

# Jurnal Manajemen dan Ekonomi Terapan

<https://ojs.inlic.org/index.php/jmet>

---

## Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu

Marsal<sup>1\*</sup>, Suparman Manuhung<sup>2</sup>, Natasya<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma

Email: [mkallabe17@gmail.com](mailto:mkallabe17@gmail.com)

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara serta kuesioner. Jumlah sampel 23 responden. Analisis data : analisis deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji T, dan analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, secara parsial beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sedangkan konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu dengan nilai sig 0,944 yang lebih besar dari 0,05.

Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik, Stres Kerja.

### Abstract

*This study aims to determine the Effect of Workload and Work Conflict on Work Stress of Village Employees at the Tanjong Village Office, Luwu Regency. This type of research is quantitative. The types of data are primary data and secondary data. Data collection by way of observation, interviews and questionnaires. The number of samples is 23 respondents. Data analysis: descriptive analysis, validity test, reliability test, multiple linear regression analysis, F test, T test, and analysis of the coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of the study show that workload and work conflict simultaneously have a significant effect on Village Employee work stress with a sig value of 0.000 which is less than 0.05, partially workload has a significant effect on Village Employee work stress at the Tanjong Village Office, Luwu Regency with a significant value sig 0.000 which is smaller than 0.05, while work conflict has no significant effect on the work stress of Village Officials at the Tanjong Village Office, Luwu Regency with a sig value of 0.944 which is greater than 0.05.*

*Keywords: Workload, Conflict, Work Stress*

---

## 1. Pendahuluan

Dalam organisasi, banyak sekali tentunya perubahan yang akan terjadi, karena seiring berjalannya waktu duniapun ikut berubah. Perubahan yang terjadi juga akan membawa perubahan terhadap kehidupan karyawan yang berada dalam organisasi tersebut. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja. Dalam perusahaan, karyawan dituntut berkerja dengan kualitas terbaiknya (Benua, 2019). Setiap pekerjaan pasti memiliki beban kerja yang masing-masing ada seperti pada umumnya. Penilaian kinerja dilakukan secara efektif untuk mengarahkan perilaku pegawai. Beban Kerja yang berlebihan pada setiap individu akan

mendatangkan dampak negatif tersendiri bagi seseorang. Apabila beban kerja terlalu berlebihan bagi seseorang, akan ada dampak negatif lain seperti munculnya konflik pada pekerjaan tersebut (Sarda, 2018). Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Stres sebagai suatu kondisi dinamis dimana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan (Pratama, 2018).

Ada beberapa penelitian terdahulu yang memiliki variable yang sama, antara lain : Budhiartini, (2021) Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Agrapersada Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan konflik kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara simultan, dan terdapat pengaruh beban kerja secara positif dan signifikan terhadap stres kerja secara parsial, terdapat pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja secara parsial. Wulandari, (2020) Pengaruh konflik dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada kantor badan pusat statistik Kota Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun secara simultan terhadap stres kerja pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kota Medan. Variabel yang paling dominan mempengaruhi stres kerja adalah variabel beban kerja, dan yang terakhir adalah konflik.

Fatika, (2020) menjelaskan pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa beban kerja dan konflik kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap stres kerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian dilakukan berdasarkan asumsi bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja pegawai. Menurut Munandar, (2012), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dibedakan atas beban kerja ringan, sedang, dan berat. Pekerjaan yang memiliki beban kerja ringan yaitu pekerja kantor, dokter, perawat, guru, dan pekerja rumah tangga dengan menggunakan mesin. Pekerjaan yang memiliki beban kerja sedang adalah industri ringan, mahasiswa, buruh bangunan, petani, pekerja toko, dan pekerja rumah tangga tanpa menggunakan mesin (Nathaniel & Marsal, 2020). Sedangkan pekerjaan yang memiliki beban kerja berat adalah petani tanpa mesin, kuli angkat/angkut, pekerja tambang, tukang kayu tanpa mesin, tukang besi, penari dan atlet. Indikator beban kerja adalah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai.

Konflik adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok-kelompok dalam organisasi yang timbul karena mereka harus menggunakan sumber daya yang langka secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama atau karena mereka mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda (Wulandari, 2020). Stres merupakan satu masalah yang tidak dapat dihindari oleh setiap orang dan seringkali banyak memberikan efek negatif terhadap kesehatan maupun kinerja seseorang (Lestari, 2018).

