k$, juga nilai f hitung. Maka jika f hitung dan nilai $sig < 0,05$, dapat disimpulkan variabel independen atau konflik antar pegawai, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Pengujian variabel penelitian secara simultan dilakukan melalui output spss sebagai ANOVA : $DF2 = 25 - 4 = 21$ dan $DF1 = 4 - 1 = 3$, maka nilai f tabel sebesar 3,07 sedangkan nilai sig 0,000 sehingga diperoleh $26,246 > 3,07$ dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Konflik Antar Pegawai, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Konflik antar pegawai secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($7,296 > 2,079$) dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya konflik antar pegawai memiliki pengaruh sebesar 79,10% terhadap stres kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali. Sehingga dapat disimpulkan jika H_a diterima.
2. Beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Artinya konflik antar pegawai memiliki pengaruh sebesar 79,10% terhadap stres kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali. Sehingga dapat disimpulkan jika H_a diterima.
3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dengan nilai t hitung $> t$ tabel

($1,171 < 2,079$) dan nilai signifikansi sebesar $0,255 > 0,05$. Artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 12,70% terhadap stres kerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali. Sehingga dapat disimpulkan H_a ditolak.

4. Konflik antar pegawai, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Dengan diperoleh nilai f hitung $> f$ tabel ($26,246 > 3,07$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$.

B. Saran

1. Untuk mengurangi konflik antar pegawai atasan atau pemimpin Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali perlu memberikan perhatian lebih terhadap perbedaan pendapat antar pegawai satu dengan pegawai lainnya.
2. Untuk mengurangi stres yang terjadi karena beban kerja, sebaiknya lebih memperhatikan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali, karena lingkungan kerja di kantor Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Boyolali tertata rapi dengan taman kecil ditengah kantor yang menjadi tempat istirahat sejenak bagi para pegawai saat merasa lelah ketika bekerja.
4. Bagi penelitian berikutnya penulis menyarankan untuk lebih memperluas ruang lingkup penelitian tidak hanya di pegawai Dinas Ketahanan Pangan Boyolali, melengkapinya dengan teknik pengumpulan data lainnya atau menyartakan variabel dari faktor-faktor lain yang mempengaruhi stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agastya, Putu Yogi, and IGB Honor Satrya. 2018. "PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI BALI." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 7(8):4570. doi: 10.24843/ejmunud.2018.v07.i08.p19.
- Bajeng, Kecamatan, and Kabupaten Gowa. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa."

- (April).
- Lahat, Mohammad Amas, and Jaka Santosa. 2018. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRESS KERJA KARYAWAN PADA PT PANDU SIWI SENTOSA JAKARTA*. Vol. 2.
- Lestari, Esther Endang Dwi, and Sri Langgeng Ratnasari. 2018. "Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam." *Jurnal Trias Politika* 2(2):163. doi: 10.33373/jtp.v2i2.1466.
- Lestari, Ni Kadek Asri, and I. Wayan Mudiarta Utama. 2017. "Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(12):247366.
- Polakitang, A. F., R. Koleangan, and I. Ogi. 2019. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7(3):4164–73.
- Rizki, Muhammad, Djamur Hamid, and Yuniadi Mayowan. 2016. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 37(2):63–71.
- Rizky, Denizia. 2018. "PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN WORK LIFE BALANCE SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya)." 61(4):47–53.
- Waldyazkia, Ahmad, Pembimbing :. Nuryanti, and Arwinence Pramadewi. n.d. *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP STRES KERJA WARTAWAN PT SERAMBI MEDIA PRESS DI KOTA PADANG*. Vol. 4.
- Yuna Ariyanto, Ovi, Wahyu Prabawati Putri Handayani, and Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Katolik Widya Mandala Surabaya Kampus Kota Madiun. 2021. "PENGARUH KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA, MUTASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN MADIUN." *Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi* 09(02).

