

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DIBALAI BESAR PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BBPMP) SULAWESI SELATAN



**PROGRAM PASCA SARJANA
MAGISTER MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

HALAMAN JUDUL

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DIBALAI BESAR PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN (BBPMP) SULAWESI SELATAN

TESIS

Sebagai Salah satu Syarat untuk Mencapai Magister

Program Studi Magister Manajemen



Ditusun dan Disajikan oleh

MUHTAHUL ARIFIN

Nomor Induk Mahasiswa : 10.502.110.1921

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DIGALAI BESAR PENJAJARAN MUTU PENDIDIKAN (BPPM SULAWESI SELATAN)



Yogyakarta dan disetujui oleh
Nidhiyanti
Nim. 105020101171

Telah diteliti dan disetujui oleh Panitia Pias III tanggal 21 Mei 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Edi Jurdani, S.E., M.M.
NIM : 0922027001

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NIM : 090003001

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unsamuh Makassar

Prof. Dr. H. Irena Akris, M.Pd.
NIM : 513 549

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NIM : 020 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesi : Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi Selatan

Nama Mahasiswa : Mutitahut Anjin

Nim : 1050211001921

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Terah dipuji dan dipertahankan, dengan demikian pengantar tesis pada tanggal 30 Mei 2023 dan dengan ini telah dinyatakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) pada Program Pascasarjana Universitas Islam Makassar.

Makassar, 05 Juni 2023

Mengetahui

Dr. Idris Anis Jumari, M.E.

(Pimpinan Sidang)

Dr. Edy Nugroho, S.E., M.M.

(Pembimbing I)

Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro, K.R., S.P., M.M.

(Pembimbing II)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., I.M., IPM

(Penguji)

Dr. H. Anis Jumari, S.E., M.Si

(Penguji)

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Makassar


Prof. Dr. H. Iwan Akib, M.Pd.
NIM : 613 340

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., MM, IPM
NIM : 620 499

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan dibawah ini

Nama : Muhtahul Arifin

Nim : 109021101921

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apa bila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 06 Juni 2023

Muhtahul Arifin

MOTTO

"Orang tua adalah sebaik-baik pintu surga." (HR. Ahmad)

"Hiduplah seakan-akan kamu akan mati esok dan belajariah seolah kamu akan hidup selamanya." (Mahatma Gandhi)

Sesungguhnya bertakwa kepada Tuhan itu ada kemurahan. Karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan apa yang lalu) dan kepada Tuhan bertaraplah." (Q.S Al Insyirah : 6-8)

"jangan putuskan mulutmu. Kesuali hanya dua hal: diam dan senyum. senyum untuk menyelesaikan masalah dan diam untuk menghindari masalah." (Syekh Mutawalli asy-asya'rawi)

ABSTRAK

Muhtahul Arifin, 2023. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan, dibimbing Oleh Edl Jusyadi dan M Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh beban kerja, konflik kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di kota makassar pada bulan Januari 2023 – Februari 2023 dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Penentuan Sampel sebanyak 50 responden dengan menggunakan metode sampling jenuh dan teknik analisis regresi linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS 26.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, konflik kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa: 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. 2) Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. 3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi – Selatan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Konflik Kerja, Budaya Organisasi, Stres Kerja.

ABSTRACT

Muhtahul Arifin, 2023. The Effect of Workload, Work Conflict and Organizational Culture on Employee Work Stress at the Central Sulawesi Education Quality Assurance Center, supervised by Edi Jusriadi and M Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR.

This study aims to determine and analyze the effect of workload, work conflict and organizational culture on employee work stress at the Central Sulawesi-South Sulawesi Education Quality Assurance Center. This research was conducted in the city of Makassar in January 2023 - February 2023 using a quantitative descriptive method with data collection techniques using questionnaires and interviews. Determination of a sample of 50 respondents using saturated sampling method and multiple linear regression analysis techniques which were processed using SPSS 26 software tools.

The results showed that workload, work conflict and organizational culture had a positive and significant effect on employee work stress. The results of this study indicate that: 1) Workload has a positive and significant effect on employee work stress, 2) Work conflict has a positive and significant effect on employee work stress, 3) Organizational Culture has a positive and significant effect on employee work stress at the Center for Education Quality Assurance (BSPMP) Sulawesi-South.

Keywords: Workload, Work Conflict, Organizational Culture, Work Stress.



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanallah Wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-nya. Salawat dari salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad Shallahu 'alaihi Wasallam beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Behav Kerja, Konflik Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi selatan". Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam menyelesaikan program studi Magister Manajemen (S2) Universitas Muhammadiyah Makassar.

Tesis ini penyelesaiannya tidak lepas dari bantuan berbagai pihak yang telah memberikan kemudahan, bimbingan serta arahan, hingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini pada waktunya. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang tinggi peneliti sampaikan kepada kedua orang tua saya almarhum bapak Agus salim L dan Ibunda Rosdiana serta orang tua kedua saya Ibunda Rosmawati. Penyelesaian tesis ini tidak terlepas dari bimbingan dan arahan pembimbing I Bapak Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M, pembimbing II Bapak Dr. M Yusuf Affian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M, dan tim penguji bapak Dr. Andi Jam'an, M.Si dan Dr. Ir. Ahmad AC, S.T.,

M.M., IPM. Ucapan terima kasih dan penghargaan peneliti sampaikan kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Inyan Akib M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC S.T. M.M., IPM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Ibu dosen program studi magister manajemen dan staf program pascasarjana yang telah membentengi pelayanan prima.
5. Ucapan terima kasih kepada Bapak/Ibu Kepala beserta pegawai pada Balai Besar Perijinan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sulawesi selatan yang telah menantra peneliti untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.
6. Calon adik yang telah memberikan dukungan dan bantuan pada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini terima kasih yang sebesar-besarnya.
7. Kakanda A. Reski Amalyah S.E., M.M dan Adinda Riswan S.Ak., M.M atas bantuan pada peneliti dalam menyelesaikan tesis ini terima kasih yang sebesar-besarnya.
8. Rekan-rekan kuliah diprodi magister manajemen, sahabat dan keluarga peneliti yang selalu memberikan semangat dan do'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini.

Kepada semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu dalam penyusunan tesis ini sehingga peneliti dapat menyelesaikan. Akhir kata, semoga segala bantuan, dorongan, jasa baik, simpati, dan kerja sama yang telah diberikan semua pihak kepada peneliti mendapat imbalan yang berlipat ganda dari Allah s.w.t. Amin.



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II	12
TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Kajian Teoritis	12
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	12
2. Beban kerja	18
3. Konflik Kerja	20
4. Budaya Organisasi	27
5. Stres Kerja Pegawai	37
B. Tinjauan Penelitian Terdahulu	43
C. Kerangka Pikir	47
D. Hipotesis	49
BAB III	53

METODE PENELITIAN	53
A. Desain dan Jenis Penelitian	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	53
C. Jenis dan Sumber Data	54
1. Jenis data.....	54
2. Sumber Data	54
D. Populasi dan Sampel	54
1. Populasi	54
2. Sampel	55
E. Metode Pengumpulan Data	55
F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran	56
1. Definisi operasional variabel	56
2. Pengukuran variabel penelitian	57
G. Teknik Analisis Data	58
1. Analisis Statistik Deskriptif	58
2. Uji instrumen penelitian	58
BAB IV	66
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	66
1. Sejarah Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi selatan	66
2. Visi Misi BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan	68
3. Tugas Pokok dan Fungsi BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan	69
4. Fasilitas BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan	70
5. Struktur Organisasi	74
B. Hasil Penelitian	74
1. Karakteristik Responden	74
2. Tabel distribusi frekuensi variabel	77
3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	79
4. Uji Instrumen Penelitian	81
5. Uji Asumsi Klasik	84

6. Analisis Regresi Linear Berganda.....	87
7. Hasil Pengujian Hipotesis.....	88
C. Pembahasan	92
1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai	92
2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai	93
3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai	94
D. Keterbatasan Penelitian	95
BAB V	96
PENUTUP	96
A. Kesimpulan	96
B. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	99



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
Tabel 2. 1	Mapping Jurnal Peneliti Terdahulu	43
Tabel 3. 1	Definisi oprasional Variabel	56
Tabel 3. 2	Skaia Model Likert	57
Tabel 4. 1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	75
Tabel 4. 2	Profil Responden Berdasarkan Usia	75
Tabel 4. 3	Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	76
Tabel 4. 4	Nilai Mean	77
Tabel 4. 5	Beban kerja (X1)	77
Tabel 4. 6	Konflik kerja (X2)	78
Tabel 4. 7	Budaya Organisasi (X3)	78
Tabel 4. 8	Stres kerja pegawai (Y)	79
Tabel 4. 9	Statistik Deskriptif	80
Tabel 4. 10	Hasil Uji Validitas	82
Tabel 4. 11	Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4. 12	Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample olmogorov-Smirnov Test	84
Tabel 4. 13	Uji Multikolinieritas	85
Tabel 4. 14	Hasil Uji Heteroskedastisitas's Coefficients	86
Tabel 4. 15	Regrasi Linier Berganda	87
Tabel 4. 16	Hasil Ringkasan Uji t Parsial	89
Tabel 4. 17	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	91

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Fikir	48
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi BBBMP	74



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan perkembangan dunia pendidikan dan kebutuhan akan peningkatan mutu pendidikan, maka Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan melakukan reorganisasi dan restrukturisasi Balai Penataran Guru (BPG) menjadi Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) yang disahkan berdasarkan Keputusan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 087/Q/2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan mengalami refungsionalisasi menjadi Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 7/2007 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan yang telah diperbaharui dengan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (Bestari, 2021).

Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan yang selanjutnya dalam Peraturan ini disebut BBPMP, adalah unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. BBPMP singkatan dari Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan adalah

unit pelaksana teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berada dibawah naungan Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Artinya, lembaga ini bertanggung jawab pada Direktur Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah, dan dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan dan Kebudayaan dan Penjaminan Mutu Pendidikan (Riyannudin, 2023).

Adapun tugas BBPMP adalah menjamin mutu pendidikan dasar, menengah, dan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah di lingkup Provinsi sesuai kebijakan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan tujuan untuk memperbaiki kualitas pendidikan di Indonesia dan memenuhi tuntutan masyarakat dalam rangka pemerataan mutu pendidikan di daerah dan nasional.

Menurut Permendiknas Nomor 37 Tahun 2012 Pasal 2, dalam menjalankan tugasnya, Fungsi BBPMP Mengembangkan dan mengelola sistem informasi mutu pendidikan dasar, menengah, dan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah, Supervisi satuan pendidikan dasar, menengah, dan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah, Menjadi fasilitator untuk meningkatkan mutu pendidikan terhadap satuan pendidikan dasar, menengah dan kesetaraan pendidikan dasar dan menengah dalam menjamin mutu Pendidikan, Melakukan kerja sama di bidang penjaminan mutu pendidikan.

Tentunya para pegawai pasti mengalami stres kerja, baik di luar organisasi maupun di dalam organisasi apapun. Dengan kata lain, setiap orang tidak dapat menghindari stres, untuk itu pegawai maupun pimpinan berkewajiban mengelolanya dengan baik. Ketika seorang pegawai maupun manajer mampu mengelola stresnya dengan baik, maka konsekuensinya adalah fungsional (positif), sebaliknya jika mengabaikan stres yang muncul konsekuensinya adalah negatif terhadap individu maupun organisasi. Jadi, stres tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga berdampak positif pada seseorang (Prasiwi, Santoso, & Iryanti, 2022).

Hal tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Hans Selye (Luthan, 2008:247). Dalam (Firman, 2017) Stres kerja adalah suatu reaksi seseorang sebagai respon penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam ataupun dari luar organisasi yang dirasakan, sebagai peluang dan ancaman yang dapat diukur melalui 1) stress reaction dan 2) demands. Tuntutan yang tinggi terhadap pegawai dapat meningkatkan tingkat stres dalam pekerjaannya. Menurut Gibson dan Ivancevich (2001: 280–281) dalam (Firman, 2017), Stres dalam penampilan optimal adalah kondisi stres yang positif karena dapat mendorong pegawai untuk bekerja pada tingkatan yang lebih tinggi, sedangkan stres karena terlalu sedikit dan terlalu banyak beban adalah kondisi stres yang negatif karena dapat menyebabkan menurunnya kinerja para pegawai (Astuti, Herawati, & Septyarini, 2022).

Menurut (Utomo, 2006) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai acuan untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, ketidaksihan dan sumber daya manusia.

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya. Menurut (Soleman, 2011) adalah sebagai berikut: 1) faktor eksternal: beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti: Tugas (*task*), organisasi kerja dan lingkungan kerja. 2) faktor internal: faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan

faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya). Sedangkan menurut (Putra & Hubeis, 2012) indikator dari beban kerja adalah target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan.

Berdasarkan indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Egois kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*).

Konflik kerja bisa terjadi antara pihak pimpinan dengan pihak pegawai meskipun demikian pertentangan bisa saja terjadi antara para pegawai sendiri maupun para pimpinan sendiri. Bagaimanapun, karena banyaknya manusia yang ada di dalam organisasi kemungkinan pertentangan/konflik selalu ada. Karena masing-masing pegawai mempunyai sifat-sifat keinginan, kepribadian dan kepentingan yang berbeda-beda (Ryannudin, 2020).

Sejauh konflik tersebut adalah fungsional maka akan bermanfaat bagi organisasi. Manusia merupakan faktor penentu kearah tercapai tujuan organisasi yang efektif. Pentingnya manusia sebagai pegawai dalam perusahaan sesuai dengan pendapat Heidjrachman Ranupandoyo, Henry and Ogeon (2009:17) dalam (Firman, 2017) terdapat dua tipe dasar konflik: 1) Konflik Tugas (*Task Conflict*) Perselisihan anggota kelompok tentang substansi diskusi disebut konflik tugas (*task conflict*). Konflik Tugas mungkin menjadi produktif dengan cara meningkatkan kualitas keputusan dan proses berpikir kritis. Area potensial yang lain untuk konflik adalah hubungan antar pribadi di dalam organisasi 2) Konflik Hubungan (*Interpersonal/Relationship Conflict*). Istilah konflik *relationship conflict* atau konflik hubungan digunakan untuk menunjukkan

Perselisihan paham bahwa sebagian besar orang mengharapkan satu perselisihan kepribadian. Perselisihan ini dapat berlangsung dalam bentuk pendapat berlawanan yang berhubungan dengan karakteristik personal dan satu anggota kelompok atau mengabaikan tujuan organisasi apapun untuk menimbulkan rasa tidak suka satu anggota kelompok tertentu. Konflik dalam organisasi dapat memberikan pengaruh dalam kinerja, juga dapat menghambat penyajian berita.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan tergantung kepada pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sebagaimana diketahui tercapai atau tidaknya tujuan dan suatu

organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut (Hapirin Harahap, n.d.).

Rasa tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif kerja seorang pegawai adalah cerminan dari kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Lawer dan Porter (dalam Sutrisno, 2010:170) kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Sedangkan menurut Pratirosantono (1999) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicatat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi (AMELIA, 2021).

