

# Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, dan Pengawasan Terhadap Stress Kerja pada Karyawan Orens Mart Wonosobo

Majiyatun Nisa<sup>1</sup>; Yati Suhartini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas PGRI Yogyakarta

\*Corresponding author: nisamajiyatun@gmail.com

---

Received: 20 Desember 2023

Revised: 08 Januari 2024

Accepted: 11 Januari 2024

## Abstract

**Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, konflik kerja, dan pengawasan terhadap stress kerja pada karyawan Orens Mart Wonosobo.

**Metodologi:** Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif. Data pada penelitian merupakan data primer dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan kuesioner. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Analisis data menggunakan SPSS versi 26.0, teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan taraf signifikansi 0,05.

**Temuan:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo. Beban kerja, konflik kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo.

**Kata kunci:** Beban Kerja, Konflik Kerja, Pengawasan, Stress Kerja

---

**UBMJ**

UPY Business and  
Management Journal

## Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2011). MSDM menjadi bagian dari ilmu manajemen yang mengacu pada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses – proses perencanaan, pengorganisasian, pengenalan, stafing, memimpin, dan mengendalikan (Rivai, 2013). Aspek yang harus diperhatikan dalam pemanfaatan sumber daya manusia salah satunya yaitu stress kerja (Robbins, 2008).

Stress merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2005). Terdapat suatu variable yang mampu mempengaruhi stress kerja diantaranya adalah beban kerja, konflik kerja, dan juga pengawasan (Mangkunegara, 2009). Permasalahan stress kerja di orens mart yaitu adanya tuntutan tugas, karyawan harus menata display barang dengan benar dan rapi walaupun kondisi toko sangat ramai dan juga harus melayani konsumen. Tuntutan antar pribadi juga menjadi permasalahan, beberapa karyawan mengaku dikucilkan oleh karyawan lain karena tidak pandai dan cekatan dalam bekerja. Pembagian kerja yang ada tidak berjalan dengan baik, yaitu kasir juga bertugas membersihkan toko.

Variabel pertama yang mempengaruhi stress kerja yaitu beban kerja. Munandar (2001) mendefinisikan beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. beban kerja yang dirasakan yaitu adanya tuntutan target

yang harus dicapai dalam satu hari kerja. Karyawan harus menyelesaikan pendataan barang baru pada hari yang sama. Permasalahan lain yang menjadi beban kerja karyawan yaitu penggunaan waktu kerja, karyawan harus merekap laporan kasir diluar jam kerja dimana sering terjadi kesalahan dan karyawan harus ganti rugi.

Variabel kedua yang mempengaruhi stress kerja karyawan adalah konflik kerja. Menurut Handoko (2017) konflik kerja adalah sebagai segala macam interaksi pertentangan atau antagonistik antara dua atau lebih pihak. konflik kerja yang terjadi yaitu komunikasi yang kurang baik antar karyawan karena adanya benturan kepribadian. Karyawan lama enggan menyapa atau berteman dengan karyawan baru karena merasa memiliki kepribadian yang berbeda. Ketegangan juga menjadi konflik kerja, yaitu adanya tekanan dari atasan sehingga karyawan mudah marah dengan karyawan lain.

Selain variabel beban kerja dan konflik kerja, ada faktor lain yang mempengaruhi stres kerja yaitu pengawasan kerja. Iman dan Siswandi (2009) mengemukakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan orens mart tentang pengawasan kerja, yaitu proses seleksi yang tidak ketat. Perekrutan karyawan baru lebih mengutamakan hasil rekomendasi dari karyawan lama sehingga hasil kerjanya tidak maksimal bahkan tidak bisa mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Permasalahan lain dalam pengawasan kerja yaitu kurangnya kontrol perilaku atau pengawasan. Kurangnya pengawasan yang disiplin sehingga karyawan tidak melakukan tugasnya sesuai arahan dari atasan

## **Tinjauan Pustaka**

### **Stress Kerja**

Mangkunegara (2000) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan ketika karyawan menghadapi suatu pekerjaan di dalam organisasi. Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, yakni beban kerja, waktu kerja, pengawasan, iklim kerja, wewenang kerja yang tidak memadai dengan tanggung jawab, konflik kerja, serta perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin (Mangkunegara, 2000).

Stress kerja diukur menggunakan 5 indikator menurut (Robbins 2015), yaitu :

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### **Beban Kerja**

Menurut Munandar (2014) beban kerja adalah tugas - tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2008). Menurut Munandar (2001) aspek – aspek beban kerja yaitu :

1. Beban kerja sebagai tuntutan fisik

Prestasi kerja yang optimal hasil dari kondisi kerja tertentu serta dampaknya terhadap kinerja, kondisi fisik juga berdampak terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Kondisi fisik pekerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang.

