

# Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Marchesini Group Indonesia

Aprillia Jihad Suhendra, Dudung Abdurrahman, dan Firman Shakti Firdaus

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Islam Bandung

Bandung, Indonesia

prillij@gmail.com, abahdar@gmail.com, firmanshakti83@gmail.com

**Abstract**—This study aims, namely: (1) To determine interpersonal conflicts in the Marchesini Group Indonesia. (2) To find out the workload at Marchesini Group Indonesia. (3) To determine work stress at Marchesini Group Indonesia. (4) To find out how much influence interpersonal conflict has on employee work stress at Marchesini Group Indonesia. (5) To find out how much influence the workload on employee work stress in Marchesini Group Indonesia. (6) To find out how much influence interpersonal conflicts and workloads have on employee work stress at Marchesini Group Indonesia. The sampling technique is saturated sampling. This study uses descriptive and verification methods with 32 respondents using field research data collection techniques and library research. The results of this study concluded that: 1) Interpersonal conflicts among employees of Marchesini Group Indonesia are in the very good / very high category. 2) The workload of Marchesini Group Indonesia employees is in the very good / very high category. 3) Employee stress at Marchesini Group Indonesia is in the very good / very high category. 4) Interpersonal conflict has an effect on employee work stress with an effect of 12%. 5) Workload has an effect on employee work stress with an effect of 62.1%. 6) Interpersonal conflict and workload have an effect on work stress with an effect of 55,20%.

**Keywords**— *Interpersonal Conflict, Workload, Work Stress.*

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan, yaitu: (1) Untuk mengetahui konflik interpersonal di Marchesini Group Indonesia. (2) Untuk mengetahui beban kerja di Marchesini Group Indonesia. (3) Untuk mengetahui stres kerja di Marchesini Group Indonesia. (4) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik interpersonal terhadap stres kerja karyawan di Marchesini Group Indonesia. (5) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Marchesini Group Indonesia. (6) Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stres kerja karyawan di Marchesini Group Indonesia. Teknik penarikan sampel adalah sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan metode verifikatif dengan jumlah responden sebanyak 32 orang menggunakan teknik pengumpulan data penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Konflik Interpersonal pada karyawan Marchesini Group Indonesia termasuk kategori sangat baik/ sangat tinggi. 2) Beban kerja pada karyawan Marchesini Group Indonesia termasuk kategori sangat baik/ sangat tinggi. 3) Stres Kerja karyawan Marchesini Group Indonesia termasuk kategori

sangat baik/ sangat tinggi. 4) Konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 12% 5) Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan dengan pengaruh sebesar 62,1%. 6) Konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan pengaruh sebesar 55,20%.

**Kata Kunci**—*Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Stres Kerja.*

## I. PENDAHULUAN

Era globalisasi adalah era di mana penggunaan teknologi menjadi lebih maju dan terbuka, hal ini membuat dampak yang signifikan. Perkembangan perekonomian yang menjadi pesat, membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia dalam berbagai sektor mengalami persaingan ketat terutama dalam sektor industri.

Pertumbuhan industri secara global terbilang cukup maju. Hal ini terbukti munculnya perusahaan-perusahaan dari perusahaan kecil maupun besar yang ikut meramaikan dunia usaha di Indonesia. Perkembangan industri di Indonesia secara keseluruhan hampir selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya, dimulai dari industri jasa, makanan, pakaian, peralatan elektronik, hingga otomotif (Purnama, 2008:58). Dalam mewujudkan tujuan perusahaan di era global ini, perlu adanya SDM yang berkompeten.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Untuk dapat mengelola SDM dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani SDM harus mengerti masalah manajemen SDM dengan baik pula (Widodo, 2015). Meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu keharusan agar tercapainya tujuan yang di inginkan

perusahaan.

Penilaian keefektifan organisasi tidak bisa hanya didasarkan pada pencapaian tujuan dari segi produktifitas hasil kerja, tetapi juga proses kerjasama, kemampuan organisasi dalam menyesuaikan situasi dengan lingkungannya, pemberian perintah, pemberian motivasi, dan aspek internal lainnya. Oleh sebab itu, organisasi semestinya menekankan pencapaian proses internal organisasi yang lancar agar para anggota lebih bersemangat dalam bekerja (Daft & Steers, Hoy dan Miskel dalam Jawad, 2018:109). Untuk mewujudkan semua itu, perusahaan perlu mengatasi masalah masalah yang dihadapi karyawan salah satunya yaitu meminimalisir stres kerja dikalangan karyawan.