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan penilakunya di dalam organisasi (Nawawi, 2015:5). Implementasi budaya organisasi dalam perusahaan didukung oleh sumber daya manusia yang terlibat langsung untuk mencapai tujuan perusahaan. Nilai inti dari budaya organisasi yaitu dasar filosofi organisasi yang nantinya akan menjadi karakter organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam pembahasannya memiliki banyak topic pembahsan, antara lain nilai yang dianut symbol-symbol, kebiasaan rutin atau rutinitas dalam perusahaan, kejadian serta penyesuaian diri (Dhini Rama Dhania, 2010).

Seorang pegawai akan memperoleh banyak manfaat jika pada perusahaan tempat dia bekerja terdapat budaya organisasi. Manfaat yang diperoleh tersebut bisa berupa suatu arahan atau pedoman bagi pegawai dalam berperilaku diperusahaan, memiliki kesamaan visi dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab, serta dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai prestasi yang lebih baik yang akan berdampak terhadap kinerja diperusahaan. Budaya organisasi yang kondusif dapat membuat pegawai lebih fokus untuk mencari berita dan berkualitas untuk masyarakat (Urmila, 2022).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan ditemukan permasalahan yang melatar belakangi penelitian ini yaitu 1) Beban kerja tingginya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan menuntut setiap pegawai harus bekerja cepat fokus dan maksimal. 2) Konflik kerja, adanya perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, perbedaan penilaian atau persepsi yang mengakibatkan konflik dari pimpinan atau sesama pegawai, konflik yang terjadi karena ketidakadilan dalam pembagian jobdesk dan pembagian sumber daya. 3) Budaya organisasi, adanya kesalahan komunikasi, kurangnya motivasi dari atasan atau sesama pegawai untuk mencapai tujuan bersama dan adanya diskriminasi. 4) Stres Kerja, disebabkan ketidak sesuaian antara situasi yang diinginkan seperti pembagian jobdesk, sumber daya manusia. Tekanan kerja yang tinggi akan dapat mengakibatkan mereka mengalami stres disamping memunculkan konflik diantara mereka.

Hal ini menjadi masalah serius saat ini yang dihadapi organisasi dalam menghadapi persaingan global. Stres kerja pegawai jika tidak ditangani dengan segera akan dapat menimbulkan pengaruh yang merusak jasmani dan rohani disamping dapat berbahaya bagi kesehatan mereka dimana beban kerja juga akan menimbulkan stres pegawai. Demikian halnya dengan konflik kerja, merupakan keadaan dimana tidak adanya keserasian antara berbagai hal pada seseorang dengan lingkungannya selain itu budaya organisasi juga sangat mendukung, dimana budaya organisasi antara lain nilai yang diartikan dari simbol-simbol, kebiasaan rutin atau rutinitas dalam perusahaan. Pentingnya manajemen stres kerja pegawai dalam organisasi menjadi dasar pentingnya penelitian ini dilakukan khususnya di lembaga pelayanan publik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan?

3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas tujuan penelitian antar lain:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Sulawesi Selatan?

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan tersebut penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis sebagai sumber referensi bagi pembaca yang berkaitan bidang kajian beban kerja, konflik kerja, budaya organisasi dan stres kerja.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat praktis bagi pihak-pihak yang berkepentingan terhadap hasil penelitian ini, diantaranya:

1. Bagi balai besar penjamin mutu pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan atau ide-ide baru dalam menerapkan pelayanan di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP)

2. Bagi peneliti

Menjadikan penelitian ini sebagai sarana untuk meningkatkan pengetahuan, pengalaman dan wawasan penelitian dan sebagai penerapan ilmu yang diperoleh oleh peneliti itu sendiri.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian manajemen sumber daya manusia MSDM

Manajemen merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Salah satu unsur manajemen adalah Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting bagi organisasi diantara sumber daya lainnya. Sumber daya organisasi menurut Jusyadi (2017) dalam (Syah, Jusyadi, & Akib, 2018) terdiri dari sumber daya yang bersifat tangible resources dan intangible resources, sehingga dalam penelitian ini fokus riset pada pesan sumber daya yang bersifat intangible resources yang dapat diukur dan kemampuan human capital, struktur capital, dan relation capital.

Istilah manajemen sumber daya manusia sering disepadankan dengan istilah manajemen personalia, manajemen sumber daya insani, manajemen kepegawaian, manajemen tenaga kerja, administrasi personil, administrasi kepegawaian, dan berbagai istilahnya.¹⁷ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses dimana diawali dari sebuah perencanaan yang bertujuan untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki manusia dimana nantinya akan dikembangkan, dan di peroleh sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam (Istiantara, 2019) yang menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan instansi/perusahaan, dan masyarakat. Tenaga kerja agar dapat efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

Sedarmayanti, 2016: 37 (Wahyuni & Astuti, 2021) Berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kebijakan dan praktik penentuan aspek dalam sumber daya manusia terkait dengan proses manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Perangkat dasar dikelola dengan manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, orientasi, penempatan, pembinaan, penugasan, pengembangan dan pemberhentian. Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan unsur utama (mutlak) yang dimiliki organisasi untuk menjadikan suatu organisasi bisa menghasilkan kinerja dan mencapai tujuan yang diharapkan organisasi tersebut.

Menurut Widodo, 2015:2 dalam (Jumantoro et al., 2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu

proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada. Sedangkan Menurut Umi Farida 2015:1 dalam (Jumantoro et al., 2019).

Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia sumber daya manusia/ketenaga kerjaan atau suatu bidang ilmu untuk mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu aktivitas pengembangan agar pegawai yang di miliki organisasi dapat bermanfaat. Adapun manfaat dari pengembangan sumberdaya manusia, ialah agar dapat mencapai tujuan atau sasaran yang lebih baik, baik sasaran individu, organisasi, maupun buat bangsa dan negara.

b. Fungsi-Fungsi MSDM

Fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia menurut Dessler dan Handoko (2003) dalam (Sofiani, 2021) adalah sebagai berikut.

1) Perencanaan

Perencanaan (Human Resources Planning) adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi dan efektif serta efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan ini untuk menetapkan program kepegawaian yang ada dalam instansi/organisasi.

2) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasinya, dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3) Pengarahan

Pengarahan (directing) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerjasama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan suatu instansi/organisasi, pegawai, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pimpinan dengan kepemimpinannya, memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugas-tugasnya dengan baik.

4) Pengendalian

Pengendalian (controlling) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan organisasi.

dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan rencana.

5) Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan organisasi.

6) Pengembangan

Pengembangan (development) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7) Kompensasi

Kompensasi (compensation) adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan pegawai kepada organisasi.

8) Pengintegrasian

Pengintegrasian (integration) adalah kegiatan organisasi untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9) Pemeliharaan

Pemeliharaan (maintenance) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun.

10) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumberdaya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi dan norma-norma sosial.

11) Pemberhentian

Pemberhentian (separation) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dan suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lain.

c. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Istilah sumber daya manusia merujuk kepada orang-orang di dalam organisasi. Pada saat para manajer dengan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia sebagai bagian dan pekerjaannya. Mereka berupaya memfasilitasi kontribusi yang diajukan oleh orang-orang untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Arti pentingnya upaya sumber daya manusia adalah bermuara pada kenyataan bahwa manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi.

Mereka menentukan tujuan dan menemukan inovasi untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Veithzal (2010) dalam (Indriyani, 2020) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dan manajemen umum segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian merupakan proses dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian, sumber daya manusia merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

2. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut (Utomo, 2005) dalam (Natawi, 2019) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan pada jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja di artikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu organisasi atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dapat disimpulkan bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis.

Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alat untuk menyempurnakan aparatur baik dibidang kelembagaan, keterlaksanaan, dan sumber daya manusia. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja menurut Soleman (2011) adalah sebagai berikut:

- 1) faktor eksternal - beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti : Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja
 - 2) faktor internal - faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, kegigihan, kepuasan dan sebagainya).
- b. Indikator Beban Kerja

Indikator dari beban kerja menurut Utomo (2008) adalah : 1) target yang harus dicapai : pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) kondisi pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan

tugas (task), serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) **Standart pekerjaan** : kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengalses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu.

Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghambat tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures).

3. Konflik Kerja

a. Pengertian Konflik Kerja

Diantara berbagai gejala yang timbul dalam kehidupan organisasi adalah konflik, suatu gejala yang merupakan "suratan tangan" dalam garis kehidupan organisasi. Dipelajari dari sisi dinamika organisasi, konflik merupakan suatu kekuatan besar yang dapat mengembangkan

organisasi namun juga dapat memecah belah bahkan menghancurkan sama sekali. Tidak berbeda dengan sumber kekuatan lain yang dimiliki organisasi, dalam konflik tersimpan suatu "aset" besar yang mungkin untuk dimanfaatkan demi pertumbuhan dan perkembangan organisasi (Fatika, 2021).

Masalah antar kelompok bukan satu-satunya jenis konflik tersimpan suatu "aset" besar yang mungkin untuk dimanfaatkan demi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Masalah antar kelompok bukan satu-satunya jenis konflik yang dapat muncul dalam organisasi. Akan tetapi konflik antar individu juga sering muncul, namun konflik ini biasanya lebih mudah diselesaikan melalui mekanisme yang ada. Pegawai yang suka menyusahkan dapat dipecat, dipindahkan atau diberi jadwal kerja yang baru. Begitu juga dengan organisasi yang mengalami perkembangan-perkembangan, dengan memasukkan nilai yang ada di lingkungannya akan menimbulkan situasi baru (SIKETTANG, 2021). Hal tersebut akan menimbulkan perbedaan-perbedaan di antara faktor-faktor organisasi terutama sumber daya manusianya. Dengan sistematis dapat dikatakan bahwa kompleksitas yang berkembang akan menimbulkan perbedaan-perbedaan hal ini apabila tidak segera ditangani akan menimbulkan ancaman atau gangguan yang disebut disintegrasi/konflik disfungsional. Konflik bisa terjadi antara pihak pimpinan dengan pihak pegawai, meskipun demikian pertentangan bisa saja terjadi antara para pegawai sendiri maupun para pimpinan sendiri.

Bagaimanapun, karena banyaknya manusia yang ada di dalam organisasi kemungkinan pertentangan/konflik selalu ada. Karena masing-masing pegawai mempunyai sifat-sifat keinginan, kepribadian dan kepentingan yang berbeda-beda (Apriliani, Wibowo, Mulyana, & —, 2021).

Sebagai salah satu fakta keberadaan konflik tidak perlu dipandang sebagai suatu masalah tetapi akan lebih bermanfaat apabila dipandang sebagai suatu tantangan untuk dijawab secara tepat. Berkeluh kesah terhadap sesuatu yang keberadaannya tidak bisa dihindari adalah perbuatan yang merusak diri sendiri. Menpelajari secara seksama serta menanggapi secara positif tentunya merupakan perbuatan yang lebih bijaksana. Dengan perkataan lain, tantangan yang dihadapi dalam kehidupan organisasi bukan bagaimana menghilangkan atau menghindari timbulnya konflik tetapi bagaimana mengatasinya secara baik sebagai suatu batasan yang sederhana, konflik pada hakikatnya menunjuk pada setiap ketegangan (tension) yang dialami seseorang apabila ia berpandangan bahwa kebutuhan atau keinginannya dihambat atau dikecewakan atau tampaknya demikian. Ketegangan tersebut dapat timbul karena orang tersebut mengalami/menginginkan dua hal yang tidak klop satu sama lain. Hal seperti ini yang terjadi dalam diri orang yang bersangkutan sendiri disebut konflik intrapersonal. Namun konflik juga dapat timbul akibat terjadinya ketidak sesuaian kepentingan antara

dua pihak atau lebih, inilah yang disebut konflik interpersonal (Mitzi, Arrozi, & Anindita, 2022).

b. Jenis – Jenis Konflik Kerja

Konflik ada beberapa jenis dari individu maupun kelompok berikut pendapat para ahli tentang jenis konflik yang ada dalam organisasi. Ada lima jenis konflik dalam kehidupan organisasi Handoko (2009:349) dalam (Syuhada & Ameja, 2021).

1) Konflik dalam diri individu

Terjadi apabila seorang individu menghadapi ketidak pasian tentang pekerjaan yang di harapkan untuk melaksanakannya, bila berbagai permintaan pekerjaan saling bertentangan, atau bila individu diharapkan untuk melakukan lebih dari kemampuannya. Konflik individu terjadi saat diri sendiri tidak dapat mengatasi masalah yang dihadapi, ini akan menjadikan konflik yang akan menyebar ke pekerjaan maupun tugas yang diberikan dari atasan.

2) Konflik antar individu dalam organisasi yang sama

Hal ini sering diabaikan oleh perbedaan-perbedaan kepribadian. Konflik ini juga berasal dari adanya konflik antar peranan (seperti antara manajer dan bawahan) (Handoko 2009:349) dalam (HARIYONO, 2021). Konflik yang terjadi antar individu disebabkan terjadinya ketidak cocokan pendapat atau ketidaksatuan pemikiran dalam mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga akan memicu terjadinya konflik.

3) Konflik antar individu dan kelompok

Konflik yang bertubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka (Handoko 2009:349) dalam (Walon, 2021). Konflik yang terjadi antar individu dan kelompok karena ketidaklaksanaan individu bekerja secara kelompok maupun ketidakcocokan antara individu yang bekerja secara berkelompok. Ini akan berdampak pada penyelesaian pekerjaan yang dibenkan.

4) Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama

Terjadi karena pertentangan kepentingan antar kelompok (Handoko 2009:349) dalam (SALEH, 2022). Kadang sekelompok pekerja mempunyai sudut pandang yang berbeda dengan sekelompok pekerja lain. Ketidakcocokan sudut pandang antar kelompok ini akan menyebabkan konflik antar kelompok terjadi pada suatu organisasi.

c. Manajemen Konflik

Salah satu cara menyelesaikan konflik yakni dengan cara manajemen konflik itu sendiri, cara mengatur konflik agar tidak berkepanjangan. Menurut Maulana (2015:56) dalam (Ritonga, 2021) bahwa terdapat tiga cara dalam mengatasi konflik:

a) Stimulasi konflik

Konflik yang terjadi tidak mengalami banyak pertentangan dari individu yang bersangkutan. Individu tersebut secara pasif menerima apa saja yang terjadi pada dirinya.

b) Pengurangan atau penekanan konflik

konflik yang terjadi mengganggu kinerja individu sehingga menurunkan produktivitas pada setiap aktivitas individu tersebut. Pengurangan konflik dilakukan dengan cara mensubstitusi tujuan-tujuan yang dapat diterima oleh masing-masing peran yang dilakukan oleh individu yang bertentangan satu sama lain, menghadapkan tantangan baru kepada kedua belah pihak agar dihadapi bersama dan dengan memberikan tugas dalam kedua peran yang ada agar dapat dikerjakan bersama dan memperoleh manfaat dari keduanya.

d. Penyelesaian konflik

Penyelesaian konflik ialah cara-cara yang digunakan untuk menyelesaikan konflik yang terjadi diantara dua belah pihak peran atau kepentingan yang saling bertentangan. Penyelesaian konflik dilakukan dengan cara mencari pemecahan masalah yang dapat diterima oleh semua pihak, dimana keputusan yang diambil merupakan jalan keluar (Subono, 2021). Sehingga dapat disimpulkan sangat penting manajemen konflik dalam organisasi agar konflik yang

limbul dapat terselesaikan dan aktivitas organisasi dapat berjalan dengan semestinya:

e. Indikator Konflik:

Konflik sendiri mempunyai indikator yang menentukan penyebab terjadinya konflik. Indikator konflik kerja adalah sebagai berikut: kesalahan komunikasi, perbedaan tujuan, perbedaan dalam penilaian atau persepsi, interdependensi aktivitas kerja, kesalahan dalam afeksi (Rahma, 2021).