Desa Tanjong secara administratif merupakan bagian dari wilayah Kecamatan Bua Ponrang Kabupaten Luwu, terletak ± 19 km disebelah utara Kelurahan Noling (Kota Kecamatan), merupakan desa terluar yang berbatasan dengan Kecamatan Ponrang. Hingga

kini, Desa Tanjong telah mengalami beberapa kali perubahan wilayah akibat adanya pemekaran dusun menjadi desa baru. Dari hasil observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang diterima oleh aparat desa sering kali mengerjakan tugas yang menumpuk terus-menerus tanpa memikirkan bagaimana kemampuan yang dimiliki serta kelengkapan peralatan pendukung yang membantu aparat desa dalam mengerjakan pekerjaannya. Beban waktu yang kantor berikan kepada aparat desa juga tidak sesuai, dari jangka waktu yang sangat mendesak dengan pekerjaan yang tidak ada habisnya membuat aparat desa sering mengalami beban fisik yang berlebihan. Selain itu adanya fenomena aparat desa merasakan ada kesalah pahaman yang terjadi akibat menerima informasi yang salah, aparat desa sudah merasa menyampaikan pesan ataupun informasi secara benar namun tetap saja penerima informasi belum tentu mengerti tentang pesan yang di terimanya sehingga terkadang terjadi konflik antar rekan kerja yang lainnya.

## 2. Metodologi

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini kurang lebih selama 2 bulan lamanya dimulai dari bulan September sampai Oktober 2022. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut: Observasi, wawancara, dan kuesioner. Data yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah data kuantitatif dalam bentuk data yaitu bentuk angka yang dapat dihitung. Data ini dalam bentuk angka yang diperoleh dari Kantor Desa Tanjong seperti jumlah pegawai dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian. Data kualitatif berupa data dalam bentuk bukan angka yang mendukung data kuantitatif sebagai informasi. Sumber data, yaitu data primer dan data sekunder.

Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua aparat desa Kantor Desa Tanjong yang berjumlah 23 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu 23 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas dan uji realibilitas, analisis regresi linear berganda.

## 3. Hasil dan Pembahasan

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang Pegawai Desa Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Dari data yang diperoleh dilakukan tabulasi sehingga diperoleh gambaran secara menyeluruh dan terperinci jumlah total dari setiap item yang dipertanyakan dan disusun menurut aliran baris dan kolom sehingga akan mudah untuk diinterpretasikan secara kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian dengan mengambil responden sebanyak 23 Pegawai Desa Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Variabel yang diteliti adalah beban kerja dan konflik kerja pengaruhnya terhadap stres kerja, diperoleh gambaran responden yang dapat diuraikan berdasarkan jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, lama kerja pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu.

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini adalah responden yang jenis kelamin perempuan dengan persentase 52,1% dari 23 responden, karena pada saat melakukan penelitian kebanyakan jumlah responden jenis kelamin perempuan. Umur terbanyak responden dalam penelitian ini adalah responden yang berumur 31-40 tahun dengan

persentase 52% dari 23 responden, hal ini disebabkan karena Aparat Desa yang bekerja pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu mayoritas yang sudah lama bekerja pada instansi tersebut. Tingkat Pendidikan terbanyak responden dalam penelitian ini adalah yang tingkat pendidikan SMA dengan persentase 48% dari 23 responden, sedangkan pendidikan S1 dengan 25 persentase 39%. Lama bekerja terbanyak responden dalam penelitian ini adalah responden yang lama bekerja < 6 tahun dengan persentase 57% dari 23 responden, yang artinya aparat desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu telah memiliki pengalaman dalam proses bekerja yang cukup lama.

Komponen nilai tertinggi terdapat pada indikator penggunaan waktu kerja dengan nilai rata-rata skor mencapai 4,24. Hal tersebut menunjukkan bahwa jam kerja dilakukan seoptimal mungkin dengan tidak menggunakannya untuk kepentingan pribadi, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator kondisi pekerjaan dengan nilai rata-rata skor sebesar 4,21. Hal tersebut menandakan bahwa kondisi pekerjaan sudah sesuai dengan keterampilan/ilmu yang dimiliki. Konflik kerja (X2) menunjukkan seluruh responden memberikan jawaban sangat setuju. Berdasarkan rata-rata skor pada tabel 9 menunjukkan bahwa konflik kerja menghasilkan jumlah rata-rata sebesar 4,35. Komponen nilai tertinggi terdapat pada indikator konflik antar anggota kelompok dengan nilai rata-rata skor mencapai 4,40. Hal tersebut menunjukkan bahwa adanya hubungan yang baik dengan anggota kelompok lain di tempat kerja, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator konflik antar Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu.

#### a. Uji F

Pengujian ini digunakan untuk melihat apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan signifikansi  $5\% = 0,05$  dan *degree of freedom* (k-1) dan (n-k), dihasilkan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,493.

Tabel 1. Anova

#### Anova<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	of	Mean Squer	F	Sig
Regression	680.893	2	340.447	109.863	.000b
Residual	61.977	20	3.099		
Total	742.870	22			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X 1

#### b. Uji T

Uji T digunakan untuk menguji apakah variabel X1 dan X2 (beban kerja dan konflik kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (stres kerja). Derajat signifikan yang digunakan adalah 0,05 dengan  $T_{tabel}$  n-k = 1,725.