Stres kerja adalah suatu tekanan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2015:157). Faktor yang mengakibatkan terjadinya stres kerja sangat beragam antara lain; konflik individu internal perusahaan maupun eksternal, beban kerja yang berlebih, lingkungan 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.

Konflik 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, beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

Beban kerja menurut karyawan sendiri pun berbeda-beda. 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). Melihat fenomena itu maka peneliti melakukan penelitian pada salah satu perusahaan.

Marchesini Group Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pengemasan farmasi. Marchesini Group adalah perusahaan Italia yang didirikan pada tahun 1974 oleh Massimo Marchesini, seorang teknisi khusus dalam pembuatan mesin otomatis, dengan tujuan ini Mr. Marchesini berkolaborasi dengan seorang juru gambar muda bernama Giuseppe Monti, seorang pakar teknis dari industri sepeda motor. Perusahaan memasuki sektor pengemasan, memproduksi mesin pengisian sachet pertama untuk bubuk pengemasan dan mesin pengisian tabung pertama, yang mengemas tablet effervescent dalam tabung kaku. Marchesini Group berkomitmen untuk membangun keberadaan teritorial yang kuat untuk memastikan respons yang optimal terhadap kebutuhan pelanggan dan menjamin keunggulan produk dalam hal inovasi, kinerja, dan bantuan. Organisasi penjualan luar negeri Grup memiliki jaringan internasional yang luas dengan 14 cabang asing yang berlokasi di pasar strategis, serta 35 agensi, yang bersama-sama mencakup 116 negara di seluruh dunia. Marchesini Group masuk ke Indonesia pada tahun 2007 dibawah

pimpinan Iwan Budiman dan saat ini kantor Marchesini Group Indonesia terletak di Graha Elnusa, 12th Floor, Jl. Tahi Bonar Simatupang - 12560 - Jakarta Selatan - INDONESIA.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada karyawan yang bekerja di Marchesini Group Indonesia, menemukan permasalahan-permasalahan yang dialami oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Permasalahan tersebut dikarenakan konflik interpersonal sehingga menjadikan perbedaan pendapat antara individu, lalu beban kerja yang diberikan cukup banyak namun waktu yang diberikan untuk menyelesaikannya cukup singkat. Contohnya yaitu jika ada kerusakan mesin yang tak diduga, karyawan harus menyelesaikannya dengan cepat walaupun itu hari libur. Konflik interpersonal dan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres kerja pada karyawan Marchesini Group Indonesia.

Dampak dari stres kerja meliputi, sakit kepala, pusing, pening, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah, sedih depresi, mudah menangis, mudah tersinggung, kehilangan kepercayaan kepada orang lain, meningkatnya frekuensi absensi (Schultz dalam Agung, 2016). Berikut adalah tabel 1.1 absensi yang ada di Marchesini Group Indonesia.

TABEL 1. ABSENSI MARCHESINI GROUP INDONESIA TAHUN 2020

Bulan	Karyawan			Total
	Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan	
Januari	6	3	2	11
Februari	13	6	3	22
Maret	15	15	2	32
April	17	5	5	27
Mei	17	10	6	33
Juni	30	13	5	48
Juli	25	16	5	46
Agustus	34	20	4	58

Sumber: Marchesini Group Indonesia (2020)

Berdasarkan hasil observasi, di Marchesini Group Indonesia tingginya absensi menguatkan teori bahwa stres kerja mengakibatkan karyawan sakit maupun absensi meningkat. Maka peneliti melampirkan hasil wawancara menjadi beberapa poin diantaranya sebagai berikut :

1. Beberapa karyawan mengalami kesulitan dalam menyatukan pikiran dengan rekan kerja yang berbeda pemikiran dan budaya dalam organisasi.

2. Kerjasama tim menurun dikarenakan masalah berbeda pendapat dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan
3. Beberapa karyawan dihadapkan dengan berbagai kondisi pekerjaan yang tingkat resiko pengerjaannya sangat tinggi. Mereka dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan serta disesuaikan dengan jadwal proyek yang ada, sementara itu karyawan perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan.

Berdasarkan uraian gejala dan beberapa teori pendukung diatas, maka peneliti bermaksud meneliti lebih lanjut dengan judul penelitian yang akan diajukan yaitu sebagai berikut: “Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Marchesini Group Indonesia”.