1. Kesalahan komunikasi

Apabila seseorang atau lebih menerima informasi yang berbeda atau tidak sama dengan sumber informasi sehingga terjadi perbedaan mendasar dalam mempersepsikan isi dari pesan tersebut.

2. Perbedaan tujuan

Apabila seseorang atau lebih memiliki ketidaksamaan dalam memandang tujuan-tujuan yang hendak dicapai sehingga terjadi pertentangan dalam menyikapi tujuan-tujuan tersebut.

3. Perbedaan dalam penilaian atau persepsi

Perbedaan dalam penilaian antara anggota dalam suatu organisasi, seringkali disertai oleh perbedaan-perbedaan dalam sikap, ketidaksesuaian nilai, persepsi, yang juga dapat menimbulkan konflik kerja.

Ada banyak bentuk konflik yang dapat terjadi dalam organisasi. Menurut Kusnadi (2003) dalam (Kader, 2022) konflik dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa jenis konflik agar memudahkan dalam mengidentifikasinya. Namun kali ini peneliti hanya membahas jenis konflik yang berhubungan dengan posisi pelaku yang berkonflik, yaitu:

- 1) Konflik vertikal yaitu konflik yang terjadi antar tingkatan atas terhadap tingkatan bawah seperti atasan terhadap bawahan, orang tidak punya terhadap orang kaya, konflik antara bawahan atau pegawai terhadap atasan atau manajer (pimpinan).
- 2) Konflik horizontal merupakan konflik yang terjadi antara individu atau kelompok setingkat atau setara seperti perusahaan satu dengan yang lainnya atau antar bagian dalam perusahaan.
- 3) Konflik diagonal yaitu konflik yang terjadi karena ketidakadilan pembagian sumberdaya ke seluruh bagian perusahaan yang membutuhkan.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Secara persial pengertian budaya dan organisasi mempunyai pengertian yang berbeda dan budaya organisasi pun mempunyai pengertian yang berbeda pula. Budaya merupakan konsep yang

penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner et al (1995) memberikan definisi budaya sebagai kompleks atau asumsi tingkah laku cerita, mitos, metafora, dan bermacam-macam ide lainnya yang menjadi satu kolektif dalam menentukan arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Pengertian yang lain diantaranya dikemukakan oleh Krech dalam Graves (1986). Moejono (2003) yang mengartikan budaya merupakan sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang telah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah anggotanya. budaya juga termasuk semua cara yang telah terorganisir: kepercayaan, norma nilai-nilai budaya yang implisit serta premis yang mendasar dan mengandung suatu perilaku. Menurut budaya organisasi berkaitan dengan nilai yang dianut oleh anggota organisasi nilai-nilai tersebut menginspirasi individu untuk menentukan tindakan dan perilaku yang diterima oleh organisasinya.

Adapun konsep organisasi berdasarkan Kast dan James E Rosenzweig (2002), bahwa organisasi didefinisikan sebagai berikut:

- a. Suatu subsistem dari lingkungan yang lebih luas.
- b. Semua pengaturan yang berorientasi pada sasaran orang dan tujuan yang meliputi:
- c. Suatu subsistem teknik, orang yang memakai pengetahuan, teknik, peralatan dan fasilitas.

- d. Suatu subsistem struktur, orang yang bekerja sama dalam aktivitas terpadu.
- e. Suatu subsistem psikososial, orang dalam hubungan sosial.
- f. Subsistem manajerial perencanaan, pelaksanaan, pengawasan semua usaha.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan diatas, memberikan informasi bahwa organisasi itu terdiri dari atas dua bagian besar, yaitu

- 1) Organisasi sebagai wadah atau tempat subsistem. Pemahaman ini bukan seperti kita melihat rumah, kantor, kebun, kantor, dan lain sebagainya, hanya ada dalam alam pikiran manusia.
- 2) Organisasi sebagai proses yang menggambarkan aktifitas yang akan sedang atau telah dilaksanakan oleh manusia yang bergabung dalam sebuah organisasi sosial.

Organisasi yang dimaksud berkaitan dengan segi sosial, karena subjek dan objeknya ialah manusia yang disatukan oleh nilai-nilai tertentu. Nilai merupakan esensi moralitas, berendak untuk memenuhi tanggung jawab manusia, baik dalam organisasi formal maupun organisasi informal.

Budaya organisasi ialah nilai yang menjadi pegangan SDM dalam melaksanakan kewajiban dan prilakunya didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang dapat memberi jawaban apakah tindakan benar atau salah, dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak, sehingga berfungsi sebagai landasan dalam berperilaku (Susanto,

1997). Kirana (1997) mengemukakan bahwa pembicaraan tentang budaya perusahaan/organisasi menyangkut berbagai topik pembahasan, diantaranya nilai yang dianut, simbol, kebiasaan rutin atau ritus dalam perusahaan, teladan dan model, penyesuaian diri dan "cerita-cerita" yang dihidupkan

b. Fungsi dan peran Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai dasar dalam mengontrol perilaku anggota organisasi yang tentunya mempunyai fungsi dan manfaat bagi suatu organisasi. Budaya organisasi berfungsi untuk membangun dan merancang kembali sistem pengendalian manajemen organisasi ialah sebagai alat dalam menciptakan komitmen supaya para manajer serta karyawan mendorong melakukan perencanaan strategis, programming, budgeting, controlling, monitoring, evaluasi dan lainnya. Adapun budaya organisasi memiliki beberapa manfaat dalam organisasi menurut Robbins (1996), Ismail Naharain (2017) sebagai berikut

- 1). Budaya organisasi mewujudkan perbedaan yang jelas dari satu organisasi dengan organisasi yang lainnya.
- 2). Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas terhadap anggota organisasi.
- 3). Budaya organisasi memudahkan lahirnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- 4). Budaya korporat itu meningkatkan konsistensi sistem sosial.

Pada hubungannya dari segi sosial, budaya menurut Gordon (1991) berfungsi seperti perekat social, membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Akhirnya, budaya berguna sebagai metode pencipta makna dan kendali yang mengarahkan dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan. Budaya korporat yang kohesif dan efektif tercermin pada kepercayaan, keterbukaan komunikasi, kepemimpinan yang mendapat respek (considerate) dan didukung oleh bawahan (supportive), pemecahan masalah oleh kelompok, kemandirian kerja, dan pertukaran informasi.

Nelson dan Gluck (1997) juga mengemukakan fungsi budaya organisasi ialah perataan identitas dan menambih ketenakan organisasi, alat pengorganisasian anggota, meneguhkan nilai-nilai dalam organisasi, dan mekanisme kontrol atas perilaku budaya yang kuat melatikan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu, tanpa perlu mempertanyakan lagi (Amal Nahrawi, (2017).

Sesuai konteks tersebut, budaya organisasi merupakan metode kerja yang menjadi pedoman perilaku dan pembentukan keputusan anggota organisasi serta memusatkan tindakan mereka agar mencapai tujuan organisasi dengan demikian, nyata bahwa pengkajian budaya organisasi ini mempunyai definisi penting baik dilihat dari segi kepentingan keilmuan juga dan segi pragmatisnya.

c. Karakteristik budaya organisasi

Budaya organisasi adalah sesuatu hal yang begitu kompleks. Untuk itu, budaya organisasi pastinya harus mempunyai beberapa karakteristik untuk wujud nyata keberadaanya. Karakteristik itu pada penerapannya dapat mendukung pencapaian sasaran organisasi. Terdapat beberapa karakteristik budaya organisasi perlu mendapatkan perhatian organisasi menurut Robbins (2002), antara lain:

1). Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi segala aktifitas kejalan pencapaian pada tujuan organisasi. Kepemimpinan seseorang pemimpin diharapkan mampu membuat perubahan ke jalan yang lebih baik. Lalu perubahan pada budaya kerja sebagai organisasional. Penurunan budaya kerja yang pelan-pelan (slow down) diharapkan mampu diganti dengan budaya produktif dikarenakan pengaruh kepemimpinan atasan yang lebih memprioritaskan pada otonomi atau kemandirian para anggota. Kepemimpinan memegang peranan yang penting didalam budaya organisasi, terutama pada organisasi yang budayanya lemah.

2). Inovasi

Dalam menjalankan tugas-tugas, organisasi lebih berorientasi terhadap pola pendekatan "pakai tradisi yang ada" dan memakai metode-metode yang teruji atau pemberian kebebasan pada

anggotanya dalam menerapkan cara-cara baru melalui percobaan.

3) Inisiatif Individu

meliputi tanggung jawab kebebasan, dan independensi dari para anggota organisasi, ialah kewenangan untuk melaksanakan tugas dan seberapa besar keleluasaan dalam mengambil keputusan, inisiatif karyawan dalam sebuah perusahaan tentunya diharapkan dapat menguntungkan organisasi. Inisiatif juga menggambarkan suatu bentuk kebebasan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

4) Toleransi terhadap resiko

Pada budaya organisasi manusia didorong agar lebih agresif, inovatif, dan mampu menghadapi resiko dalam pekerjaannya.

5) Pengarahan

Kejelasan organisasi dalam menentukan sasaran dan harapan terhadap SDM iniis hasil kerjanya. Harapan disalurkan dalam bentuk kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian.

6) Integrasi

Integrasi adalah bagaimana unit-unit suatu organisasi didorong dalam menjalankan suatu kegiatannya pada suatu kordinasi yang rapi, ialah seberapa jauh hubungan dan kerja sama ditanamkan dan seberapa besar rasa saling ketergantungan antar pegawai ditanamkan.

7). Dukungan Manajemen

Untuk mengukur kemampuan manajer memberikan koneksi yang baik, sumbangsi, dan motivasi terhadap anggotanya untuk menjalankan tugas.

8). Pengawasan

Meliputi peraturan dan supervise langsung digunakan oleh manajemen untuk diantati secara keseluruhan priaku anggota.

9). Identitas

Identitas adalah pemahaman elemen organisasi yang berpihak terhadap organisasinya secara riatisimat.

10). Sistem Penghargaan

Yaitu pemberian alokasi balas jasa terhadap karyawan (biasanya dikaitkan dengan kenaikan gaji dan promosi) sesuai dengan kinerja karyawan.

11). Pola Komunikasi

Maksud pola komunikasi ialah komunikasi yang terbatas pada hirarki formal dan setiap organisasi.

Suatu budaya organisasi tentu harus sampai kepada proses sosialisasinya, persoalannya hal ini tidak akan berhenti, apakah budaya organisasi disukai atau tidak. Namun diharapkan setelah nilai dan karakteristik dalam budaya organisasi tersebut terinternalisasi, pengaruhnya akan muncul lebih signifikan yaitu kinerja dari para anggota organisasi. Robbins (2002) mendeskripsikan bagaimana

nilai/karakteristik dari budaya organisasi mempengaruhi kinerja anggota organisasi tersebut. Jika budaya organisasi sebagai suatu variabel, maka anggota organisasi membentuk persepsi subjektif keseluruhan mengenai organisasi berdasarkan nilai/karakteristik budaya organisasi. Dukungan atau penampikan sebagaimana bentuk persepsinya akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi atau dampak yang lebih besar ialah terbentuknya budaya yang lebih kokoh.

d. Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, dkk (2004:8) dalam (Sandora & Adiputra, 2021) indikator budaya organisasi dapat dibagi menjadi:

1) Sikap Terhadap Pekerjaan

Kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain seperti bersantai atau serata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2) Perilaku Pada Waktu Bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya.

3) Disiplin Kerja

Dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Samdeep dan Lylesusman ia mengklasifikasi sebelas ciri budaya organisasi yang unggul (Darmawan, 2021). Yaitu diantaranya Keyakinan yang tidak tergoyahkan bahwa manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting. Berikut ini beberapa ciri lainnya dari budaya organisasi.

- 1) Dukungan dari kewirausahaan atau menghargai pegawai yang membantu perusahaan untuk mencapai seluruh misinya
- 2) Pengendalian yang lebih didasarkan pada loyalitas dan komitmen dibanding aluran dan kepatuhan
- 3) Komitmen terhadap tujuan lebih tinggi dibanding komitmen mereka terhadap tujuan kelompok pribadi
- 4) Komitmen manajemen puncak dalam menghasilkan produk atau layanan yang unggul lainnya
- 5) Keyakinan akan pentingnya ritual upacara dan pahlawan perusahaan
- 6) Keyakinan akan pentingnya informasi kabar baik maupun kabar buruk
- 7) Kesadaran komunikasi ke atas lebih penting dibanding komunikasi ke bawah. Dukungan manajemen puncak atas pelatihan dan pengembangan komitmen untuk selalu lebih unggul dibandingkan pesaingnya
- 8) Pandangan yang menghargai kebenaran serta pengambilan resiko dan kreativitas.

5. Stres Kerja Pegawai

a. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan suatu kondisi yang disebabkan adanya ketidaksesuaian antara situasi yang diinginkan dengan keadaan biologis, psikologis atau sistem sosial individu tersebut (Sarafino 2006). Menurut Hager (1999) dalam (Munasyroh, 2020), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu stressor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang dialaminya.

Faktor kunci dari stres adalah persepsi seseorang dan penilaian terhadap situasi dan kemampuannya untuk menghadapi atau mengambil manfaat dari situasi yang dihadapi (Diana, 1991) dalam (Malta & Tholok, 2021). Stressor yang sama dapat dipersepsi secara berbeda, yaitu dapat sebagai peristiwa yang positif dan tidak berbahaya, atau menjadi peristiwa yang berbahaya dan mengancam. Penilaian kognitif individu dalam hal ini nampaknya sangat menentukan apakah stressor itu dapat berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul (Selye, 1956) dalam (IWANI, Abukosim, & Meirawati, 2021).

Penilaian kognitif bersifat individual differences, maksudnya adalah berbeda pada masing-masing individu. Perbedaan ini disebabkan oleh banyak faktor. Penilaian kognitif itu, bisa mengubah cara pandang akan stres. Dimana stress diubah bentuk menjadi suatu cara pandang yang positif terhadap diri dalam menghadapi situasi yang stressful. Sehingga respon terhadap stressor bisa menghasilkan outcome yang lebih baik bagi individu.

b. Kategori Stres Kerja

Menurut Philip L. (dikutip Jacinta, 2002) dalam (Fadri & Oktariani, 2021), seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja bila:

- 1) Urusan stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stres kerja.
- 2) Mengakibatkan dampak negatif bag perusahaan dan juga individu.
- 3) Oleh karenanya diperlukan kerjasama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan stres tersebut

Secara umum, seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menampilkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiological, Psychological dan Behavior. (Robbins, 2003: pp 800-802) dalam (FITRIANA, 2020).

- 1). Physiological memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada metabolisme tubuh, meningkatnya kecepatan detak jantung dan napas, meningkatnya tekanan darah, timbulnya sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.
- 2). Psychological memiliki indikator yaitu: terdapat ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, mudah marah, kebosanan dan sering menunda pekerjaan.
- 3). Behavior memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan intonasi cepat, mudah gelisah dan susah tidur.

c. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut (Robbin, 2003:794-798) dalam (Oviana, 2020)

penyebab stres itu ada 3 faktor yaitu:

- 1). Faktor Lingkungan
 - a) Perubahan situasi bisnis yang menciptakan ketidakpastian ekonomi. Bila perekonomian itu menjadi menurun, orang menjadi semakin mencemaskan kesejahteraan mereka.
 - b) Ketidakpastian politik. Situasi politik yang tidak menentu seperti yang terjadi di Indonesia, banyak sekali demonstrasi dari berbagai kalangan yang tidak puas dengan keadaan mereka. Kejadian semacam ini dapat membuat orang merasa tidak nyaman. Seperti penutupan jalan karena ada yang

berdemo atau mogoknya angkutan umum dan membuat para pegawai terlambat masuk kerja.

c) Kemajuan teknologi. Dengan kemajuan teknologi yang pesat, maka hotel pun menambah peralatan baru atau membuat sistem baru. Yang membuat pegawai harus mempelajari dari awal dan menyesuaikan diri dengan itu.

d) Terorisme adalah sumber stres yang disebabkan lingkungan yang semakin meningkat dalam abad ke 21, seperti dalam peristiwa penabrakan gedung WTC oleh para teroris, menyebabkan orang-orang Amerika merasa terancam keamanannya dan merasa stres.

2) Faktor Organisasi

Banyak sekali faktor di dalam organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, bos yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, penulis mengkategorikannya menjadi beberapa faktor dimana contoh-contoh itu terkandung di dalamnya (Ganfina & Ayuningtias, 2021). Yaitu:

a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan tuntutan atau tekanan untuk menunaikan tugasnya secara baik dan benar.

- b) Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu.
- c) Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dirujukkan atau dipertahankan. Kelebihan peran terjadi bila pegawai diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan pegawai tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.
- d) Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- e) Kurangnya dukungan sosial dan rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang baik dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para pegawai yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.
- f) Struktur Organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan dan dimana keputusan itu diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pegawai merupakan potensi sumber stres.

3). Faktor Individu

Faktor ini mencakup kehidupan pribadi pegawai terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan (Radito & Germena, 2020).

a) Faktor persoalan keluarga. Survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi pegawai dan terbawa ke tempat kerja.

b) Masalah Ekonomi. Dikatakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi pegawai dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.

c) Karakteristik kepribadian bawaan. Faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kadar kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

d. Indikator Stres Kerja

Kehidupan saat ini dengan persaingan yang ketat bisa membuat orang mengalami stres, salah satu penyebabnya adalah beban pekerjaan yang semakin menumpuk. Menurut Gantina & Ayuningtias (2021) menyatakan bahwa indikator stress kerja adalah

- 1) Tekanan/ tuntutan peran
- 2) Tuntutan Tugas
- 3) Kepemimpinan

B. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tinjauan empiris adalah tinjauan yang diperoleh oleh percobaan atau observasi. Tinjauan empiris merupakan keterangan yang membenarkan sebuah kepercayaan dalam kebohongan ataupun kebenaran suatu claim empiris.

Tabel 2. 1: Mapping Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Tahun, Judul	Metode analisis	Hasil
1	Maharani & Budianto (2019) Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei exploratory.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja, aduupun beban kerja perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori sangat tinggi dengan rata-rata nilai terendah ditunjukkan oleh indikator beban kerja fisik yang merupakan tindakan keperawatan langsung seperti mengangkat, memindahkan, dan memandikan pasien menjadi beban kerja fisik yang berat bagi perawat.

2	(Firman, 2017) pengaruh stres kerja, konflik dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian redaksi pada pt media fajar di kota makassar	Regresi Linear Berganda dengan SPSS d	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Stres kerja terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh negatif dan signifikan variabel Konflik terhadap Kinerja pegawai dan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai
3	(Muh et al., 2022) Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Job Crafting Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai	Regresi linear berganda menggunakan IBM SPSS 25 digunakan sebagai teknik	Hasil penelitian ini baban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan job crafting berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4	(daimen, 2022) Pengaruh beban stres, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi	menggunakan kuesioner/angket yang diolah dengan menggunakan aplikasi	Hasil dan penelitian ini menunjukkan beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan

		SmartPLS	signifikan terhadap komitmen organisasi.
5	(Iik et al., 2021) Pengaruh kepuasan kerja, beban kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pegawai milenial Di Kecamatan Oleung selama masa pandemi covid-19	Dihitung menggunakan rumus Earnings how Software yang digunakan adalah IBM SPSS	Hasil penelitian stres kerja pengaruh dan tidak signifikan terhadap variabel turnover intention dengan t-hitung -1,647 dan nilai signifikansi 0,103 > 0,05. Sementara variabel stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention karena memiliki nilai t-hitung 4,833 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sedangkan untuk uji F memperoleh nilai F-hitung 26,508 lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 2,70 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 yang artinya terdapat pengaruh terhadap turnover intention dan untuk uji koefisien determinasi mendapatkan nilai 0,453 atau 45,3%.
6	(Riyannuraini, 2020) Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KUD Pakis	Regresi Linear Berganda dengan SPSS dan	penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa stress kerja (X1), kepuasan kerja (X2), lingkungan kerja (X3) dan motivasi kerja (X4) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7	Faozen (2020) Pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja dan dampaknya pada motivasi kerja serta kinerja karyawan di hotel jember	Penelitian ini menggunakan metode angket atau kuisioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif, dengan adanya konflik kerja justru karyawan mengalami stress kerja.
8	Satrina, et al (2017) Pengaruh work overload, ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja	Metode penelitian menggunakan pengumpulan data melalui penyebaran kuisioner	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya Organisasi di lingkungan BPS Provinsi Bali cukup lemah sehingga memicu stres kerja tinggi
9	(Deniza Rizky Tri Wulida Afrianty, 2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening	Penelitian ini menjelaskan (explanatory research) dengan pendekatan	Hasil dan penelitian ini menunjukkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif Beban kerja terhadap Stres Kerja, 2) terdapat pengaruh negatif Beban Kerja terhadap work life balance, 3) terdapat pengaruh negatif work life balance terhadap Stres Kerja, 4) Work life balance terbukti sebagai variabel intervening pada

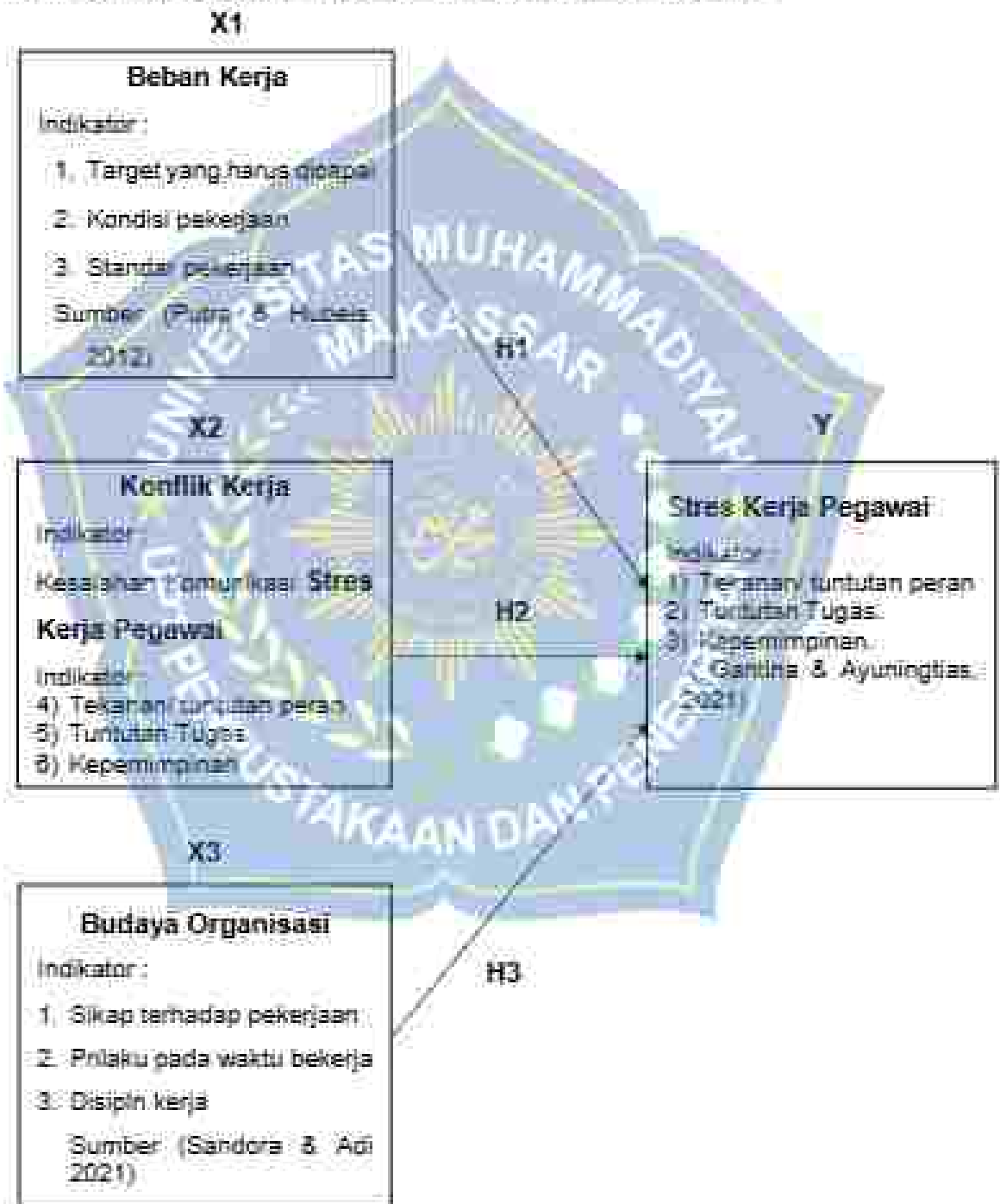
		an kuantitatif	pengaruh Beban kerja Terhadap Stres Kerja pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Timur Surabaya
10	Desi Sofiana, Sandra Dewi, Muhamad Arrozi (2021) Pengaruh Kepemimpinan Kepala Ruangan, Beban Kerja Serta Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rawat Di Espnawan Antaiksa	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan an survey kausalitas	Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat disimpulkan variabel kepemimpinan, beban kerja serta budaya organisasi Secara langsung atau simultan berpengaruh terhadap stres kerja perawat ruang rawat inap RSAU dr. Espnawan Antaiksa yang artinya semakin baik kepemimpinan, beban kerja serta budaya organisasi maka stres kerja makin rendah.

Dalam penelitian ini terdapat adanya persamaan dan perbedaan dengan peneliti terdahulu. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah pada variabelnya yaitu Beban kerja, konflik kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai, sedangkan perbedaannya yaitu pada objek penelitiannya dimana pada penelitian ini memiliki objek penelitian pada Balai Besar penjaminan mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi selatan.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir penelitian menjelaskan alur penelitian berdasarkan teori atau penelitian terdahulu. Dalam penelitian ini kerangka pikir

menjelaskan pengaruh variabel beban kerja, konflik kerja, dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai. Pengaruh antar variabel dan indikator dapat dijelaskan pada gambar kerangka pikir berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pikir

D. Hipotesis

Secara teknis, hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan populasi yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian.

1. Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai.

Menurut (Soleman, 2011) penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai ini dilihat dari definisi dimana Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya adalah sebagai berikut : 1) faktor eksternal, beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti Tugas (task), organisasi kerja dan lingkungan kerja 2) faktor internal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stresor, meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya). Sedangkan menurut (Putra & Hubeis, 2012) indikator dari beban kerja adalah : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Dari indikator-indikator tersebut maka dapat disimpulkan jika beban kerja terjadi karena adanya ingin

menyelesaikan pekerjaan agar target bisa segera dicapai. Beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi. Saat menghadapi suatu tugas, individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila keterbatasan dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (*performance failures*):

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Hipotesis 1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan (BBPMP)
2. Konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai di balai besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan (BBPMP)

Berdasarkan penelitian wicaksana arif 2022 Jika antar pegawai tidak saling mendukung dalam pekerjaan maka perusahaan tidak akan mencapai visi misi dan targetnya. Stres kerja yang disertai dengan konflik kerja menciptakan suasana yang tidak kondusif dan kinerja menjadi tidak optimal. Dengan demikian stres dan konflik kerja berpengaruh negatif terhadap

kinerja. Sejalan dari penelitian yang dilakukan Ahimudin (2011) yang berjudul pengaruh konflik dan stress terhadap kinerja pegawai CV Bina Cipta Nusa Perkasa Bandar Lampung. Dari hasil perhitungan dan uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Konflik dan Stress (X) terhadap kinerja pegawai (Y) CV Bina Cipta Nusa Perkasa.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 2 : Konflik Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja pegawai di Balai Besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan (BBPMP)

3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress kerja pegawai di balai besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan (BBPMP).

Jika budaya organisasi efektif maka loyalitas pegawai / pegawai pada instansi akan semakin meningkat pada penelitian (Wicaksana 2016) dimana budaya organisasi merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

H3 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres kerja pegawai di Balai Besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan (BBPMP)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

Desain dalam penelitian ini penulis menggunakan metode survei yaitu mengambil sampel dari suatu populasi dengan mengandalkan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Metode deskriptif dan verifikatif digunakan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan akan memperjelas objek yang diteliti dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

Jenis penelitian ini yaitu deskriptif menggambarkan variabel mandiri, tanpa membuat perbandingan. Sedangkan metode verifikatif dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada Saiaj Besar Penjamin Mutu Pendidikan (BEPMP), Jl. A. P. Pettarani, Banta-Bantaeng, Kec Rappocini, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, dimulai bulan Januari 2023 sampai dengan februari 2023.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, berupa data hasil tabulasi qusioner yang diperoleh dari pegawai di lembaga penjaminan mutu pendidikan. Sedangkan data kualitatif diperoleh langsung dari lembaga penjaminan mutu pendidikan dalam bentuk dokumen berupa data pegawai, sejarah dan struktur organisasi.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden penelitian melalui pemberian questioner kepada pegawai balai besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah dokumen tertulis yang diperoleh dari balai besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan. Berupa data jumlah pegawai, sejarah dan struktur organisasi.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi selatan sebanyak 50 orang

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai balai besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel sebanyak 30 orang.

E. Metode Pengumpulan Data

Data adalah unit informasi yang direkam media yang dapat dibedakan dengan data lain, dapat dianalisis dan relevan dengan program tertentu. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data penelitian, penulis menggunakan metode-metode antara lain sebagai berikut:

a. Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung di balai besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan terkait, beban kerja, konflik kerja, budaya organisasi dan stres kerja pegawai. Metode observasi ini bertujuan untuk menemukan permasalahan penelitian terkait stres kerja pegawai.

b. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau kuesioner adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan mengenai sesuatu masalah.

c. Metode wawancara

Metode wawancara digunakan untuk mengkonfirmasi pilihan jawaban responden atas pernyataan kuesioner yang akan diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarikan kepada pegawai balai besar penjaminan mutu pendidikan sulawesi selatan.

F. Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran

1. Definisi operasional variabel:

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Tabel 3. 1 Definisi operasional Variabel

NO	Variabel	Definis	Indikator	Skala Likert
1	Beban Kerja	Beban kerja merupakan suatu tugas yang diberikan kepada pegawai untuk diselesaikan dengan tepat waktu dan menggunakan keterampilan, potensi dan kinerja yang maksimal	1 Target yang harus dicapai 2 Kondisi pekerjaan 3 Standar pekerjaan Sumber (Putra & Hubeis, 2012)	1- 5
2	Konflik Kerja	Konflik adalah suatu pertentangan yang terjadi antara apa yang diharapkan oleh seseorang terhadap dirinya, orang lain, organisasi dengan	1. Kesalahan Komunikasi 2. Perbedaan Tujuan 3. Perbedaan penilaian atau persepsi	1-5

		kenyataan apa yang diharapkan	Sumber (Rahman, 2021)	
3	Budaya organisasi	Suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain	1. Sikap terhadap pekerjaan 2. Prilaku pada waktu bekerja 3. Disiplin kerja Sumber (Sandora & Adi 2021)	1-5
4	Stress kerja pegawai	stres kerja pegawai adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan	1. Tekanan/tuntutan prean 2. Tuntutan tugas 3. Kepemimpinan (Ayringtas 2021, Robbins 2008)	

2. Pengukuran variabel penelitian

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan nilai interval pilihan jawaban dapat dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3. 2 Skala Model Likert

No	Keterangan	Skala likert
1	Sangat Berpengaruh	4
2	Berpengaruh	3
3	Kurang Berpengaruh	2
4	Tidak Berpengaruh	1

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Statistik yang digunakan dalam penelitian adalah rata-rata (mean), median, modus, deviasi dan lain-lain. Variabel penelitian ini adalah mengenai etos kerja dan konflik kerja, budaya organisasi terhadap loyalitas pegawai.

2. Uji instrumen penelitian

a. Uji Validitas

Validitas mengukur derajat ketepatan data obyek penelitian. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah setiap butir dalam instrumen valid atau tidak, dengan mengkorelasikan antara skor butir dan skor total, apakah instrumen valid atau tidak dengan cara mengkorelasikan antara hitung dan tabel dengan kaidah keputusan sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ atau bila nilai korelasi lebih dari 0,30 berarti valid

$r_{hitung} < r_{tabel}$ atau bila nilai korelasi kurang dari 0,30 berarti tidak valid

Setelah mendapatkan hasil dari koefisien korelasi maka akan dibandingkan dengan tingkat signifikansi r tabel = 0,3. Apabila nilai koefisien korelasi r hitung pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut merupakan konstruksi yang valid. Menurut Sugiyono (2013:172) penelitian yang valid adalah hasil penelitian yang memiliki kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid merupakan instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode Pearson Product Moment untuk mencari nilai korelasinya dengan rumus sebagai berikut

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r = Koefisien validitas item yang dicari
- X = Skor yang diperoleh subjek dari seluruh item
- Y = Skor total yang diperoleh subjek dari seluruh item

$\sum X$	= Jumlah skor dalam distribusi X
$\sum Y$	= Jumlah skor dalam distribusi Y
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat dalam skor distribusi Y
n	= Banyaknya responden

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengukur sejauh mana hasil pengukuran akan menghasilkan data yang sama. Untuk menguji reliabilitas digunakan metode *split half* yang item tersebut dibagi menjadi 2 (dua) kelompok yaitu item ganjil dan item genap kemudian dikelompokkan dengan skor tiap jenjang dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi di bawah 0,7 maka item tersebut kurang reliabel. Sebelum uji reliabilitas terlebih dahulu dicari korelasinya dengan rumus:

$$r = \frac{n \sum AB - (\sum A)(\sum B)}{\sqrt{[n \sum A^2 - (\sum A)^2][n \sum B^2 - (\sum B)^2]}}$$

Dimana :

- r = Koefisien korelasi product moment
- A = Variabel ganjil
- B = Variabel genap
- ΣA = Jumlah total skor belahan ganjil
- ΣB = Jumlah total skor belahan genap
- ΣA^2 = Jumlah kuadrat total skor belahan ganjil
- ΣB^2 = Jumlah kuadrat total skor belahan genap
- ΣAB = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan belahan genap

Kemudian koefisien korelasinya dimasukkan ke dalam rumus:

Spearmen Brown (Split half) sebagai berikut :

$$r = \frac{r_{12}}{1 + r_{12}}$$

Dimana :

- r = Nilai reliabilitas
- r_{12} = Koefisien produk moment antara belahan pertama (ganjil) dan belahan kedua (genap), dalam reliabilitas minimal 0,7

Setelah mendapatkan nilai reliabilitas instrumen (r b hitung), maka nilai tersebut dibandingkan dengan jumlah responden dan taraf nyata. Bila r hitung $>$ dari r tabel, instrumen tersebut dikatakan reliabel sedangkan jika r hitung $<$ r tabel instrument tersebut dikatakan tidak reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model yang ada dalam regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif. Dengan pengujian ini di

harapkan agar model regresi yang diperoleh bisa di pertanggungjawabkan yang disebut *BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimator)* maka asumsi- asumsi dasar sebagai berikut ini dipenuhi

1) Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Cara untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi secara normal atau tidak diuji dengan statistik normal Probability Plot. Data berdistribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan nilai yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis diagonal.

Uji normalitas bisa juga menggunakan analisis statistik yaitu dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov (K-S). Apabila tingkat signifikan pada Asymp Sig (2-tailed) lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Uji ini juga bertujuan untuk menghindari kebiasaan dalam pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen yang

satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (Variance Inflation Factors) dan nilai tolerance. dan apabila $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,10$ maka terbebas gejala Multikolinieritas (Ghozali, 2011).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksetaraan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan kriteria pengujian adalah:

- a) Data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, jika nilai sig $>$ tingkat alpha 0,05 atau
- b) Data mengalami masalah heteroskedastisitas, jika nilai sig $<$ tingkat alpha 0,05.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi linear berganda, analisis ini digunakan untuk memprediksi seberapa jauh pengaruh variabel – variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini adalah Stres Kerja Pegawai (Y) dan variabel independen (bebas) yaitu Beban Kerja (X1).

Konflik Kerja (X_2) dan Budaya Organisasi (X_3). Persamaan regresi linear ganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

Dimana:

Y	= Stres Kerja Pegawai
X_1	= Beban Kerja
X_2	= Konflik Kerja
X_3	= Budaya Organisasi
b_0	= Nilai Konstanta
b_1, b_2, b_3	= Koefisien Regresi (Beta)
e_i	= Standar Error

e. Uji Hipotesis:

1) Uji Parsial (Uji T)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja, konflik kerja dan budaya organisasi terhadap variabel stres kerja pegawai. Perhitungan koefisien determinasi dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai Standard Coefficient Beta dengan Correlations (zero order), yang mengacu pada hasil perhitungan dengan menggunakan software IBM SPSS for window.

2) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2011), koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan atau satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel

independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Object Penelitian

1. Sejarah Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP)

Sulawesi selatan.

Adapun sejarah singkat berdirinya BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI nomor: 116/O/1977 tanggal 23 april 1977 tentang kedudukan, tugas, fungsi, susunan organisasi, dan tata kerja Balai Penataran Guru (BPG) merupakan awal terbentuknya BPG BPG Ujung Pandang yang merupakan dilai bakal LPMP, direstuiikan pada tanggal 27 april 1977 oleh Dirjen Kebudayaan Prof. Ida Bagus Mantra mewakili Menteri Pendidikan dan Kebudayaan disusul dengan pelantikan personil pimpinan dan staf pada tanggal 27 januari 1978 oleh Dirjen Pendidikan Dasar dan Menengah Prof. Dardji Darmodihardjo, SH berdasarkan SK Mendikbud Nomor: 78360/O/3/1978.

Pada awal berdirinya tugas dan fungsi utama BPG adalah sebagai unit pelaksana teknis dalam peningkatan pendidikan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan. Namun tugas dan fungsi ini sebagian diambil alih oleh bidang persekolahan Kanwil Depdikbud Tk. I Provinsi Sulawesi Selatan dan BPG hanya berfungsi sebagai wisma atau tempat pelatihan/penataran.

Seiring perubahan yang terjadi terhadap paradigma pendidikan dan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan mutu pendidikan maka pemerintah pusat melalui Departemen Pendidikan Nasional menetapkan sistem, standar mutu dan standar proses pendidikan. Sehubungan dengan hal itu maka Departemen Pendidikan Nasional mengeluarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional (KEPME DIKNAS) nomor 087/O/2003 tertanggal 4 Juli 2003 tentang pendirian Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan. Sejak diterbitkannya kepmendiknas tersebut maka BPG Ujungpandang secara resmi berubah menjadi Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Sulawesi Selatan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional (Permendiknas) RI No 7 Tahun 2007 disebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dasar dan menengah termasuk taman kanak-kanak (TK), *taudatul alifiah* (RA), atau bentuk lain yang sederajat secara nasional sesuai dengan standar nasional pendidikan, perlu melakukan refungsionalisasi Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan menjadi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan.

Kemudian, berdasarkan Permendikbud No 15 Tahun 2015 tentang organisasi Tata Kerja LPMP Sumatera Barat, LPMP Jawa Tengah dan LPMP Sulawesi Selatan (Eselon II) disebutkan bahwa LPMP mempunyai tugas melaksanakan penjaminan mutu,

pengembangan model, dan kemitraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di provinsi.

Selanjutnya, berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2020 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan mempunyai tugas melaksanakan penjaminan mutu, pengembangan model dan kemitraan penjaminan mutu pendidikan dasar dan pendidikan menengah di provinsi berdasarkan kebijakan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan

Terbaru berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan dan Balai Penjaminan Mutu Pendidikan, BBPMP mempunyai tugas melaksanakan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat di provinsi.

2. Visi Misi BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan

a) Visi

Visi BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan yaitu: Menjadi Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah yang Berstandar Nasional dan Berwawasan Global

b) Misi:

Untuk mewujudkan visi tersebut, BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan merumuskan misi sebagai berikut:

- 1). Menjamin pelaksanaan pendidikan dasar dan menengah sesuai dengan standar nasional.
- 2). Memfasilitasi peningkatan kinerja lembaga pendidikan dasar dan menengah.
- 3). Melakukan pengkajian dan pengembangan mutu pendidikan dasar dan menengah.
- 4). Menjadi pusat data dan informasi mutu pendidikan dasar menengah.

3. **Tugas Pokok dan Fungsi BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan**

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2022 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan Pasal 3 :

BBPMP mempunyai tugas melaksanakan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat di provinsi. Dalam melaksanakan tugas, BBPMP menyelenggarakan fungsi:

- a) Pelaksanaan pemetaan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat.

- b) Pengembangan model penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat;
- c) Pelaksanaan supervisi penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat dalam penjaminan mutu pendidikan;
- d) Pelaksanaan fasilitas peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat dalam penjaminan mutu pendidikan;
- e) Pengembangan dan pelaksanaan kemitraan di bidang penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat;
- f) Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan penjaminan dan peningkatan mutu pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan masyarakat; dan
- g) Pelaksanaan urusan administrasi.

4. Fasilitas BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan

Lokasi BBPMP Provinsi Sulawesi Selatan terletak di jalan poros

A. P. Petterani Kelurahan Rappocini, Kecamatan Tamalate, Kota Makassar, dengan luas tanah kurang lebih 24.350 m².

a) **Bangunan Kantor Utama**

Sejak tahun 1977 bangunan kantor telah ada seluas 216 m² yang kemudian direnovasi pada tahun 1993/1994 dan 2005/2006 menjadi 2 lantai. Pada lantai I terdapat Ruang Staf Sub Bagian Umum, ruang Kabid PSMP dan staf, ruang Kabid FPMP dan staf Dikdas serta ruang pengekangan. Pada lantai II terdapat ruang Kepala BEFMP, ruang Kabag Umum, ruang Staf Perencanaan & Keuangan, ruang Server, ruang Staf Persuratan, ruang Staf Kasid Dikmen dan staf, Aula 1 dan ruang rapat

b) **Asrama / Wisma**

Asrama disediakan untuk pemondokan tempat menginap atau bersilaturahmi para peserta selama mengikuti pendidikan dan pelatihan. Daya tampung Wisma seluruhnya adalah 218 orang.

c) **Aula**

Aula merupakan ruangan yang disediakan khusus untuk pertemuan atau kegiatan resmi yang dihadiri banyak orang. Selain kegiatan diklat, aula ini juga digunakan untuk kegiatan resmi BBPMP Sulawesi Selatan, seperti rapat dinas pegawai, seminar, upacara pembukaan atau penutupan penataran dan kegiatan lainnya. Fasilitas yang ada dalam aula ini meliputi kursi, mimbar, panggung untuk kesenian, perangkat pengeras suara, OHP dan LCD Proyektor serta kamar kecil dan ruang panitia. BBPMP Sulawesi Selatan memiliki 3 aula. Masing-masing

berkapasitas 60 orang, 200 orang dan 400 orang yang dilengkapi pula dengan AC.

d) Ruang Kelas

BBPMP Sulawesi Selatan juga memiliki 5 ruang kelas yang disediakan untuk proses belajar mengajar atau kegiatan pendidikan dan latihan. Setiap ruangan dilengkapi dengan kursi berdaun, white board berikal, meja dan kursi penatar. Daya tampung setiap kelas 40 orang dan satu yang berkapasitas 50 orang.

e) Ruang Rapat & Teleconference

Ruangan ini disiapkan untuk rapat dan pembelajaran online dengan kapasitas 20 orang.

f) Ruang Makan

Ruang makan disediakan untuk melayani kebutuhan peserta alat. Terdapat atas dua lantai. Ruang ini dilengkapi fasilitas meja, kursi dan meja makan yang sesuai standar. Ruang makan ini sanggup melayani hingga 250 orang sekaligus.

g) Ruang Perpustakaan

Sampai kini koleksi buku perpustakaan BBPMP Sulawesi Selatan telah memiliki koleksi dengan rincian :

- 1). Bahasa asing 143 judul
- 2). Bahasa Indonesia 765 judul

3). PC Komputer sebanyak 5 Unit yang terhubung ke jaringan internet. Koleksi yang ada akan terus bertambah setiap tahunnya.

h) Ruang ICT

Ruang ICT dimanfaatkan untuk kegiatan pendidikan, pelatihan serta pengembangan dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Terdapat

- 1). Lab. Software memiliki PC sebanyak 20 Unit
- 2). Lab. Multimedia memiliki PC sebanyak 10 Unit
- 3). Lab. Hardware (Praktik/Perakitan) yang dilengkapi meja dan kelengkapan Praktek Laboratorium

i) Fasilitas Olahraga

Kantor BBPMP Sulawesi Selatan menyediakan 1 Lapangan Tennis, 2 Lapangan Bulutangkis Outdoor, 2 Lapangan Tennis Meja, dan 1 Ruang Fitness.

j) Masjid

Sejak Tahun 2005, telah didirikan sebuah Masjid di dalam Kompleks Kantor BBPMP Sulawesi Selatan, yaitu Masjid Baituttarbiyah. Masjid Baituttarbiyah juga menjadi tempat menimba ilmu agama bagi pegawai muslim dan muslimah dalam lingkungan BBPMP Sulawesi Selatan, baik dalam bentuk pengajian, majelis taklim maupun ceramah agama yang dilaksanakan dua minggu sekali.

k) Koperasi Pegawai Negeri

BBPMP Sulawesi Selatan memiliki Badan Usaha yang bernama Koperasi Batara Guru. Koperasi ini menyediakan berbagai kebutuhan sehari-hari di Toko KPN Batara Guru untuk pegawai serta melayani fotocopy dan usaha catering.

6. Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BBPMP

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menjelaskan aspek jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

a) Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 : Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	28	56%
Perempuan	22	44%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh kesimpulan bahwa pegawai Laki-Laki sebanyak 28 orang (56%) dan pegawai Perempuan sebanyak 22 orang (44%). Artinya responden terbanyak adalah Laki-Laki, akan tetapi dalam hal produktivitas kerja tidak ada perbedaan yang mendasar antara Laki-Laki dan Perempuan.

b) Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2: Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20-25 tahun	9	18%
26-30 tahun	17	34%
> 31 tahun	24	48%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.2, diperoleh kesimpulan bahwa pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi

Selatan berusia 20 – 25 tahun sebanyak 9 orang (18%), usia 26 – 30 tahun sebanyak 17 orang (34%), usia 31 tahun ke atas sebanyak 24 orang (48%). Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 31 tahun ke atas, hal ini menunjukkan bahwa usia pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi-Selatan masih sangat produktif dalam bekerja.

c) Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	0	0%
Diploma	6	12%
Sarjana (S1)	15	30%
Magister (S2)	25	50%
Doktor (S3)	4	8%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.1, diperoleh kesimpulan bahwa konsumen dengan jenjang pendidikan SMA/Sederajat tidak ada, diploma 6 orang (12%), sarjana (S1) sebanyak 15 orang (30%), magister (S2) sebanyak 25 orang (50%) dan doktor (S3) sebanyak 4 orang (8%). Artinya responden terbanyak adalah konsumen dengan jenjang pendidikan magister (S2), hal ini berarti bahwa

kemampuan intelektual dan keterampilan kerja pegawai sangat baik dengan di dukung tingkat pendidikannya.

Dasar interpretasi nilai (mean) yang digunakan dalam pembahasan ini, berpedoman pada perhitungan nilai skor dari steven, Jr (2004) dalam (Ed. Jusriadi, 2019) sebagai berikut:

Tabel 4. 4. Nilai Mean

Nilai Skor	Keterangan
1,00 – 1,80	Rendah/Tidak Penting
1,81 – 2,60	Kurang Bagus/Kurang Penting
2,61 – 3,40	Cukup Bagus/Cukup Penting
3,41 – 4,20	Bagus/Penting
4,21 – 5,00	Sangat Bagus/Sangat Penting

Sumber: steven, Jr (2004)

2. Tabel distribusi frekuensi variabel

a) Analisis Distribusi Variabel X1

Tabel 4. 5: Beban kerja (X1)

INDIKATOR	TS		KS		S		SB		TOTAL		MEAN
	F	N	F	N	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	4	8	14	28	32	64	50	100	3,56
X1.2	0	0	12	24	7	14	31	62	50	100	3,38
X1.3	2	4	7	14	14	28	27	54	50	100	3,32
X1.4	0	0	6	12	13	26	31	62	50	100	3,5

Sumber: Hasil Olah Data, 2023.

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi untuk variabel Beban kerja (X1) adalah pernyataan pertama (X1.1) indikator target yang harus dicapai dengan nilai mean 3.56, kategori

bagus/penting. Sedangkan nilai mean terendah pada pernyataan keempat (X1.4) terkait pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pegawai dengan nilai mean 3.5 kategori cukup/penting.

b) . Analisis frekuensi distribusi variabel X2

Tabel 4. 6. Konflik kerja (X2)

INDIKATOR	TB		KB		B		SB		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	10	20	40	80	50	100	3,8
X2.2	0	0	0	0	6	12	54	88	50	100	3,88
X2.3	11	22	0	0	7	14	32	64	50	100	3,2
X2.4	0	0	0	0	10	20	40	80	50	100	3,8

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi untuk variabel konflik kerja (X2) adalah pernyataan ke dua (X2.2) indikator perbedaan tujuan dengan nilai mean 3.88 kategori bagus/penting. Sedangkan nilai mean terendah pada pernyataan ketiga (X2.3) indikator perbedaan penilaian atau persepsi dengan nilai mean 3.2 Cukup Bagus/Kurang Bagus.

c) Analisis data distribusi frekuensi variabel X3

Tabel 4. 7. Budaya Organisasi (X3)

INDIKATOR	TB		KB		B		SB		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	0	0	22	44	28	56	50	100	3,56
X3.2	0	0	0	0	19	38	31	62	50	100	3,62
X3.3	8	16	0	0	19	38	23	46	50	100	3,14
X3.4	0	0	0	0	22	44	28	56	50	100	3,56

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi untuk variabel budaya organisasi (X3) adalah pernyataan ke-dua

(X3.2) indikator perilaku pada waktu bekerja dengan nilai mean 3.62, kategori bagus/penting. Sedangkan nilai mean terendah pada pernyataan ke-tiga (X3.3) indikator disiplin kerja dengan nilai mean 3.14 Cukup Bagus/Kurang Bagus.

d) Analisis Frekuensi Distribusi Variabel Y

Tabel 4.8: Stres kerja pegawai (Y)

INDIKATOR	TB		KB		B		SB		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	0	16	19	38	23	46	50	100	3,3
Y.2	0	0	2	4	7	34	41	42	50	100	3,78
Y.3	0	0	0	0	23	46	27	54	50	100	3,54

Sumber: Hasil Olah Data 2023

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai mean tertinggi untuk variabel Stres Kerja Pegawai (Y) adalah pernyataan ke-dua (Y.2) indikator tuntutan tugas dengan nilai mean 3.78, kategori bagus/penting. Sedangkan nilai mean terendah pada pernyataan ke-satu (Y.1) indikator perbedaan penilaian atau persepsi dengan nilai mean 3.3 Cukup Bagus/kurang Bagus.

3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum dari data yang digunakan. Variabel pada penelitian berupa variabel independen yaitu beban kerja, konflik kerja dan budaya organisasi, variabel dependen yaitu stres kerja pegawai. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian akan diinterpretasikan dalam nilai mean, maximum, minimum dan standar deviasi. Hasil statistik deskriptif disajikan pada tabel berikut

Tabel 4. 9: Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Beban Kerja	50	9	16	13,76	2,105
Konflik Kerja	50	12	16	14,68	1,596
Budaya Organisasi	50	12	16	13,88	1,825
Stres Kerja Pegawai	50	8	12	10,62	1,176
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Deskripsi dari masing-masing variabel berdasarkan tabel 4.9, yaitu:

a. Variabel independen beban kerja

Varabel beban kerja memiliki nilai minimum sebesar 9,00, nilai maximum sebesar 16,00, nilai mean sebesar 13,76, dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 2,105. Nilai mean lebih besar dari standar deviasi, menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki data yang bervariasi dan mampu menggambarkan data dengan baik.

b. Variabel independen konflik kerja

Varabel konflik kerja memiliki nilai minimum sebesar 12,00, nilai maksimum sebesar 16,00, nilai mean sebesar 14,68 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 1,596. Nilai mean lebih besar dari standar deviasi, menunjukkan bahwa variabel konflik kerja memiliki data yang bervariasi dan mampu menggambarkan data dengan baik.

c. Variabel independen budaya organisasi

Variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 12,00, nilai maksimum sebesar 16,00, nilai mean sebesar 13,88 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 1,825. Nilai mean lebih besar dari standar deviasi, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki data yang bervariasi dan mampu menggambarkan data dengan baik.

d. Variabel dependen stres kerja pegawai

Variabel stres kerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 8,00, nilai maksimum sebesar 12,00, nilai mean sebesar 10,62 dan memiliki nilai standar deviasi sebesar 1,176. Nilai mean lebih besar dari standar deviasi, menunjukkan bahwa variabel stres kerja pegawai memiliki data yang bervariasi dan mampu menggambarkan data dengan baik.

4. Uji Instrumen Penelitian

Berdasarkan instrumen penelitian yang diperoleh oleh peneliti, maka untuk menguji validitas dan reliabilitasnya, penulis menggunakan analisis dengan *Software SPSS 26* berikut hasil pengujiannya:

a. Uji Validitas

Penelitian dilakukan kepada 50 pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi-Selatan. Uji validitas pada penelitian dilakukan dengan membandingkan nilai

r hitung dengan nilai r tabel. Dalam memperoleh r tabel, perlu diketahui *degree of freedom* (df), demikian *degree of freedom* (df) = $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besarnya nilai df dapat dihitung $50 - 2$ atau $df = 48$ dengan α 0.05 (5%) diperoleh nilai r tabel sebesar 0.278. Hasil uji validitas variabel pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.10: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r Tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1P1	0.578	0.278	Valid
	X1P2	0.413	0.278	Valid
	X1P3	0.608	0.278	Valid
	X1P4	0.341	0.278	Valid
Kultur Kerja (X2)	X2P1	0.626	0.278	Valid
	X2P2	0.441	0.278	Valid
	X2P3	0.474	0.278	Valid
	X2P4	0.655	0.278	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X1P1	0.485	0.278	Valid
	X1P2	0.509	0.278	Valid
	X1P3	0.444	0.278	Valid
	X1P4	0.573	0.278	Valid
Stres Kerja Pegawai (Y)	YP1	0.677	0.278	Valid
	YP2	0.446	0.278	Valid
	YP3	0.438	0.278	Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.10, diketahui bahwa masing-masing item pernyataan pada variabel

independent dan variabel dependen memiliki nilai r hitung $>$ dari nilai r tabel sebesar 0.278, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa butir pernyataan pada seluruh variabel tersebut dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui dan menetapkan instrumen berupa kuisioner dapat digunakan lebih dari satu kali dan relatif tidak berbeda meskipun digunakan kembali pada subjek yang sama. Kriteria bahwa variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $>$ 0.60. Hasil pengujian reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Reliabilitas

Varabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	4 pernyataan	0.726	0.60	Reliabel
Konflik Kerja (X2)	4 pernyataan	0.832	0.60	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	4 pernyataan	0.797	0.60	Reliabel
Stres kerja pegawai (Y)	3 pernyataan	0.805	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan uji reliabilitas pada Tabel 4.11, diketahui bahwa item pernyataan pada variabel independent dan variabel dependen memiliki nilai cronbach alpha masing-masing sebesar

0.726, 0.832, 0.797 dan 0.805 > 0.60, sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh variabel tersebut dinyatakan reliabel.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Apabila tingkat signifikansi pada Asymp. Sig. (2-tailed) lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Tabel 4.12: Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,38374288
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,063
	Negative	-,102
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{**}

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan tabel 4.12, dapat disimpulkan bahwa distribusi data dinyatakan normal meskipun memiliki nilai yang sangat rendah pada Asymp. Sig. (2-tailed) yaitu sebesar 0,200. Dalam hal ini menjelaskan bahwa Asymp.

Sig (0,200) > alpha (0,05) sehingga dinyatakan telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai Tolerance dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- 1) Data tidak terjadi masalah multikolinieritas, bila nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1 atau
- 2) Data mengalami masalah multikolinieritas, bila nilai VIF > 10 dan nilai tolerance < 0,1

Hasil uji multikolinieritas pada penelitian disajikan pada tabel berikut

Tabel 4. 13. Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.763	1.311
	Konflik Kerja	.921	1.086
	Budaya Organisasi	.821	1.219

Dependent Variable: Stres Kerja Pegawai

Sumber : Hasil Olah Data, 2023

Hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai VIF variabel independen memiliki nilai lebih kecil dari 10 dan memiliki nilai tolerance (TOi) lebih besar dari 0,10 sehingga diperoleh kesimpulan bahwa

seluruh variabel tersebut tidak mengalami masalah multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian juga dilakukan dengan menggunakan uji Glejser dengan kriteria pengujian adalah:

- 1) Data tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, jika nilai sig > tingkat alpha 0,05 atau
- 2) Data mengalami masalah heteroskedastisitas, jika nilai sig < tingkat alpha 0,05.

Hasil uji heteroskedastisitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 14: Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.078	.148		.527	.601
Beban Kerja	.009	.007	.144	.868	.391
Konflik Kerja	.002	.006	.038	.248	.805
Budaya Organisasi	-.005	.008	-.107	.667	.508

Dependent Variable: Stres kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Hasil uji heteroskedastisitas pada Tabel 4. 14, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel independent memiliki nilai masing-masing sebesar 0,391, 0,805, dan 0,508 > alpha 0,05.

sehingga diperoleh kesimpulan bahwa data homoskedastisitas atau tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linier berganda digunakan untuk menghitung parameter-parameter estimasi dan untuk melihat apakah ada atau tidaknya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Pengaruh beban kerja, konflik kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja pegawai Balai Besar Panjaminan Mutu (BBPMP) Sulawesi Selatan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan tingkat 0,05 atau 5%. Hasil regresi pada penelitian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.15: Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.048	1.106		5.471	.000
Beban Kerja	.118	.052	.133	2.352	.026
Konflik Kerja	.178	.062	.242	2.854	.006
Budaya Organisasi	.536	.056	.832	9.269	.000

Dependent Variable: Stres Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil regresi pada tabel 4.15, model persamaan regresi pada penelitian dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

$$Y = 6.048 + 0.118X_1 + 0.178X_2 + 0.536X_3 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda pertama dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai $\alpha = 6.048$ positif, artinya apabila strategi beban kerja, konflik kerja dan budaya organisasi konstan maka keputusan stres kerja pegawai meningkat.
- b. Nilai $\beta_1 = 0.118$ positif, artinya beban kerja mempunyai hubungan positif terhadap stres kerja pegawai. Jika beban kerja ditingkatkan maka stres kerja pegawai akan meningkat, dengan asumsi konflik kerja dan budaya organisasi tetap.
- c. Nilai $\beta_2 = 0.178$ (positif), artinya konflik kerja mempunyai hubungan positif terhadap stres kerja pegawai. Jika konflik kerja ditingkatkan maka stres kerja pegawai juga akan meningkat, dengan asumsi beban kerja dan budaya organisasi tetap.
- d. Nilai $\beta_3 = 0.536$ positif, artinya budaya organisasi mempunyai hubungan positif terhadap stres kerja pegawai. Jika budaya organisasi ditingkatkan maka stres kerja pegawai juga akan meningkat, dengan asumsi beban kerja dan konflik kerja tetap.

7. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji t Parsial

Uji t pada penelitian dilakukan untuk menunjukkan apakah variabel beban kerja, konflik kerja dan budaya organisasi

berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja pegawai Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi Selatan. Penerimaan dan penolakan hipotesis akan dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1) Jika nilai sig $\leq \alpha$ (0,05) dan $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis diterima.

2) Jika nilai sig $\geq \alpha$ (0,05) dan $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis ditolak.

Nilai t tabel dengan derajat bebas (df) adalah $df = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,298. Hasil uji t parsial disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.16: Hasil Ringkasan Uji t Parsial

No	Variable	t Hitung	Sig	Kesimpulan
1	Beban Kerja	2,352	.026	Signifikan
2	Konflik Kerja	2,854	.005	Signifikan
3	Budaya Organisasi	9,269	.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa :

1) Hipotesis 1 = Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

Hasil penelitian pada Tabel 4.16, menunjukkan bahwa nilai sig. variabel beban kerja lebih kecil dari nilai

probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.026 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2.352 > 1.299$. Artinya beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis pertama yang diajukan dinyatakan diterima.

2) Hipotesis 2 = Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

Nilai sig. variabel konflik kerja lebih kecil dari nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.006 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $2.854 > 1.299$. Artinya konflik kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Berdasarkan hasil statistik tersebut, maka hipotesis kedua yang diajukan dinyatakan diterima.

3) Hipotesis 3 = Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai.

Nilai sig. variabel budaya organisasi lebih kecil dari nilai probabilitas kritis ($\alpha = 5\%$) sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel sebesar $9.269 > 1.299$. Artinya budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Berdasarkan

hasil statistik tersebut, maka hipotesis ketiga yang diajukan dinyatakan diterima.

b. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil koefisien determinasi regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 17: Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834	.696	.676	.669

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Stres Kerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4-17, menunjukkan bahwa:

- Koefisien korelasi (R) sebesar 0.834, artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variable independen dengan variable dependen karena mendekati angka 1.
- Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.696, artinya kontribusi variable independen menjelaskan atau mempengaruhi variable dependen sebesar 69.6%, sedangkan sisanya 30.4% dipengaruhi oleh kesalahan pengukuran dan eror peneliti.
- Koefisien Adjusted R sebesar 0.676, ini merupakan korelasi dari r sehingga gambarannya lebih mendekati populasi.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai

Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator 1. Target yang harus dicapai, 2. Kondisi pekerjaan, dan 3. Standar pekerjaan (Putra & Hubies, 2012). Berdasarkan hasil frekuensi distribusi menunjukkan bahwa indikator target yang harus dicapai yang paling dominan memengaruhi variabel beban kerja hal ini bermakna bahwa semakin banyak beban kerja/tugas yang diberikan dengan *dead line* waktu maka pegawai akan semakin terbebani yang pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja pegawai. Sehingga berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai BBPMP Sulawesi-Selatan.

Berdasarkan alasan dan pernyataan dari wawancara yang dilakukan kepada pegawai BBPMP. Dimana pegawai tidak dapat menyelesaikan target pekerjaan dengan tepat waktu di mana pekerjaan yang diberikan cukup banyak dan terdapat tekanan dari atasan yang menyebabkan pegawai tersebut lelah sehingga memicu stres, sehingga mengharuskan pekerjaan tersebut diulang pada hari berikutnya.

Berdasarkan hal tersebut, hendaknya pimpinan BBPMP lebih memperhatikan kondisi pegawai. Jika pegawai mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka maka hal itu akan berdampak positif pula pada instansi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Budianto (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

2. Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai

Konflik kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator 1. Kesalahan komunikasi, 2. Perbedaan tujuan, dan 3. Perbedaan penilaian atau persepsi (Rahman, 2021). Berdasarkan hasil frekuensi distribusi menunjukkan bahwa indikator perbedaan tujuan yang paling dominan mempengaruhi variabel konflik kerja hal ini bermakna bahwa semakin banyak perbedaan tujuan yang ingin dicapai pegawai (perbedaan pendapat) maka peluang terjadinya konflik dalam organisasi akan besar sehingga akan menimbulkan stres kerja pegawai. Sehingga berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai BBPMP Sulawesi Selatan.

Berdasarkan alasan dari pernyataan dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai salah satu cara untuk menghindari terjadinya konflik yang berlebihan yaitu pimpinan BBPMP Sulawesi Selatan harus lebih meningkatkan pengawasan dan memberikan pengarahan sebelum pegawai menjalankan tugas disamping lebih sering mengadakan komunikasi yang melibatkan pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzen (2020) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik kerja terhadap stres kerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai

Budaya organisasi dalam penelitian ini diukur dengan indikator 1. Sikap terhadap pekerjaan, 2. Prilaku pada waktu bekerja, dan 3. Disiplin kerja (Sandora & Aqi, 2021). Berdasarkan hasil frekuensi distribusi menunjukkan bahwa indikator prilaku pada saat bekerja yang paling dominan mempengaruhi variabel budaya organisasi hal ini bermakna bahwa senjaldn pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan baik maka akan berpengaruh terhadap komitmen dalam budaya organisasi yang dianut dalam BBPMP. Sehingga semakin banyak prilaku yang menyimpang dari budaya organisasi akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis antar pegawai, sehingga berdampak pada timbulnya stres kerja pegawai BBPMP. Sehingga berdasarkan hasil Uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai BBPMP Sulawesi-Selatan.

Budaya organisasi adalah suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi yang lain. Hal ini berarti budaya organisasi yang ada seringkali tidak menguntungkan bagi pihak pegawai. Dimana pada BBPMP Sulawesi Selatan, pemimpin kurang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan seringkali membuat pegawai tidak puas dengan budaya

organisasi yang diterapkan sehingga memicu timbulnya stres kerja pegawai.

Berdasarkan dan alasan dari pernyataan yang dilakukan kepada pegawai bahwa stres kerja ditunjukkan pegawai BBPMP Sulawesi Selatan merupakan suatu perilaku yang dianggap sebab akibat dari kurangnya kepedulian pihak pimpinan maupun ketidak mampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada sehingga harapannya tidak sesuai dengan kenyataan yang terjadi.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satrio, et al (2017) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada taraf keyakinan 95%. Hasil ini mengindikasikan bahwa nilai budaya organisasi yang lemah mengakibatkan stres kerja yang tinggi.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan, beberapa keterbatasan yang dijumpai selama pelaksanaan penelitian, diantaranya sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan 1 objek sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi secara umum.
2. Sampel penelitian ini bersifat homogen.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, hasil analisis dan pembahasan maka penelitian ini dapat ditarik kesimpulan berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa semakin banyak beban kerjanya yang dibebani dengan cepat dan waktu maka pegawai akan semakin tertekan yang pada akhirnya akan menimbulkan stres kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi – Selatan.
2. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa semakin banyak perbedaan tujuan yang ingin dicapai pegawai (perbedaan pendapat) maka peluang terjadinya konflik dalam organisasi akan besar sehingga akan menimbulkan stres kerja pegawai.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pegawai. Hal ini bermakna semakin banyak perilaku yang menyimpang dari budaya organisasi akan berdampak pada hubungan yang kurang harmonis antar pegawai yang berdampak pada timbulnya

stres kerja pegawai pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi – Selatan.

B. Saran

Setelah mengadakan penelitian serta menganalisis dan menyimpulkan penelitian, hasil penelitian yang didapat menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja (X1), konflik kerja(X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap stres kerja pegawai (Y). Maka dari itu peneliti menyampaikan beberapa saran-saran yang ditunjukkan dan bisa diperimbangkan untuk pegawai, instansi, dan untuk peneliti selanjutnya. Beberapa saran adalah sebagai berikut.

1. Bagi pegawai

Dikarenakan penelitian ini didapatkan hasil bahwa setara pegawai mengalami stres kerja ketika diberikan beban kerja yang sangat banyak oleh pimpinan, konflik yang terjadi sesama pegawai serta budaya dari organisasi itu sendiri. Oleh karena, sebagai seorang pegawai harus benar-benar mengikuti dan menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan sesuai arahan yang telah di berikan.

2. Bagi Instansi

- a. Pimpinan Instansi harus lebih memperhatikan kondisi pegawai. Jika pegawai mendapatkan kenyamanan dalam menjalankan tugas mereka maka hal itu akan berdampak positif pula pada instansi.

- b. Pimpinan instansi harus lebih meningkatkan pengawasan dan memberikan pengarahan sebelum pegawai menjalankan tugas, disamping lebih sering mengadakan komunikasi yang melibatkan pegawai untuk mengurangi konflik yang berlebihan di dalam instansi tersebut.
 - c. Pimpinan harus pro aktif untuk melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan untuk menciptakan budaya organisasi yang positif untuk menghindari timbulnya stres kerja yang di alami oleh pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan Variabel bebas yang mungkin dapat mempengaruhi dalam sebuah penelitian!



DAFTAR PUSTAKA

- AMELIA, D. (2021). *Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Bintang swasayan Pontorogo*.
- Apriliani, F. T., Wibowo, H., Mulyana, N., & ... (2021). INOVASI SOSIAL STRATEGI FUNDRAISING SEKOLAH RELAWAN. ... *Resolusi Konflik*.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Seplyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Res/a: Religion Education Social Life Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47457/res/a.v4i5.1055>
- Bestari, U. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Unit Peindungan BP2MI. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 2(4), 2029. <https://doi.org/10.36410/syntax-literate.v0i4.2564>
- Darmawan, D. (2021). Peran Budaya Organisasi dan Etika Diri Untuk Menentukan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*. jurnal.stiamak.ac.id
- Dhini Rama Dhanja. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan, Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muha Kudus*, 1(1), 15–23.
- Edi Jusriadi, A., rahman, R. (2019). *Human Capital Development* pekalongan: NEM (Anggota IKAPI).
- Fadli, M., & Oktariani, O. (2021). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN STRES KERJA KARYAWAN DI PT. GRAND SHAFANAULI. *Jurnal Mahasiswa Feras*.
- Fatika, F. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja di Kantor Kecamatan Binjai Kota. ... *Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*.
- Firman, M. J. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Redaksi pada PT Media Fajar di Kota Makassar*. 1–86.
- FITRIANA, E. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada PT. MRY Consulting Indonesia). repository.mercubuana.ac.id.
- Gantina, M. M., & Ayuningtias, H. G. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat PT Nikomas

Gemilang. *EProceedings*

- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapirbin Harahap. (n.d.). *beban kerja , kelelahan kerja, kesehatan dan keselamatan (K3) Terhadap kepuasan dan loyalitas pegawai*.
- HARIYONO, D. (2021). *PENGARUH MANAJEMEN KONFLIK DAN ETOS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT SUPER UNGGAS JAYA KECAMATAN SIAK* repository.uin-suska.ac.id.
- Indriyani, A. (2020). *Manajemen SDM dalam Upaya Meningkatkan Mutu dan Kualitas*. *Jurnal Syntax*. <https://doi.org/10.30605/syntax.v3i1.1000>
- Istiantara, D. T. (2019). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia*. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia (Indonesian Railway Journal)*, 3(2). <https://doi.org/10.37367/jpi.v3i2.89>
- IWANI, Z. Z., Anukosm, A. & Marwati, E. (2021). *AUDIT MANAJEMEN ATAS FUNGSI SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) PADA PT SRIWIJAYA GRAYA CEMERLANG*. *Sriwijaya University*.
- JUMANTORO, R., FARIDA, U., & SANTOSO, A. (2019). *PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, BEBAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA SUMBER DAYA MANUSIA KOPERASI SEREA USAHA ANAK MANDIRI PONOROGO ISOQUANT*. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 106. <https://doi.org/10.24259/iso.v3i1.244>
- Kader, R. (2022). *Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*.
- Malta, K., & Tholok, F. W. (2021). *Pengaruh Manajemen Konflik, Stres, dan Evaluasi Kinerja Terhadap Pengembangan SDM pada AMIK Mapan*. *Prosiding, Ekonomi Dan Bisnis*.
- Mitzi, M., Arrozi, M. F., & Anindita, R. (2022). *Pengaruh Konflik Peran dan Jenjang Karir terhadap Produktivitas Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi di RS Leona Kupang*. *Jurnal Health Sains*.
- Munasyiroh, H. (2020). *Analisis Manajemen Sumber Daya Insani pada Perencanaan dan Pengawasan SDM di Akun Famela Management etheses.iainponorogo.ac.id*.
- Nabawi, R. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* 2(2), 170-183.

- Ovaria, S. (2020). *FAKTOR-FAKTOR YANG BERTHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PENGEMUDI BUS AKAP (ANTAR KOTA ANTAR PROPINSI) PO-NPM KOTA PADANG* ... scholar.unand.ac.id
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya Organisasi, Manajemen Konflik, Keadaan Prosedural dan Kepuasan pada Pekerjaan*. books.google.com
- PANGGABEAN, M. (2021). *Pengaruh perubahan budaya organisasi, stress kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura 1 (persero) bandara internasional juanda* ... repository.upnjatim.ac.id
- Prasivi, Y., Santoso, B., & Inyanti, E. (2022). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Wangta Agung Surabaya. *Brian: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 7(2), 280. <https://doi.org/10.28926/brian.v7i2.276>
- Radito, T. A., & Gemana, Y. (2020). Efek Mediasi Kepuasan Kerja dan Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan di RSUD Nyi Agung Serang Kulon Progo Yogyakarta. *INVEST: Jurnal Inovasi Bisnis Dan* ...
- Rahma, N. I. (2021). *Manajemen konflik dalam keluarga antara ibu dan anak dalam pembagian harta waris. Studi di Dusun Sembel Desa Pulwosono Kecamatan Sumberuko Kabupaten* ... eprints.uin-malang.ac.id
- Rahmizal, M., & Laili, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Eira Bakti Mill Jambi. *Jurnal Funda* ...
- Ritonga, P. D. (2021). *Manajemen Konflik Humas PT Arera Abadi distrik Sorek dalam Penanganan Sengketa Lahan Hutan Tanaman Industri (HTI)*. repository.uin-suska.ac.id.
- Riyannudin, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai ... *Borobudur Management Review*, (7), 92-101.
- SALEH, G. D. A. (2022). *Manajemen Konflik Pasangan Suami Istri (Studi Deskriptif Pada Pasangan Suami Istri Di bawah Umur Di Desa Lamu Kec. Batudaa Pantai)*. *Skripsi* ...
- Sandora, E., & Adiputra, I. G. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Terhadap Kinerja Karyawan Kap, Diintervening Oleh Budaya Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* ...
- SIKETTANG, M. (2021). *Analisisstructural Equation Modelling Konflik Kerja, Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Kinerja* ...

Karyawan Di Yayasan Prof. Dr. H. Kadirun Yahya *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa*

- Sofiaty, E. (2021). PENGARUH REWARD DAN PUNISHMENT TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Ekono Inisentif*, 15(1), 44-56. <https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502>
- Subono, C. S. (2021). *Manajemen Konflik dalam Pernikahan Antarbudaya (Studi Kasus Pada Pasangan Etnis Jawa dan Warga Kebangsaan Korea Selatan)*. Universitas Multimedia Nusantara.
- Syah, A., Jusriadi, E., & Akib, M. (2018). Model Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagian Produksi pada PT. Frisian Flag Cabang Makassar. 2(1) 38-49.
- Syuhada, I., & Amelia, W. R. (2021). Pengaruh Konflik Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Civil Aves Angkasa Pura ... *Manajemen Era Bisnis (MREB)*
- Triani, N., Slamet, A. R., & Basalima, M. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Murnih Asih (Studi Kasus Pada ... *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*
- Urnita, S. (2022). *The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Loyalty with Employee Job Satisfaction as Intervening Variable Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening*. 3(1), 160-174.
- Wahyuni, T., & Astuti, S. (2021). Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengelola Keuangan Desa. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(4). <https://doi.org/10.32658/jimmba.v3i4.882>
- Waton, Y. T. (2021). *Manajemen Konflik dalam penentuan kewarganegaraan anak dalam pernikahan campur beda kewarganegaraan*. repository.ukwms.ac.id.



LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara (i)

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan tesis yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja, Konflik kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Balai Besar Panjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Sulawesi Selatan". Dengan ini saya Muhtaful Arifin dan prodi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar memohon kepada Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan mengisi kuesioner ini.