2. Beban kerja sebagai tuntutan tugas

Kerja shift atau kerja malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang terlalu banyak. Terlalu banyak dan terlalu sedikitnya beban kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### **Konflik Kerja**

Mangkunegara (2017) menyatakan konflik kerja merupakan suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan kenyataan apa yang diharapkannya. Mangkunegara (2017) juga menjelaskan bahwa dalam kehidupan organisasi, pendapat tentang konflik dapat dilihat dari tiga sudut pandang, yaitu pandangan tradisional berpendapat bahwa konflik merupakan sesuatu yang tidak diinginkan dan berbahaya bagi kehidupan organisasi.

### **Pengawasan**

Menurut Iman dan Siswandi (2009) pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan - tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Untuk dapat merealisasikan tujuan utama tersebut, maka pengawasan pada taraf pertama bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang telah dikeluarkan, dan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan serta kesulitan-kesulitan yang dihadapi dalam pelaksanaan rencana berdasarkan penemuan-penemuan tersebut dapat diambil tindakan untuk memperbaikinya, baik pada waktu itu maupun waktu - waktu yang akan datang (Handoko, 2015).

### **Pengembangan Hipotesis**

#### **Beban Kerja dan Stress Kerja**

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012). Afrianty dan Rizky (2018) melakukan penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap stress kerja dengan *work life balance* sebagai variabel intervening (studi pada dinas sosial provinsi Jawa Timur Surabaya). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah :

H1 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo

#### **Konflik Kerja dan Stress Kerja**

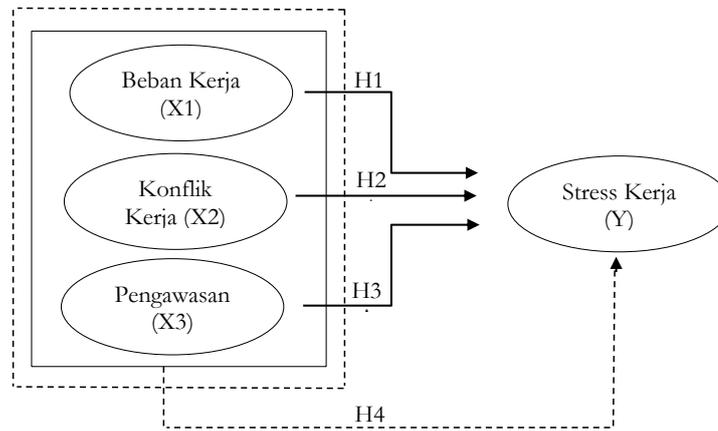
Konflik kerja adalah pertentangan antar pekerja yang timbul berdasarkan sikap emosional kedua belah pihak karena adanya kesenjangan pendapat yang kemudian apabila tidak dapat ditangani dengan baik, konflik dapat menjadi boomerang bagi kesatuan instansi (Hasibuan 2006). Hasby, M. (2017) melakukan penelitian yang mengenai pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan komunikasi terhadap Stress kerja Perawat Bagian Rawat Inap (pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah

H2 : Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo

#### **Pengawasan dan Stress Kerja**

Pengawasan adalah menemukan keseimbangan antara pengawasan organisasi dan kebebasan pribadi atau mencari tingkat pengawasan yang tepat (Handoko, 2001). Pengawasan yang berlebihan akan menimbulkan stress kerja, mematikan kreatifitas, dan akan merugikan organisasi sendiri.

Ahirudin (2013) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengawasan Pekerjaan Dan Konflik Kerja Terhadap Stress Pegawai Pada Cv. Fautra Nusantara Bandar Lampung. ). Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis pertama pada penelitian ini adalah :  
H3 : Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo.



Gambar 1. Model Penelitian

## Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Februari 2022 hingga Februari 2023, penelitian diadakan di Orens Mart Wonosobo Jawa Tengah. Metode penentuan sampel dalam kajian ini yaitu metode random sampling atau dalam pengambilan datanya dilakukan secara acak. Dalam mengumpulkan bahan untuk diteliti, cara yang diterapkan dalam kajian ini yaitu dengan cara observasi dan wawancara hingga penyebaran kuesioner yang didalamnya berisi pernyataan dan pertanyaan yang nantinya responden mengisi dengan jujur, dengan model perhitungannya yaitu dengan skala likert. Adapun cara menguji hasil dari kuesioner yaitu dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 26.0 yang diantaranya untuk menguji : uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (*Adjusted R Square*).