## II. LANDASAN TEORI

### A. Konflik Interpersonal

Tuntutan pekerjaan yang tinggi, alur pekerjaan yang tidak terarah dan semakin maju nya perusahaan, menuntut setiap karyawan harus bekerja dengan tekanan tinggi yang dimana tekanan tersebut berdampak terhadap stres, salah satu faktor yang menyebabkan stress adalah munculnya konflik interpersonal. Hal tersebut menjadi masalah serius yang dihadapi perusahaan.

“Konflik yang berkaitan dengan perselisihan antara dua orang anggota organisasi dan terjadi karena adanya perbedaan individual atau pun keterbatasan sumber daya dan ketidaksesuaian tindakan antara pihak yang berhubungan” **Supardi dan Anwar (2011)**

### B. Beban Kerja

Beban kerja sebagai perbedaan kapasitas yang dimiliki suatu individu yang bersifat fisik dan mental, namun masing masing mempunyai perbedaan tingkat pembebanan. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress.

“Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu”. **Hariyono (2009:162)**

### C. Stres Kerja

Semakin tinggi tujuan yang ingin dicapai perusahaan membuat semakin besar tuntutan yang harus dikerjakan oleh karyawan, timbulnya berbagai macam permasalahan. Hal ini membuat banyaknya tekanan kepada karyawan yang memicu berbagai hal, salah satunya adalah stres kerja.

“Stres kerja memiliki dampak ketegangan fisik dan pikiran yang mengakibatkan terjadinya kondisi yang tidak seimbang dan mempengaruhi kinerja karyawan”. Rivai dan Jauvani (2009).

## III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah peneliti melakukan studi lapangan dan mengolah data yang didapatkan dengan menggunakan bantuan program *IBM SPSS Statistics 25*, maka pada bab ini peneliti akan menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya.

Hasil pengolahan data dan pembahasan dalam penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner kepada karyawan Marchesini Group Indonesia sebagai sumber data utama. Kuesioner disebarkan kepada 32 orang responden di Marchesini Group Indonesia. Kuesioner ini terdiri dari 15 item pernyataan yang diuraikan berdasarkan variabel yang akan diteliti yakni Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan.

### A. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017:53) menyatakan bahwa penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Metode yang digunakan adalah sebagai berikut: hasil pengoperasian variabel disusun dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan (kuesioner/angket).

**TABEL 2.** REKAPITULASI TANGGAPAN KARYAWAN MENGENAI KONFLIK INTERPERSONAL

No	Dimensi	Rata - Rata	Klasifikasi
1	Perbedaan pendapat antar individu	4,68	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
2	Perbedaan pemikiran karena latar belakang kebudayaan yang berbeda	4,81	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
3	Perbedaan kepentingan antar individu	4,87	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
4	Perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri	4,75	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
5	Perbedaan kesalahan diri sendiri	4,75	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,77</b>	<b>Sangat Baik/ Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan rekapitulasi hasil konflik interpersonal karyawan Marchesini Group Indonesia, secara keseluruhan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,77. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 4,21-5,00 dan berada dalam kategori Sangat Baik/ Sangat Tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa konflik interpersonal karyawan Marchesini Group Indonesia dapat dinilai Sangat Baik/ Sangat Tinggi.

**TABEL 3. REKAPITULASI TANGGAPAN KARYAWAN MENGENAI BEBAN KERJA**

No	Dimensi	Rata-Rata	Klasifikasi
1	Menangani pekerjaan dengan baik	4,69	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
2	Penerimaan informasi sesuai target	4,78	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
3	Mengambil keputusan dalam bekerja	4,78	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
4	Waktu dalam menyelesaikan tugas	4,62	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
5	Standar kerja yang jelas mengenai pekerjaan dari atasan	4,46	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,66</b>	<b>Sangat Baik/ Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas, menjelaskan rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi beban kerja pada karyawan Marchesini Group Indonesia dengan 5 pernyataan, secara keseluruhan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,66. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 4,21-5,00 dan berada dalam kategori sangat baik/ sangat tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan beban kerja Marchesini Group Indonesia dapat dinilai sangat tinggi.

**TABEL 4. REKAPITULASI HASIL PENILAIAN DIMENSI STRES KERJA**

No	Dimensi	Rata-Rata	Klasifikasi
1	Stres kerja cenderung membuat kinerja menurun menyelesaikan tugas.	4,62	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
2	Kinerja tidak akan optimal jika mengalami tekanan yang berat dalam bekerja.	4,22	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
3	Stres kerja karena tidak harmonis dengan rekan kerja.	4,62	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
4	Informasi yang kurang jelas mengenai pekerjaan dari atasan.	4,65	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
5	Stres kerja yang membuat rekan kerja tidak mendapatkan kerjaan	4,37	Sangat Baik/ Sangat Tinggi
<b>Rata-Rata</b>		<b>4,49</b>	<b>Sangat Baik/ Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan rekapitulasi Hasil Penilaian Dimensi stres kerja karyawan Marchesini Group Indonesia dengan 5 pernyataan, secara keseluruhan hasil penelitian diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,49. Nilai tersebut berada dalam kelas interval antara 4,21-5,00 dan berada dalam kategori sangat baik/ sangat tinggi. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja karyawan Marchesini Group Indonesia dapat dinilai sangat tinggi.

Pengujian Hipotesis Konflik Interpersonal terhadap

Stres Kerja(Uji t), Menurut **Ghozali (2016:97)** uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**TABEL 5. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA (UJI T)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-.344	.734
	Konflik Interpersonal	.279	2.899	.007
	Beban Kerja	.761	7.919	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai thitung (2,899) ≥ ttabel (1,697). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja.

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Konflik Interpersonal terhadap Stres Kerja, setelah dihasilkan persentase maka dapat diketahui bahwa variabel konflik interpersonal(X1) memberikan pengaruh sebesar 12% terhadap stres kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Beban kerja terhadap Stres Kerja (Uji t), Menurut **Ghozali (2016:97)** uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**TABEL 6. HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA (UJI T)**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		-.344	.734
	Konflik Interpersonal	.279	2.899	.007
	Beban Kerja	.761	7.919	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, terlihat bahwa nilai thitung (7,919) ≥ ttabel (1,679). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

Hasil Perhitungan Koefisien Beban kerja terhadap Stres Kerja, setelah dihasilkan persentase maka dapat diketahui bahwa variabel beban kerja (X2) memberikan pengaruh sebesar 62,1% terhadap stres kerja (Y).

Pengujian Hipotesis Konflik Interpersonal dan Beban kerja terhadap Stres Kerja (Uji F), Menurut **Ghozali (2016:96)** Uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama

berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Cara yang digunakan untuk uji F yakni dengan melihat probabilitas signifikansi dari nilai F pada tingkat signifikansi sebesar 5%. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan melihat nilai Analysis of varian (ANOVA). Hasil dari perbandingan itulah yang dinamakan Fhitung. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

**TABEL 7. HASIL UJI KONFLIK INTERPERSONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA (UJI F)**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	169392411.42	2	84696205.71	41.85	.000 <sup>b</sup>
Residual	58677499.453	29	2023362.050		
Total	228069910.87	31			

a. Dependent Variable: Stres Kerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Interpersonal

Berdasarkan tabel, di dapat F hitung sebesar 41,895 > 3,327 probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

#### B. Koefisien Determinasi

**TABEL 8. KOEFISIEN DETERMINASI KONFLIK INTERPERSONAL DAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 <sup>a</sup>	.743	.725	1422.44931

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

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Dari hasil perhitungan, bahwa konflik interpersonal dan beban kerja memberikan pengaruh terhadap stres kerja sebesar 55,20%, sedangkan sisanya sebesar 44,8 % lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

#### C. Pembahasan

Berdasarkan uji hipotesis (t), terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  (2,899)  $\geq t_{tabel}$  (1,697). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja dengan pengaruh sebesar 12%.

Berdasarkan uji hipotesis (t), terlihat nilai  $t_{hitung}$  (2,899)  $\geq t_{tabel}$  (1,697). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja dengan pengaruh sebesar 62,1%.

Berdasarkan uji hipotesis (F), di dapat F hitung sebesar 41,895 > 3,327 probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu konflik interpersonal dan beban kerja mampu meningkatkan stres kerja dengan pengaruh sebesar

55,20%, sedangkan sisanya sebesar 44,8% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan penulis melalui analisa data statistik dari kuisioner yang disebar, observasi, dan wawancara maka dapat ditarik menjadi kesimpulan diantaranya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal karyawan Marchesini Group Indonesia diperoleh nilai bobot variable rata-rata sebesar 4,77 dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa beban kerja karyawan Marchesini Group Indonesia diperoleh nilai bobot variable rata-rata sebesar 4,66 dapat disimpulkan bahwa beban kerja sangat tinggi.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa stres kerja karyawan Marchesini Group Indonesia diperoleh nilai bobot variable rata-rata sebesar 4,49 dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat tinggi.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja secara parsial berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Marchesini Group Indonesia, konflik interpersonal berpengaruh sebesar 12% dan beban kerja berpengaruh sebesar 62,1%.
5. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa konflik interpersonal dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap stres kerja karyawan Marchesini Group Indonesia, konflik interpersonal dan beban kerja berpengaruh sebesar 55,20%.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afriyanty, Tri. 2018. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening (Studi pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya). Surabaya :Jurnal Administrasi Bisnis.(Vol.61 No.4 Agustus).
- [2] Anggit Astianto dkk. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen.,
- [3] Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- [4] Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta
- [5] Aster Andriani Kusuma dan Yoyok Soesatyo, 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 2 No. 2. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.
- [6] Cendhikia. D. B, Utami. H. M dan Prasetya. A. (2016). Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan : Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 35 No. 2
- [7] Davis, Keith, and Newstrom, John,W. 2002. Organizational Behavior At Work. 11 edition. New York. Mc Graw - Hill

- [8] Dewi, Aristantya. Wibawa. 2016. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Denpasar: E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2015:4865-4891.
- [9] Dewi, T. H., dan A. Handayani. 2013. Kemampuan Mengelola Konflik Interpersonal di Tempat Kerja Ditinjau dari Persepsi terhadap Komunikasi Interpersonal dan Tipe Kepribadian Ekstrovert. *Jurnal Psikologi Undip*, 12(1), 34-43
- [10] Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- [11] Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008, Cet. 9.
- [12] Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- [13] Gitosudarmo, Indriyo. 2000. *Manajemen Pemasaran*. BPFE. Yogyakarta.
- [14] Hasibuan S.P Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- [15] Hariyono, W., D. Suryani., dan Y. Wulandari. 2009. Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelemahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta P DHI Kota Yogyakarta. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan.
- [16] Hocker, Joyce & William W. Wilmot. (2007). *Interpersonal Conflict*. New York: McGra Hill.
- [17] Irawati Rusda, Carollina Dini. 2017. *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Opertor Pada PT Giken Precision Indonesia*. Batam:Prodi Administrasi Bisnis Terapan Politeknik Negeri Batam.
- [18] Iresa, Amelia Rahma Utami, Mahida Nayati Utami dan Arik Prasetya. 2015. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 23 No. 1
- [19] Jawad, Iqbal. 2018. Pengaruh Remunerasi dan Beban Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Survey Pada Dosen di Lingkungan Universitas Brawijaya : *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*Vol. 62 No. 1.
- [20] Lestari, Utama. 2017. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT POS Indonesia (Persero) Pusat Denpasar : E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 2017: 6357-6382
- [21] Lestari Esther ED,Ratnasari Sri L. 2018. Pengaruh Konflik Interpersonal, beban kerja dan komunikasi terhadap Stres Kerja Karyawan PT. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, Vol 2. No.2 : 163 - 177
- [22] Perry dan Potter. 2006. *Fundamental Keperawatan volume 2, Edisi IV*. Jakarta: EGC.
- [23] Prihatini. (2007). *Analisis Hubungan Bebab Kerja Dengan Stress Kerja Perawat di Setiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan.
- [24] Putu Yogi Agastya Pratama, IGB Honor Satrya (2018) *Penaruh Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 7, No 8, 2018.
- [25] Rajak, Adnan. 2013. Pengaruh Konflik Interpersonal, Work-Family Conflict dan Stres, terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kepuasan Hidup, Ternate: Fakultas Ekonomi Universitas Khairun Ternate.
- [26] Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [27] Sliter, M.T., Pui, S.Y., Sliter, K.A., Lex, S.M. 2011. The differential effects of interpersonal conflict from customers and coworkers: Trait anger as a moderator.*Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 4, pp. 424-440.
- [28] Soesatyo, Yoyok. 2014. *Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Aster Andriani Kusuma*, Surabaya: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- [29] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- [30] Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- [31] Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- [32] Supardi dan S. Anwar. 2011. *Dasar – dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press
- [33] Sutarto Wijono.2010. *Psikologi Industri dan Organisasi*.Jakarta : Kencana