Dengan demikian, saya berharap kepada bapak/ibu/sdr(i) dapat memberikan jawaban atas pernyataan ini sesuai kenyataan yang sesungguhnya. Setiap informasi yang diberikan, akan saya jamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kebutuhan penelitian atas kesediaan dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Muhtaful Arifin

Hp.

A. Petunjuk Pengisian

- Jawablah pertanyaan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
- Pilihlah jawaban dari tabel datar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut :

- | | | |
|-------|----------------------|-----------------|
| a. SB | : Sangat Berpengaruh | : dengan Skor 4 |
| b. B | : Berpengaruh | : dengan Skor 3 |
| c. KB | : Kurang Berpengaruh | : dengan Skor 2 |
| d. TB | : Tidak Berpengaruh | : dengan Skor 1 |

B. Identitas Responden

Nama Responden

(Boleh inisial/Tidak diisi)

Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

Usia

20-25 Tahun

26-30 Tahun

>30 Tahun

Tingkat Pendidikan

SMA sederajat

Diploma III

S1

S2

S3

KUESIONER PENELITIAN

Berilah tanda centang (✓) pada pilihan jawaban untuk setiap pertanyaan/pernyataan

I. XI : Beban Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	Mempengaruhi	Sangat Mempengaruhi
		1	2	3	4
1.	Apakah penetapan target capaian tugas mempengaruhi beban kerja pegawai				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					

No.	Pernyataan	Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	Memengaruhi	Sangat Memengaruhi
		1	2	3	4
2	Apakah kondisi pekerjaan mempengaruhi beban kerja pegawai				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					
No.	Pernyataan	Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	Memengaruhi	Sangat Memengaruhi
3	Apakah struktur organisasi mempengaruhi beban kerja pegawai				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					
No.	Pernyataan	Tidak Melibatkan	Kurang Melibatkan	Melibatkan	Sangat Melibatkan
4	Apakah tingkat beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					

X2: Konflik Kerja

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	mempengaruhi	Sangat Mempengaruhi
		1	2	3	4
1	Apakah keahlian dalam berkomunikasi dapat mempengaruhi konflik kerja				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya					
No	Pernyataan	Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	mempengaruhi	Sangat Mempengaruhi
		1	2	3	4
2	Apakah perbedaan tujuan yang ingin dicapai pegawai mempengaruhi konflik kerja				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya					
No	Pernyataan	Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	mempengaruhi	Sangat Mempengaruhi
		1	2	3	4
3	Apakah perbedaan perilaku atau gaya kerja pegawai mempengaruhi konflik kerja				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya					
No	Pernyataan	Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	mempengaruhi	Sangat Mempengaruhi
		1	2	3	4

4	Apakah konflik kerja berpengaruh terhadap stres kerja pegawai				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					

X3: Budaya Organisasi

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		Tidak mempengaruhi 1	Kurang mempengaruhi 2	mempengaruhi 3	Sangat Mempengaruhi 4
1	Apakah sikap pegawai terhadap peraturan berpengaruh terhadap budaya organisasi				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					
2	Apakah perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas berpengaruh terhadap budaya organisasi				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					
No	Pernyataan	Tidak mempengaruhi 1	Kurang mempengaruhi 2	mempengaruhi 3	Sangat Mempengaruhi 4
		1	2	3	4
3	Apakah disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap budaya organisasi				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					

No	Pernyataan	Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	mempengaruhi	Sangat Mempengaruhi
		1	2	3	4
4	Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap stres kerja pegawai				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					

V : Stres Kerja Pegawai

No	Pernyataan	Pilihlah Jawaban			Sangat Mempengaruhi
		Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	mempengaruhi	
		1	2	3	4
1	Apakah tuntutan tugas berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					
No	Pernyataan	Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	mempengaruhi	Sangat Mempengaruhi
		1	2	3	4
2	Apakah tuntutan tugas berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					

No.	Pernyataan	Tidak mempengaruhi	Kurang mempengaruhi	mempengaruhi	Sangat Mempengaruhi
		1	2	3	4
3	Apakah kepadatan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja pegawai?				
Mohon berikan alasan pilihan jawabannya :					

Kolom ini disediakan bagi Bapak/Ibu yang ingin memberi komentar, saran dan hal-hal lain yang berkaitan dengan kajian atau variabel penelitian.

MORONG PERUSAHAAN KEMENTERIAN PERKULIAHAN, YANG BERTAMBAH KE MANUSIA YANG BERKUALITAS

TERIMA KASIH



Lampiran 2. Rekapitulasi Data Kuesioner

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Y1	Y2	Y3
4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4

4	2	3	2	3	4	4	3	4	4	1	4	2	4	4
4	2	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	4	4
2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
4	4	1	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
4	4	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3	4	4	3



4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4
4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	4
4	4	2	4	3	3	3	3	4	4	1	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3



4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	2	3	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	3
3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	3



Lampiran 3. Analisis Statistik Deskriptif

INDIKATOR	TB		KB		B		SB		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	0	0	4	8	14	28	32	64	50	100	3,56
X1.2	0	0	12	24	7	14	31	62	50	100	3,38
X1.3	2	4	7	14	14	28	27	54	50	100	3,32
X1.4	0	0	6	12	13	26	31	62	50	100	3,5
INDIKATOR	TB		KB		B		SB		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1	0	0	0	0	22	44	28	56	50	100	3,56
X3.2	0	0	0	0	19	38	31	62	50	100	3,62
X3.3	8	16	0	0	19	38	23	46	50	100	3,14
X3.4	0	0	0	0	22	44	28	56	50	100	3,56
INDIKATOR	TB		KB		B		SB		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	6	12	19	38	23	46	50	100	3,3
Y.2	0	0	2	4	7	14	41	82	50	100	3,78
Y.3	0	0	0	0	23	46	27	54	50	100	3,54
INDIKATOR	TB		KB		B		SB		TOTAL		MEAN
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	0	0	10	20	40	80	50	100	3,8
X2.2	0	0	0	0	6	12	44	88	50	100	3,88
X2.3	11	22	0	0	7	14	32	64	50	100	3,2
X2.4	0	0	0	0	10	20	40	80	50	100	3,8

Lampiran 4. Uji Validitas dan Realibilitas

		X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	Beban Kerja
X1P1	Pearson Correlation	1	,056	,266	,130	,576*
	Sig. (2-tailed)		,704	,062	,369	,000
	N	50	50	50	50	50
X1P2	Pearson Correlation	,056	1	,042	,103	,413*
	Sig. (2-tailed)	,704		,774	,478	,003
	N	50	50	50	50	50
X1P3	Pearson Correlation	,266	,042	1	,054	,698*
	Sig. (2-tailed)	,062	,774		,712	,000
	N	50	50	50	50	50
X1P4	Pearson Correlation	,130	,103	,054	1	,341*
	Sig. (2-tailed)	,369	,478	,712		,016
	N	50	50	50	50	50
Beban Kerja	Pearson Correlation	,576*	,413*	,698*	,341*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,003	,000	,016	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	Kuantik Kerja
X2P1	Pearson Correlation	1	,066	,116	,224	,626*
	Sig. (2-tailed)		,638	,303	,118	,000
	N	50	50	50	50	50
X2P2	Pearson Correlation	,066	1	,130	,153	,441*
	Sig. (2-tailed)	,638		,402	,295	,001
	N	50	50	50	50	50
X2P3	Pearson Correlation	,116	,130	1	,079	,474*
	Sig. (2-tailed)	,303	,402		,587	,001
	N	50	50	50	50	50
X2P4	Pearson Correlation	,224	,153	,079	1	,855*
	Sig. (2-tailed)	,118	,295	,587		,006
	N	50	50	50	50	50
Kuantik Kerja	Pearson Correlation	,626*	,441*	,474*	,855*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	,006	
	N	50	50	50	50	50

*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	Budget Organisasi
X3P1	Pearson Correlation	1	,289	,111	,542	,496*
	Sig. (2-tailed)		,406	,444	,774	,060
	N	50	50	50	50	50
X3P2	Pearson Correlation	,089	1	,130	,263	,509*
	Sig. (2-tailed)	,496		,367	,376	,000
	N	50	50	50	50	50
X3P3	Pearson Correlation	,111	-,130	1	-,508	,444*
	Sig. (2-tailed)	,444	,367		,039	,001
	N	50	50	50	50	50
X3P4	Pearson Correlation	,542	,263	,089	1	,573*
	Sig. (2-tailed)	,774	,014	,339		,000
	N	50	50	50	50	50
Budget Organisasi	Pearson Correlation	,496*	,509*	,444*	,573*	1
	Sig. (2-tailed)	,060	,000	,001	,000	
	N	50	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		YP1	YP2	YP3	Stres Kerja Pegawai
YP1	Pearson Correlation	1	,245	,091	,577*
	Sig. (2-tailed)		,257	,679	,000
	N	50	50	50	50
YP2	Pearson Correlation	,245	1	,287	,446*
	Sig. (2-tailed)	,257		,312	,001
	N	50	50	50	50
YP3	Pearson Correlation	-,091	-,287	1	,436*
	Sig. (2-tailed)	,679	,312		,001
	N	50	50	50	50
Stres Kerja Pegawai	Pearson Correlation	,577*	,446*	,436*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,001	
	N	50	50	50	50

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	88	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	88	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,728	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,832	4

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	99	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	99	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	4

Case Processing Summary

	N	%
Cases: Valid ^a	50	100,0
Excluded ^b	0	,0
Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha ^a	N of Items
.925	5

Normality

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Statistic	Asymp. Sig. (2-tailed)
N		
Normal Parameters ^a	Mean = 3,0000000	
	Std. Deviation = 1,5000000	
Most Extreme Differences	Absolute = ,000	
	Positive = ,000	
	Negative = -,000	
Test Statistic	,000	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,500	

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,078	,149		,527	,601
	Edisi Kerja	,005	,007	,144	,866	,391
	Konflik Kerja	,002	,008	,036	,248	,805
	Beban	-,055	,008	-,907	-,887	,008
	Organisasi					

a. Dependent Variable: stress kerja pegawai

Uji multikolinearitas regresi uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.8048	1.108		5.471	.000		
	Beban Kerja	-.118	.069	-.183	2.362	.028	.763	1.317
	Konflik Kerja	.178	.060	.282	2.954	.006	.821	1.086
	Budaya Organisasi	-.334	.068	-.512	-4.907	.000	.821	1.219

a. Dependent Variable: Stress Kerja Pegawai

Uji Kolmogorov-Smirnov

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.078	.148		.527	.601
	Beban Kerja	.006	.007	.147	.386	.391
	Konflik Kerja	.002	.008	.058	.248	.805
	Budaya Organisasi	-.005	.008	-.107	-.687	.508

Dependent Variable: Stress kerja Pegawai

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.894 ^a	.808	.878	.869

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Konflik Kerja, Budaya Organisasi



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN

Alamat Kantor: Jl. Sudi Makkassu 1001, Makassar, Sulawesi Selatan 90011, Indonesia
Telp: (0411) 4511000 - 4511001, 4511002 - 4511003, 4511004, 4511005, 4511006, 4511007, 4511008, 4511009, 4511010, 4511011, 4511012, 4511013, 4511014, 4511015, 4511016, 4511017, 4511018, 4511019, 4511020, 4511021, 4511022, 4511023, 4511024, 4511025, 4511026, 4511027, 4511028, 4511029, 4511030, 4511031, 4511032, 4511033, 4511034, 4511035, 4511036, 4511037, 4511038, 4511039, 4511040, 4511041, 4511042, 4511043, 4511044, 4511045, 4511046, 4511047, 4511048, 4511049, 4511050, 4511051, 4511052, 4511053, 4511054, 4511055, 4511056, 4511057, 4511058, 4511059, 4511060, 4511061, 4511062, 4511063, 4511064, 4511065, 4511066, 4511067, 4511068, 4511069, 4511070, 4511071, 4511072, 4511073, 4511074, 4511075, 4511076, 4511077, 4511078, 4511079, 4511080, 4511081, 4511082, 4511083, 4511084, 4511085, 4511086, 4511087, 4511088, 4511089, 4511090, 4511091, 4511092, 4511093, 4511094, 4511095, 4511096, 4511097, 4511098, 4511099, 4511100

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menyatakan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini

Nama : (Muhammad) Afid

NIM : 110502101921

Program Studi : Manajemen Manajemen II

Dengan ini

No	Uraian	Nilai
1
2
3
4

Ditandatangani oleh ...
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ditandatangani oleh ...
UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 052/0.2-III/1444/2023

14 Jumadil Akhir 1444 H

Lamp.
Hal

Pemohonan Izin Penelitian

07 Januari 2023 M

Kepada Yth.

Kepala Kantor Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan

di-

Makassar

Assalamu'alaikum Wa'ala

rahmatullahi wabarakatuh, saya mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Nama : Murni Amin

NIM : 010521501021

Program Studi : Magister Manajemen

Judul Tesis : Pengaruh Budaya Kerja Komitè Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Stress Kerja Pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan

Masa kini dengan adanya mahasiswa tersebut dapat memberikan untuk melakukan penelitian di tempat data yang dibutuhkan pada kantor yang Bapak/Ibu sedang pimpin

Demikian permohonan ini saya sampaikan dan saya sangat berterima kasih

Wassalamu'alaikum Wa'ala

A. S. Asisten Direktur 1



Dr. Syamsi, S.P., M.Si



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI

BALAI BESAR PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN
PROVINSI SULAWESI SELATAN

Alamat : Jalan Andi Pangerang Pettarani Makassar

Telepon : (0411) 873565, 873513 Fax. 873513

Laman : <http://bbpmpuhsel.kemdikbud.go.id>

Nomor : 1182/C75/TU.00.01/2023
Hal : Penyampaian Izin Penelitian

15 Februari 2023

Yth. Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar
Di Tempat

Berdasarkan surat Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 052/C.2-III/1444/2023, tanggal 7 Januari 2023 perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan hormat disampaikan bahwa Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan memberikan izin kepada:

Nama : Muhammad Arifin
NIM : 105021101921
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Sistem Kerja Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Sifat Kerja Pegawai di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi Selatan

Untuk melakukan penelitian di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sulawesi Selatan

Kami harapkan Mahasiswa yang akan melaksanakan kegiatan tersebut agar mematuhi peraturan yang berlaku dan menyerahkan 1 (satu) rangkai hasil penelitian di Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Demikian disampaikan atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Kopala



Inran, S.Kom, M.T.
NIP. 197708052003121001

BIOGRAFI PENULIS



Muhtahul Arifin, lahir di Tamanroya, Desa Arungkeke Kecamatan Arungkeke, Kabupaten Jeneponto Sulawesi Selatan, lahir pada tanggal 10 September 1998. Anak pertama dari dua bersaudara dari kedua orang tua terdinta, Ayah Agus salim L dan Ibu Rosdiana. Penulis mulai menempuh Pendidikan Sekolah Dasar SDN 07 LASSANG-LASSANG di Kabupaten Jeneponto pada tahun (2002-2008), MTS AL-FALAH ARUNGKEKE Kabupaten Jeneponto pada tahun (2008-2011) dan SMYNS Jeneponto pada tahun (2011-2014). Penulis melanjutkan studi pendidikan Strata Satu (S1) Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Makassar pada tahun (2016-2021), dan melanjutkan pendidikan Strata Dua (S2) Jurusan Magister Manajemen Program Pascasarjana di Universitas Muhammadiyah Makassar (2021-2023).