Tabel 2. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.796	4.268		1.592	.127
X1	-.838	.057	.957	14.791	.000
X2	-.006	.090	-.005	.071	.944

Dependent Variable: Y

a) Variabel beban kerja (X1). Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa beban kerja

(X1) berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh yakni sebesar 0,000 dimana lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 2 penelitian ini diterima.

- b) Variabel konflik kerja (X2), variabel konflik kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan yang diperoleh yakni sebesar 0,944 dimana lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis 3 penelitian ini ditolak.

c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi pada variabel lain dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Model Summary

Model	R	R Squar	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1.	.957 <sup>a</sup>	.917	.908	1.76035

Predictors: (Constant), X2, X1

Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan diantara keduanya menunjukkan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja. beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Hal tersebut menandakan bahwa beban kerja sangat mempengaruhi stres kerja Aparat Desa Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. Dengan demikian dapat diinterpretasikan apabila beban pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan aparat desa maka akan membuat aparat desa merasa stres dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, begitupun sebaliknya apabila beban pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sudah sesuai dengan kemampuan aparat desa maka tidak akan membuat aparat desa dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa: Beban kerja dan konflik kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu, hipotesis 1 dalam penelitian ini terjawab dan sejalan dengan hasil penelitian. Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu, hipotesis 2 dalam penelitian ini terjawab dan sejalan dengan hasil penelitian. Konflik kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap stres kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu, hipotesis 3 dalam penelitian ini ditolak dan tidak sejalan dengan hasil penelitian. Saran dalam penelitian ini adalah Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu di sarankan untuk memperhatikan kondisi pekerjaan yang diberikan kepada aparat desa agar setiap pekerjaan yang diberikan dapat di pertanggung jawabkan dengan baik. Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu di sarankan untuk menjaga dan memperbaiki konflik yang terjadi didalam instansi, agar ketika terjadi konflik dengan rekan kerja selalu di selesaikan dengan baik.

## 5. Ucapan Terima Kasih

Selama penelitian dan penyusunan laporan dalam ini, penulis tidak luput dari kendala. Semua kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak: Dr. Ir. H. Annas Boceng, M.Si selaku rektor Universitas Andi Djemma, Nurjannah, S.E.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andi Djemma. Dr. Rudianto, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Andi Djemma. Munawir, S.E., MM selaku Ketua Program Study Manajemen Universitas Andi Djemma. Sahabat-sahabat seperjuangan yang memberikan dukungan, sukses selalu buat kalian dalam mengejar mimpi masing-masing, terima kasih atas dukungan dan bantuannya sehingga penulisan ini dapat terselesaikan.

## 6. Daftar Pustaka

- Benua, M. G. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, konflik interpersonal dan mutasi kerja terhadap stres kerja pada PT. Pegadaian (persero) Kanwil v Manado. *Jurnal EMBA* Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3698 - 3707, 7(3), 3698–3707.
- Budhiartini, D. (2021). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja karyawan PT. Agrapersada medan. *Jurnal Insitusi Politeknik Ganeshha Medan Juripol*, Volume 4 Nomor 2 September 2021, 4(September), 56–63.
- Fatika, F. (2020). Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja di kantor kecamatan Binjai kota. (Skripsi). *Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan*.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lestari, E. E. D. (2018). Pengaruh konflik interpersonal, beban kerja, dan komunikasi terhadap stres kerja karyawan Pt. Viking engineering batam. *unlTi Poli ik* Vol2. No.2: 63- 177 Oktober 2018, 2(2), 163–177.
- Lukito, L. H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi* No. 45 / Th. XXV / Oktober 2018, 45, 24–35.
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nathaniel, R., & Marsal, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Walenrang Utara Kabupaten Luwu. *JEMMA (Journal of Economic, Management and Accounting)*, 3(1), 34-48.
- Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Galia Indonesia.
- Pratama, P. Y. A. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal ManajemenUnud*, Vol. 7, No. 8, 2018: 4570-4598, 7(8), 4570–4598.
- Rifandy, K. (2021). Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT . Matra Adhiraya Nusantara. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2021, 1(1), 730, 1(1).
- Rivai. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Edisi Ke 6). Depok: Raha Grafindo Persada. Ritonga.
- Robbins. (2016). *Human Resources Management* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Sarda, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Stres Perawat di Uptd Kesehatan Puskesmas Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. *Journal of Management Volume 1* No. 3 2018, 1(3).

- Setiaji, S. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja Air Traffic Controller Dalam Sebuah Bandar Udara. Skripsi: Program Studi Strata II Pada *Jurusan Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 31.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19th ed.). Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center for Academic Publising Service.
- Wulandari, F. (2020). Pengaruh konflik dan beban kerja terhadap stres kerja pegawai pada kantor badan pusat statistik kota medan. (Skripsi). *Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Iniversitas Pembangunan Panca Budi Medan*.