## Hasil dan Diskusi

### Hasil uji Validitas dan Reliabilitas

Pernyataan kuesioner terdiri dari 4 butir pernyataan tentang beban kerja, 5 butir pernyataan tentang konflik kerja, 5 pernyataan tentang pengawasan, dan 5 butir pernyataan tentang stress kerja. Pengujian validitas menggunakan Pearson Correlation melalui aplikasi SPSS versi 26.0. Hasil uji validitas menunjukkan nilai Sigi atau P Value < 0,05. Dengan demikian semua instrument valid. Menurut Ghazali (2011) suatu variable dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Butir – butir pernyataan tentang variable yang diteliti dapat dikatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alphah > 0,6.

### Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis pertama (H1), variable beban kerja dengan signifikansi 0,009 < 0,005 berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo. Pengujian hipotesis kedua (H2) dengan Tingkat signifikansi 0,000 < 0,005 berarti konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap stress kerja. Pengujian hipotesis ketiga (H3), hasil dari pengujian variable pengawasan dengan Tingkat signifikansi sebesar 0,002 < 0,005 berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo. Lebih lengkap hasi

ujihipotesis dapat dilihat di Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,599	1,514		2,378	0,021
Beban Kerja	0,309	0,115	0,243	2,687	0,009
Konflik Kerja	0,357	0,054	0,511	6,553	0
Pengawasan	0,214	0,068	0,285	3,159	0,002

Dependent Variable: Stress Kerja

Sumber: SPSS Versi 26.0 for windows

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja. Pengaruh positif berarti bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap stress kerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan semakin tinggi juga tingkat stress kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizky dan Afrianty (2018) yang menunjukkan bahwa variable beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat membuktikan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pada karyawan Orens Mart Wonosobo dapat diterima. Pengaruh positif berarti konflik kerja mempunyai pengaruh yang searah terhadap stress kerja. Artinya semakin tinggi konflik kerja pada karyawan semakin tinggi juga tingkat stress kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anuari, dkk (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap stress kerja.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja karyawan Orens Mart Wonosobo. Pengaruh positif berarti pengawasan mempunyai pengaruh yang searah terhadap stress kerja. Artinya semakin tinggi pengawasan maka semakin tinggi tingkat stress kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Ahirudin (2013) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara pengawasan secara positif dan signifikan terhadap stress kerja.

## Simpulan

Berdasarkan analisa dari seluruh data dan bahasan hasil pengkajian, disusunlah kesimpulan yaitu:

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi beban kerja sebesar 0,309 yang bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2,687 > t$  tabel 1,999. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja” diterima.
2. Konflik kerja (X2) berpengaruh positif terhadap stress kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi konflik kerja 0,357 yang bernilai positif dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan t hitung  $6,553 > t$  tabel sebesar 1,999. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis

kedua yang menyatakan bahwa “konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja” diterima.

3. Pengawasan (X3) berpengaruh positif terhadap stress kerja. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja yaitu 0,214 dan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  dan  $t$  hitung  $3,159 > t$  tabel 1,999. Hal tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis ketiga menyatakan” pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja” diterima.
4. Beban kerja, konflik kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan Orens Mart Wonosobo. Hal ini dibuktikan dari nilai  $F$  hitung 48,235  $> F$  tabel 2,75 dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “beban kerja, konflik kerja, dan pengawasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stress kerja” diterima.

Hasil uji  $F$  tersebut juga didukung oleh koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 0,689 atau 69%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja (X1), konflik kerja (X2), dan pengawasan (X3) mampu menjelaskan variable stress kerja(Y) sebesar 69% dan sisanya 31% dipengaruhi oleh variable lain diluar variable penelitian.

## Referensi

- Ahirudin. (2013). Pengaruh Pengawasan Pekerjaan dan Konflik Kerja terhadap Stress Pegawai pada CV. Fautra Nusantara Bandar Lampung. *Jurnal GEMA*. 5(1)
- Anuari, dkk. (2017). Pengaruh Konflik Kerja terhadap Stress Kerja dan Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Komitmen Organisasional (studi pada Karyawan PT. Pelabuhan Indonesia III Persero Kantor Pusat. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 42(1)
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Gitosudarmo, S. (2009). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: BPFE
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasby, M. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi terhadap Stress Kerja Perawat bagian Rawat Inap (pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). *Jom Fekon*. 4-1. (online). <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/13001>.
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat belas. Jakarta : Bumi Aksara
- Iman, I. dan Siswandi. (2009). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wicana Media
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Munandar, A.S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI – Press
- Raharjo, S. (2014). *Cara Melakukan Analisis Regresi Multiple (Berganda) dengan SPSS*. Diunduh pada 14 Juli 2023, dari <https://www.spssindonesia.com/>
- Rivai dan Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rizky, D., dan Afrianty, T.W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Kerja dengan work life balance sebagai variable intervening (studi pada Dinas sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 61(4).
- Robbins, S. (2008). *Perilaku Organisasi. Jilid I dan II*, alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaja Jakarta: Prenhallindo
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta
- Sunoyo, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru