

**PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP STRES PEGAWAI DI MASA PANDEMI
COVID-19 PADA BPJS KETENAGAKERJAAN KANTOR CABANG GRESIK**

S U L A T I P

NIM : 18210742

**PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA
2022**

ABSTRACT

The Gresik Branch of BPJS Employment Office is one of the public service offices which during the Covid-19 pandemic applies various health protocols that must be carried out by every employee and all visitors in the office. This study aims to determine the partial and simultaneous effect of Workload, Interpersonal Conflict and Work Environment on Employee Stress during the Covid-19 Pandemic at BPJS Ketenagakerjaan Branch Office Gresik.

This study uses a quantitative research type with a population of 30 employees of BPJS Employment Gresik Branch Office, using census sampling technique, the research sample obtained is 30 respondents. Using multiple linear regression as data analysis and hypothesis testing t test and F test.

The results of this study are that workload has a significant and positive effect on employee stress during the Covid-19 pandemic at BPJS Employment at the Gresik Branch Office with a magnitude of 0.378 or 37.8%. Interpersonal Conflict has a significant and positive effect on Employee Stress in the Covid-19 Pandemic Period at BPJS Employment at the Gresik Branch Office with a magnitude of 0.613 or 61.3%. The Work Environment has a significant and negative effect on Employee Stress during the Covid-19 Pandemic at BPJS Employment at the Gresik Branch Office with a magnitude of 0.507 or 50.7% Workload, Interpersonal Conflict and the Work Environment together have a significant effect on Employee Stress during the Covid Pandemic Period -19 on BPJS Employment Gresik Branch Office with a magnitude of effect of 0.406 or 40.6%.

Keywords: Workload, Conflict, Interpersonal, Environment, Stress

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang paling penting seperti halnya sumber daya alam, teknologi dan modal, di mana manusia adalah penggerak terpenting bagi sebuah perusahaan. Organisasi sebenarnya memerlukan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan terbaik, khususnya di era globalisasi ini. Seluruh bisnis perusahaan komersial pada era ini haruslah siap untuk berkembang serta memperkuat diri dengan cara yang baik untuk bersaing agar mampu menjawab semua situasi yang menuntut di masa depan. Sumber daya manusia dalam contoh ini, karyawan umumnya memainkan posisi yang aktif dan dominan dalam kegiatan perusahaan karena kenyataan bahwa karyawan adalah penentu, pelaku, dan perencana tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas untuk mendapatkan, memperluas, menjaga dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk membimbing perusahaan dalam mencapai impiannya. Dalam mewujudkan impian organisasi, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) terbaik. Kinerja karyawan yang berkualitas harus senantiasa ditingkatkan dan dipertahankan, di antaranya yaitu untuk memberikan rasa nyaman pada lingkungan baik fisik maupun non fisik, namun juga untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Penyediaan lingkungan kerja yang sesuai akan harapan pegawai dapat menjadikan pegawai

terstimulasi agar kinerja karyawan maksimal dalam bekerja membuat pegawai senang dan puas, baik terhadap lingkungan kerja perusahaan ataupun motivasi yang diperoleh dari pihak perusahaan atau instansi khususnya pimpinan instansi ataupun antar karyawan dengan harapan tiap-tiap pegawai, dengan demikian bila karyawan sudah puas maka harapannya akan bisa mencapai tujuan utama perusahaan secara mudah. Lingkungan kerja yang baik bisa memacu kepuasan kerja dan produktivitas pekerja sehingga bisa mengurangi stres. Siagian (2019: 103), berpendapat bahwa keuntungan dari lingkungan kerja yaitu untuk membentuk semangat kerja, dengan demikian pada akhirnya produktivitas dan kinerja standar secara keseluruhan mengalami peningkatan. Lingkungan kerja juga bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Munculnya kepuasan kerja ini dirasakan oleh pekerja itu sendiri. Kepuasan kerja menampilkan perasaan karyawan tentang puas atau sedih, nyaman ataupun tidak dengan lingkungan kerja dari instansi tempatnya bekerja.

Peningkatan kinerja secara keseluruhan dengan cara bahwa kinerja keseluruhan yang baik akan menjadi umpan balik bagi bisnis, atau motivasi kerja dan individu tidak akan lagi menikmati kepuasan kerja di tempat bisnis. Orang tersebut juga harus meningkatkan kinerja secara keseluruhan melalui bagaimana karyawan membangun hubungan dengan atasan dan bawahan di tempat kerja. Stress-stress yang dihadapi melalui karyawan akan

menimbulkan stress pada pria atau wanita tersebut. Demikian pula, kemampuan mental dan fisik pekerja akan memberikan produktivitas yang tepat bagi majikan jika pekerja tidak mengalami stress yang menyebabkan stress di tempat dia bekerja.

Sumber daya manusia biasanya dikaitkan dengan perusahaan mana pun sebagai elemen penentu gaya hidup dan posisinya dalam berkontribusi pada pemenuhan keinginan organisasi secara efektif dan efisien. Mengatasi masalah dalam urusan otoritas membutuhkan pertanyaan tentang dari karyawan, waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan anggota keluarga yang tepat di antara karyawan. Stress ini akan muncul ketika ada kebutuhan pada diri seseorang yang dirasa berat, mendesak, memberatkan atau melebihi kemampuan individu untuk berubah karena produktivitas kerja menjadi turun.

Menurut Robbins (2013), stress adalah ketidakseimbangan antara pilihan dan potensi untuk memuaskannya sehingga memiliki efek penting baginya. Stress sebagai situasi dinamis di mana manusia dihadapkan dengan kemungkinan, batasan dan tujuan dan konsekuensi yang terkenal sangat kritis namun tidak pasti. Stress kerja adalah situasi yang dapat dibagi menjadi komponen yang unik, dalam bentuk stress emosional, ketakutan, dan tidak adanya keterlibatan dalam tanggung jawab olahraga. Gaya hidup mutakhir semakin kompleks, manusia akan cenderung bersenang-senang di bawah stress jika mereka tidak dapat mengubah

keinginan mereka untuk kebenaran disekitarnya, setiap kenyataan ini ada di sekitar mereka. Atau di luar dirinya. Semua jenis stress pada dasarnya karena kurangnya pengetahuan manusia tentang hambatan mereka.

Konflik interpersonal sebagaimana pemaparan Wijono (2012) yaitu konflik yang berkemungkinan untuk berperilaku lebih teratur dalam hubungan antara orang-orang dan orang-orang dalam suatu instansi. Robbin dan Judge (2013) memaparkan, konflik interpersonal dipengaruhi faktor-faktor salah satunya adalah komunikasi sebagai metode bertukar pesan di antara orang-orang atau di antara lembaga-lembaga kecil, dengan banyak konsekuensi dan sedikit masuk. Komunikasi ini memainkan fitur krusial dalam interaksi sosial sebab melalui komunikasi ini bisa menjadi sumber konflik interpersonal.

Menurut Munandar (2014:20) memberikan penjelasan bahwa beban kerja yakni suatu usaha yang dapat diberikan kepada seorang pegawai untuk diselesaikan pada waktu yang tepat dengan bantuan penggunaan kemampuan serta bakat yang dimiliki pegawai tersebut. Beban kerja adalah urutan atau kumpulan tanggung jawab yang diberikan melalui manajemen pada karyawan yang harus diselesaikan dengan menggunakan unit organisasi atau pemegang peran dalam kerangka waktu yang tepat. Mempelajari beban kerja adalah alat untuk memahami jumlah tenaga kerja sumber daya manusia, dipergunakan untuk menyelesaikan masalah perusahaan untuk jangka

waktu tertentu, dimana sekarang bukan hanya beban yang terkait dengan skala dan variasi yang dihasilkan oleh setiap pekerja.

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik merupakan salah satu kantor pelayanan publik yang mana dimasa pandemi Covid-19 ini mengaplikasikan bermacam protokol kesehatan yang harus dijalankan oleh setiap pegawai dan seluruh pengunjung di kantor tersebut, untuk itu dengan adanya beban kerja yang tinggi serta adanya protokol kesehatan yang harus dijalankan secara ketat dapat memberikan dampak pada stress kerja pegawai. Lingkungan kerja yang harus dijaga kesterilannya membuat pegawai tidak dapat leluasa dalam bekerja, pegawai harus beradaptasi pada kebiasaan baru penerapan protokol kesehatan salah satunya memakai masker selama bekerja membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja. Selain itu ketika ada pegawai yang kurang memperhatikan protokol kesehatan akan menimbulkan konflik personal antar pegawai yang telah menjalankan peraturan ketat mengenai protokol kesehatan di masa pandemi saat ini. Untuk itu judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik”**.

Rumusan Masalah

Sebagaimana uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam pembahasan ini adalah:

1. Apakah beban kerja mempengaruhi stress kerja selama masa pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan di lingkungan kerja dinas Gresik?
2. Apakah konflik interpersonal berpengaruh terhadap stress pekerja selama masa Pandemi Covid-19 di kantor BPJS Ketenagakerjaan Gresik?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stress pekerja selama masa pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan kantor dinas Gresik?
4. Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja Secara Bersamaan Mempengaruhi Stress Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19 di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gresik?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manullang dalam Supomo dan Nurhayati (2018:2) memberikan definisi bahwa manajemen yaitu seni dan ilmu terkait pengewasan, penyusunan, pengarahan, pengorganisasian, dan perencanaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Sementara manajemen sebagaimana penjelasan dari Hasibuan (2017:2) yaitu pengetahuan teknologi dan karya seni yang melakukan pengaturan terkait proses untuk penggunaan yang kuat dan sukses dari aset manusia dan aset yang berbeda untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut John Kotter (2014:8) *management is a hard and speedy*

of strategies which could hold a complicated gadget of human beings and generation running without problems. The most vital elements of control encompass making plans, budgeting, staffing, controlling, and problem solving.

Beban Kerja

Mudayana dalam Hannani (2016:4) memberikan definisi dari beban kerja adalah suatu hal yang timbul dari interaksi antara keinginan tugas, persepsi dan perilaku individu, rekan kerja, kemampuan, serta lingkungan kerja.

Beban kerja sebagaimana pemaparan dari Siswanto dalam Ellyzar (2017:38) Beban kerja adalah beberapa kegiatan yang harus diselesaikan melalui suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan strategi evaluasi sistem, strategi evaluasi beban kerja, atau teknik manajemen yang berbeda dalam waktu tertentu.

Munandar (2014:20) memberikan pemaparan bahwa beban kerja yakni tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan atau staf untuk diselesaikan secara tepat waktu dengan mempergunakan kompetensi dan kemampuan fisik orang. Beban kerja adalah perjuangan atau sejumlah tanggung jawab yang manajemen berikan pada karyawan yang harus diselesaikan menggunakan unit organisasi atau pemegang peran dalam suatu jangka waktu.

Konflik Interpersonal

Wijono (2012) memberikan definisi dari konflik interpersonal

yakni konflik yang memiliki peluang untuk muncul lebih sering dalam hubungan antara orang-orang dan orang-orang dalam suatu perusahaan.

Sesuai dengan Hung et al., (2013:141) konflik interpersonal diberikan definisi secara luas karena timbulnya gagasan pada saat pihak-pihak yang berbeda selalu memiliki perspektif atau perjuangan yang sama pada saat yang mungkin ada perbedaan antara orang-orang yang berbeda.

Konsisten dengan Supardi dan Anwar (2011), konflik interpersonal menyangkut perselisihan di antara anggota perusahaan serta timbul sebab variasi karakter atau sumber yang terbatas dan selain itu tindakan tidak sesuai anantara peristiwa.

Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2019) yang dimaksud dengan lingkungan kerja ialah suatu lingkungan dimana para karyawan bekerja setiap hari.

Menurut Sedarmayanti (2018:23) juga menerangkan bahwa lingkungan kerja ialah tempat dimana ada usaha yang didalamnya terdapat berbagai fasilitas pendampingan untuk mencapai keinginan badan usaha sesuai dengan visi dan proyek perusahaan. Kondusifnya lingkungan kerja memungkinkan dan memberi rasa perlindungan pada karyawan untuk bekerja secara maksimal. Lingkungan kerja bisa memiliki efek pada emosi karyawan.

Lingkungan kerja menurut penjelasan dari Siagian (2019: 103) memiliki manfaat yaitu untuk memperluas kepuasan kerja, dengan demikian akan terjadi

peningkatan kinerja dan produktivitas. Lingkungan kerja bisa pula mempengaruhi kepuasan tugas orang. Kebanggaan timbul karena situasi dalam organisasi. Kegembiraan aktivitas menampilkan emosi karyawan tentang puas atau tidaknya, nyaman atau tidaknya dengan kerja-kerja lingkungan organisasi tempatnya bekerja.

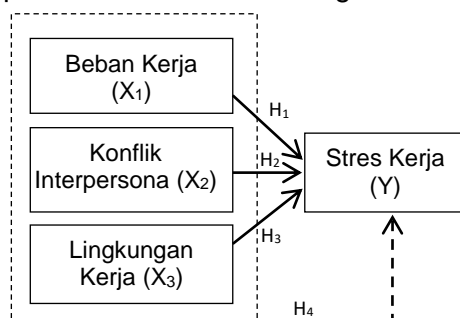
Stres Kerja

Menurut Veithzal Rivai (2015; 724) stres kerja adalah sebuah negara histeria yang menciptakan ketidakseimbangan tubuh dan psikologis, yang berdampak pada perasaan, proses ide, dan situasi seorang pekerja.

Menurut Hasibuan (2016) stress kerja adalah regangan yang mengakibatkan ketidakseimbangan dalam mental bangsa karyawan yang dapat mempengaruhi pertanyaan, perasaan dan kondisi mereka. Stress kerja terjadi karena keinginan yang berlebihan dan stress dari kewajiban yang diberikan dengan bantuan agensi. Semakin baik stress kerja pekerja, semakin parah pengaruhnya pada kinerja karyawan serta bisa menjadikan pencapaian kebutuhan juga perkembangan perusahaan terhambat.

Kerangka Konseptual

Adapun kerangka konseptual yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti ini mempergunakan Metode analisis kuantitatif.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini ialah seluruh karyawan BPJS Ketenagakerjaan di lingkungan kerja cabang Gresik sebanyak 30 karyawan.

Menurut Sugiyono (2015:81) memberikan penjelasan, sampel ialah bagian dari jangkauan serta sifat yang dipunyai dengan bantuan rakyat. Pengambilan sampel harus representatif sehingga akan menjadi populasi penuh dalam pengamatan. Oleh karena itu, suatu sampling melihat metode yang diinginkan.

Konsisten dengan Sugiyono (2017:81) teknik sampling ialah pendekatan sampling pada penelitian. Metode penentuan sampel pengamatan ini adalah mempergunakan teknik sampling jenuh. Selaras akan Sugiyono (2017:85) sampling jenuh ialah suatu teknik pengambilan sampel dimana seluruh individu populasi dijadikan sampel, dengan demikian sampel tampilan ini disesuaikan dengan 30 responden penelitian.

Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017:39) memberikan pemaparan, pengertian operasionalisasi variabel ialah ciri seseorang atau minat atau objek yang mempunyai varians positif yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian didapat kesimpulan. Kemudian ada 3 variabel yang akan diukur, khususnya:

1. Variabel tidak Dependen
Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja.
2. Variabel yang independent
Stress kerja

Teknik Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Peneliti tidak perlu memberikan instruksi secara langsung kepada responden penelitian, karena pada kuesioner telah dicantumkan penjelasan cara pengisian kuesioner, sehingga diasumsikan bahwa responden penelitian dapat memahami cara pengisian kuesioner yang benar.

1. Penelitian Lapangan (*field research*)
2. Dokumentasi

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Perhitungan regresi linier lebih dari satu memanfaatkan bantuan laptop dengan software program SPSS di bawah operasi windows. Hasil pengujian beberapa regresi linier penggunaan SPSS (*Statistical software for social technology*) bisa diketahui di bawah ini:

Coefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.674	3.403		1.667	.107
	Beban Kerja	.282	.135	.378	2.083	.047
	Konflik Interpersonal	.687	.236	.613	2.917	.007
	Lingkungan Kerja	-.362	.149	-.507	-2.424	.023

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Data tersebut memperlihatkan persamaan regresi yang bisa

memberikan penjelasan tentang adakah hubungan antara variabel bebas dan variabel terstruktur dan bisa melihat signifikansi pengaruh variabel tidak bias terhadap variabel mapan.

Mengacu totalitas dalam penelitian ini, persamaan regresi linier berganda bisa dijabarkan yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 5.674 + 0.282X_1 + 0.687X_2 - 0.362X_3$$

Mengacu persamaan tersebut, bisa diuraikan yaitu:

1. Konstanta 5.674
Harga konsisten metode 5.674 bahwa jika harga Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Kerja Lingkungan adalah 0 maka biaya stress kerja adalah 5.674.
2. Koefisien Beban Kerja (X1)
Variabel beban kerja (X1) mempunyai koefisien regresi biaya senilai 0,282, maknanya tiap naiknya dalam satu unit Beban Kerja (X1) akan menyebabkan peningkatan pada stress pekerjaan sebesar nol.282. Namun, jika beban kerja (X1) berkurang melalui satu unit, stress kerja akan berkurang dengan menggunakan 0.282, dengan asumsi bahwa variabel konflik Interpersonal (X2) dan lingkungan kerja (X3) konsisten atau stabil.
3. Koefisien Konflik Interpersonal (X2)
Variabel konflik interpersonal (X2) mempunyai koefisien regresi senilai 0,687. Maknanya tiap 1 peningkatan konflik interpersonal (X2) akan memicu peningkatan stress kerja sebesar 0,687. Namun jika perang antarpribadi (X2) berkurang dengan

menggunakan satu unit, maka stress kerja akan berkurang sejumlah 0,687, dengan asumsi variabel Beban Kerja (X1) dan lingkungan kerja (X3) solid atau tetap.

4. Lingkungan Kerja Koefisien (X3)
Koefisien regresi yang didapatkan bernilai -0,362. Hal tersebut bermakna tiap peningkatan dalam satu unit lingkungan kerja (X3) akan memicu penurunan regangan kerja sejumlah 0.362. lagi pula, jika lingkungan kerja (X3) dikurangi dengan bantuan satu unit, stress kerja akan tumbuh dengan menggunakan 0.362, dengan asumsi bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan konflik Interpersonal (X2) adalah harian atau konstan.

Uji t

Uji t dipergunakan dalam melihat hipotesis terkait pengaruh variabel bebas terhadap variabel mapan. Terutama melalui pemanfaatan regresi dengan utilitas SPSS. Hasil pengujian ini, yaitu:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.674	3.403		1.667	.107
	Beban Kerja	.282	.135	.378	2.083	.047
	Konflik Interpersonal	.687	.236	.613	2.917	.007
	Lingkungan Kerja	-.362	.149	-.507	-2.424	.023

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Dari pengaruh yang ditunjukkan dalam tabel koefisien tersebut, terlihat bahwa biaya koefisien beta untuk variabel Beban Kerja pada stress kerja ialah 0,378 dan thitungnya adalah 2,083 dengan sig 0,047, karena kenyataan bahwa sig < 0.050, bisa didapat simpulan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh besar terhadap stres. berjalan dengan pengaruh

kepentingan sebesar 0,378 atau 37,8 %. untuk variabel perjuangan interpersonal pada pekerjaan menekankan hasil koefisien beta muatan sebesar 0,613 dan nilai thitung 2,917 dengan sig 0,007, karena kebenarannya sig < 0,050 maka bisa didapat simpulan yakni variabel perjuangan interpersonal memiliki besar pengaruhnya terhadap stress kerja dengan besaran pengaruh sebesar 0,613 atau 61,3%.

- a. H0 tersebar luas dan Ha ditolak jika sig t > 0,05 sehingga variabel bebas tidak berpengaruh prima pada variabel primer.
- b. H0 ditolak serta Ha cukup besar jika sig t < 0,05, maknanya variabel bebas terhadap variabel yang diinginkan berpengaruh sangat besar.

Variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja berpengaruh terhadap harga koefisien beta sejumlah 0,507 serta nilai thitung sejumlah 2,424 dan sig sejumlah 0,023, sebab ternyata sig < 0,050 maka bisa didapatkan kesimpulan yaitu variabel lingkungan kerja memiliki efek panjang yang sangat baik terhadap stress kerja dengan nilai daya 0,507 atau 50,7%

Uji F

Secara simultan uji F untuk melihat juga menentukan seberapa besar pengaruh variabel-variabel yang tidak memihak secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil akhir dari uji F, yakni:

Tabel Anova Uji F
ANOVA

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	35.008	3	11.669	5.915	.003
	Residual	51.292	2	1.973		
	Total	86.300	2			

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

b. Dependent Variable: Stres Kerja

Untuk melihat pentingnya dampak secara bersamaan, bisa ditinjau melalui perhitungan tabel ringkasan versi dan ANOVA pada hasil perhitungan SPSS.

Penyimpulan uji signifikansi ini, yaitu:

- a. H0 trendi serta ditolak Ha jika $\text{sig } F > 0,05$ yang berarti variabel independen secara merangkap tidak lagi berpengaruh utama pada variabel terstruktur.
- b. H0 ditolak serta Ha bersifat tipikal jika $\text{sig } F < 0,05$, maknanya variabel-variabel yang tidak memihak secara simultan berpengaruh masif terhadap variabel-variabel berbasis.

Dari tabel ANOVA diatas, Fhitung fee adalah 5,915 dengan probabilitas fee (sig) 0,003, karena harga $\text{sig } < 0,05$ maka bisa didapatkan kesimpulan yaitu beban kerja, konflik interpersonal dan lingkungan kerja bersama-sama memiliki efek besar pada stress kerja.

Koefisien Determinasi

Penggunaan koefisien determinasi dalam menentukan sebesar apakah kontribusi variabel bebas terhadap variabel yang diinginkan. Hasil nilainya kisaran 0 dan 1. Bertambah tingginya nilai, memperlihatkan bertambah besarnya pengaruh variabel tidak bias pada modifikasi atau akan meningkat di dalam variabel dasar. Jika nilai R2 identik dengan setidaknya satu, maka variabel yang tidak memihak memiliki dampak yang luar biasa pada variabel yang ditetapkan.

Hasil dari koefisien kemauan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.337	1.405

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

Mengacu data tersebut, mil dianggap bahwa R square(R²) adalah 0,406 atau 40,6% yang menunjukkan kontribusi atau kontribusi variabel bebas Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Kerja secara kolektif terhadap stress kerja selama Covid-19 Pandemi di Kantor Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Gresik sebenarnya sangat kecil, sedangkan 5,0-9,4% terakhir dikontribusikan oleh faktor lain.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stress Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik

Berdasarkan hasil SPSS menggunakan ujit (Partial) harga koefisien beta untuk variabel Beban Kerja pada stress kerja yaitu 0,378 dan uji t adalah 2,083 dengan sig 0,047, karena faktanya $\text{sig } < 0,050$, dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh besar terhadap stress aryaawan selama masa Pandemi Covid-19 lingkungan kerja di BPJS Ketenagakerjaan cabang Gresik dengan nilai dampak sebesar 0,378 atau 37,8%. Konsekuensi dari pengamatan ini selaras akan penelitian dari Mulina (2021), secara khusus bahwa kelebihan beban kerja memiliki dampak kualitas yang cukup tinggi pada stress kerja karyawan BPJS selama masa Pandemi.

Seusai dengan spekulasi yang telah ditetapkan melalui peneliti, agar spekulasi tersebut menjadi hal yang lumrah. Hasilnya, yaitu beban kerja yang diterima melalui petugas BPJS adalah ketenagakerjaan pada saat adanya pandemi Covid-19 dapat menyebabkan stress kerja, beban kerja tersebut seperti jam kerja yang pendek karena pembatasan oleh pemerintah dan adanya pembatasan jumlah pegawai yang kerja di kantor (WFO) membuat pekerjaan menumpuk sehingga pegawai diharuskan memberikan kontribusi yang besar dengan tenaga dan pikiran agar pekerjaan segera selesai memberikan dampak yang besar bagi terciptanya stress kerja pegawai kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik.

Pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Stres Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik

Berdasarkan hasil SPSS penggunaan uji t (Partial) nilai variabel konflik interpersonal terhadap stress kerja adalah hasil penghentian biaya koefisien beta sebesar 0,613 dan thitung senilai 2,917 dan sig 0,007, karena sebenarnya bahwa sig < 0,050, maka bisa didapatkan simpulan yakni variabel konflik antar pribadi memiliki pengaruh yang besar dan menyebar terhadap stres pekerja selama masa Pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan di lingkungan kerja kantor Gresik dengan biaya pengaruh sebesar 0,613 atau 61,3%. Hasil akhir dari hal ini tampaknya berlawanan dari

penelitian Lestari (2018), khususnya hasil t-check yang menunjukkan konsekuensi dari biaya terungkap lebih besar dari 0,05, ini adalah 0,552 untuk variabel perang antar pribadi, jadi bahwa pertengkaran antar pribadi memiliki dampak parsial namun tidak menuntut personel, salah satu versi dalam penelitian ini adalah hasil akhir dari kedua bentuk penelitian gaya kerja sehingga hasil penelitian dapat berbeda dari satu pandangan ke pandangan lainnya.

Keadaan ini sejalan akan hipotesis yang sudah peneliti tetapkan, sehingga diterimanya hipotesis. Hasilnya yaitu adanya konflik interpersonal yaitu konflik yang terjadi antar pegawai yang disebabkan oleh berbagai macam permasalahan masing-masing pegawai salah satunya yaitu adanya perbedaan pendapat dari diri masing-masing pegawai dapat menimbulkan adanya stress kerja pegawai kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik, sehingga konflik interpersonal perlu *dimanage* dengan baik agar tidak timbul ditengah pegawai menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, sebaiknya dihindari konflik interpersonal, dengan demikian penyelesaian pekerjaan bisa tepat waktu.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik

Berdasarkan hasil SPSS dengan menggunakan t lihat (Partial) nilai variabel lingkungan kerja terhadap stress kerja menghasilkan

koefisien beta sejumlah 0,507 dan thitung sejumlah 2,424 dan sig senilai 0,023, karena $\text{sig} < 0,050$, bisa didapatkan kesimpulan yaitu variabel lingkungan kerja berpengaruh baik dan buruk terhadap stress karyawan selama masa pandemi Covid-19 di tempat kerja BPJS Ketenagakerjaan departemen Gresik dengan nilai sig sebesar 0,507 atau 50,7%. Ini sejalan akan penelitian dari Budiasa (2021), khususnya lingkungan kerja memiliki dampak utama terhadap stres kerja bagi personel PT. Samudera Indonesia Tenggara

Keadaan ini selaras akan hipotesis yang sudah ditentukan dengan bantuan peneliti, sehingga hipotesisnya teratur. Tinjauan ini didapatkan hasil, yaitu lingkungan kerja yang cukup baik yang dapat memandu pekerjaan karyawan mungkin memiliki efek utama pada stress kerja karyawan., semakin tidak memadainya lingkungan kerja disekitar pegawai maka stress kerja pegawai kantor akan semakin tinggi, hasil koefisien yang negative menunjukkan bahwa apabila lingkungan kerja tersedia dengan baik sesuai dengan kebutuhan pegawai maka stress kerja dapat berkurang bahkan dapat dihilangkan, sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tersedia sesuai dengan kebutuhan pegawai maka dapat menimbulkan stress kerja bagi masing-masing pegawai kantor BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik.

Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan kerja terhadap Stres Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 pada

BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik.

Berdasarkan konsekuensi penuh SPSS menggunakan pemeriksaan F (simultan), nilai Fhitung adalah 5,915 dengan kemungkinan biaya (sig) 0,003, karena biaya $\text{sig} < 0,05$ maka bisa didapatkan kesimpulan bahwa secara kolektif beban kerja, konflik interpersonal, dan lingkungan kerja memiliki dampak besar pada stress. Karyawan di beberapa titik Pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan di tempat kerja cabang Gresik. Pengaruh tersebut adalah bahwa menurut analisis yang dilakukan Lestari (2018), terutama konflik interpersonal, beban kerja secara simultan memiliki dampak yang cukup besar terhadap stress kerja PT. Viking Engineering Batam, ini ditunjang melalui nilai sig. uji f yakni $0.003 < 0.05$.

Contoh ini sesuai akan spekulasi yang sudah peneliti tetapkan, sehingga spekulasi tersebut bersifat tipikal. Hasil ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan di beberapa titik pandemi kontemporer adalah karena kebijakan pemerintah yang mengharuskan menghasilkan uang dengan bekerja dari rumah, konflik interpersonal antara karyawan yang dihasilkan dari perbedaan pandangan dan pola pikir karyawan selama pandemi dan kehidupan a lingkungan kerja baru yang menyesuaikan dengan kondisi dan peraturan di masa depan. Pandemi dapat menyebabkan stres kerja pekerja meningkat.

Hasil analisis willpower R (R²) sebesar 0,406 atau 40,6% yang menunjukkan kontribusi atau

kontribusi variabel bebas Beban Kerja, Konflik Interpersonal dan Lingkungan Pekerjaan secara simultan terhadap stress Karyawan pada Tahap tertentu di masa Pandemi Covid-19 Periode di BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Gresik sangat kecil, sedangkan 59,4% terakhir disumbangkan dengan menggunakan elemen yang berbeda.

PENUTUP

Kesimpulan

Terutama berdasarkan hasil pengolahan data statistik yang telah diperoleh dari responden penelitian yang kemudian diolah menggunakan software pengolah informasi SPSS versi 19.0, maka didapat kesimpulan yakni:

1. Beban kerja berpengaruh pada stres pekerja selama masa Pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Gresik dengan kepentingan 0,378 atau 37,8%.
2. Konflik interpersonal mempengaruhi stres kerja selama Pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan di kantor cabang Gresik dengan signifikansi 0,613 atau 41,3%.
3. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap stress kerja selama pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan kantor cabang Gresik dengan nilai sig 0,507 atau 50,7%
4. Beban kerja, konflik interpersonal dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh besar terhadap stress karyawan selama masa Pandemi Covid-19 di BPJS Ketenagakerjaan kantor Gresik

dengan signifikansi dampak sebesar 0,406 atau 40,6%.

Saran

Terutama mengacu hasil dari kesimpulan penelitian sebelumnya, beberapa rekomendasi dari peneliti tentang konsekuensi dari pengamatan ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya setiap pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa tepat waktu dengan tanpa menunda-nunda pekerjaan, sehingga pekerjaan pada hari tersebut langsung diselesaikan sehingga tidak menimbulkan beban kerja pada hari berikutnya.
2. Sebaiknya setiap pegawai mampu menahan diri serta setiap pegawai tidak mementingkan egonya sendiri sehingga konflik interpersonal dapat dicegah dan tidak menimbulkan masalah antar pegawai.
3. Sebaiknya setiap pegawai dapat dengan cepat beradaptasi dengan kebiasaan baru di masa pandemi saat ini, sehingga adanya perubahan lingkungan kerja tidak menimbulkan dampak bagi psikologi pegawai yang mengakibatkan timbulkan stress kerja.
4. Sebaiknya setiap pegawai mampu mengatur pola pikir dan kepribadian masing-masing sehingga stress kerja dapat diminimalisir agar tidak mengganggu kinerja pegawai di masa pandemi seperti ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan.* Bandung: Rosda.
- Ellyzar Nova, Mukhlis Yunus, Amri. 2017. Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Interpersonal Terhadap Stress Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai BPKP Perwakilan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah.* Vol 1. No. 1: Hal 35-45
- John P. Kotter. 2014. "Leading Change", Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Hannani Ahmad. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar. *Jurnal Mirai Manajemen.* Vol. 01, No. 02.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan keempatbelas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Hasibuan Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Manullang dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018) *Sumberdaya Manusia.* Jakarta Bumi askara.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi.* Jakarta: Penerbit UI.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition. 15. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta.
- _____ 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.
- Wijono Sutarto; 2012. *Psikologi Industri dan organisasi Edisi Revisi,* Penerbit Kencana Prenada Group,
- Sondang P. Siagian. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan.* Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.