

THE INFLUENCE OF WORKLOAD, INTERPERSONAL CONFLICT, AND COMMUNICATION ON JOB STRESS

PENGARUH BEBAN KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL, DAN KOMUNIKASI TERHADAP STRES KERJA

¹⁾Veni Melinda, ²⁾Yohannes Vemberi

^{1) 2)}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi SBI Yogyakarta

¹⁾venimlda@gmail.com, ²⁾yohannes.vemberysbi@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to prove whether there is a partial or simultaneous effect of workload, interpersonal conflict, and communication on work stress with the object of research being teachers at SMK Negeri 1 Kota Magelang. This study used a quantitative approach. The data used are primary data and secondary data with collection techniques through observation, interviews, and questionnaires. The population of this study was 108, the sampling technique was purposive sampling and the number of samples was determined using the slovin formula with a margin of error of 5% so that 85 respondents were obtained. Data analysis techniques were carried out by testing data quality, classical assumption testing and multiple linear regression analysis using SPSS. The results of the statistical t test found that partially showing workload had no effect on work stress. While interpersonal conflict variables and communication variables affect work stress. Based on the results of the F test, it was proved that the variables of workload, interpersonal conflict, and communication simultaneously affected work stress.

Keywords: work stress, workload, interpersonal conflict and communication.

A. PENDAHULUAN

Sekolah menjadi lembaga pendidikan yang berkontribusi secara resmi, terstruktur, terencana, terarah dalam kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh pendidik profesional dengan berpedoman kurikulum tertentu dan diikuti oleh peserta didik pada setiap jenjang. Tujuan dari lembaga pendidikan adalah untuk memberikan dukungan dalam mengembangkan potensi peserta didik sehingga dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Guru menjadi salah satu unsur dominan dalam proses pelayanan pendidikan di lapangan. Bahkan peran guru dijelaskan secara rinci dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Untuk itu kinerja guru menjadi suatu kekuatan yang mendasar dalam menunjang keberhasilan tersebut. Kinerja guru menjadi gambaran sejauh mana seorang guru bisa bekerja secara maksimal sesuai dengan kemampuan. Kemampuan seorang guru akan terlihat dari kompetensi yang dimilikinya.

SMK Negeri 1 Kota Magelang merupakan sekolah teknik yang diharapkan oleh pemerintah dan masyarakat untuk menghasilkan peserta didik yang terampil sehingga dapat mengisi lowongan kerja di dalam negeri maupun luar negeri. Terkait hal tersebut penyelenggaraan jasa pendidikan menengah kejuruan diharapkan mampu menerapkan semua ketentuan atau persyaratan yang berlaku dalam Sistem Manajemen Mutu. Terutama bagi pendidik di SMK Negeri 1 Kota Magelang yang dituntut memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan kemajuan zaman yang berkelanjutan dan terus-menerus. Sehingga harapan dari pelanggan dan pihak-pihak terkait lainnya dapat terpenuhi.

Tuntutan kompetensi profesional seorang guru dalam bekerja yang semakin tinggi dapat menjadi tekanan tersendiri, jika tekanan tersebut berlangsung secara terus menerus sangat berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak buruk dari gangguan kecemasan di masyarakat, terutama di kalangan pekerja disebut stres. Stres di tempat kerja akan menjadi hal penting untuk di ulas, sebab menurut Yateno (2019) faktor dalam lingkungan kerja atau organisasi menjadi penyebab stres yang potensial. Bahkan permasalahan stres kerja berlaku untuk semua tingkatan

manajemen, dari *top of management* hingga pekerja biasa. Menurut Lestari dan Ratnasari (2018) stres merupakan masalah yang tak terhindarkan yang memiliki banyak efek negatif pada kesehatan dan kinerja seseorang.

Stres ditempat kerja atau yang disebut dengan stres kerja merupakan respons seseorang terhadap ketegangan yang dirasakan akibat dari kecemasan, kekhawatiran, dan tekanan yang bersumber dari lingkungan kerja (Titisari, 2022). Stres yang terjadi dalam diri individu dapat memberikan dampak negatif tetapi juga bisa memberikan dampak yang positif. Namun, secara umum apabila stres kerja yang terjadi terus meningkat memberikan dampak negatif bagi pegawai dan organisasi. Oleh karena itu, berbagai faktor penyebab stres perlu diperhatikan. Menurut Lestari & Ratnasari (2018) terdapat beberapa faktor yang menyebabkan timbulnya stres kerja diantaranya konflik interpersonal di internal perusahaan, beban pekerjaan yang berlebih, lingkungan di tempat kerja, jalinan komunikasi dalam lingkup pekerjaan, perubahan sosial dan teknologi.

Tuntutan pekerjaan yang diidentifikasi salah satunya terkait tentang beban kerja. Beban kerja menurut Dhania (2010) adalah sekumpulan atau rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pelaksana dalam jangka waktu tertentu. Pemenuhan beban kerja guru telah dijelaskan dalam Kepmendikbudristek No.56/M/2022 bahwa kegiatan pokok melaksanakan pembelajaran atau pembimbingan harus memenuhi paling sedikit 24 (dua puluh empat) jam tatap muka per-minggu dan paling banyak 40 (empat puluh) jam tatap muka per-minggu. Jika guru belum memenuhi kegiatan pembelajaran dan pembimbingan minimal 24 (dua puluh empat) jam per-minggu maka akan diberikan tugas tambahan. Pembagian waktu untuk menyelesaikan setiap tugas harus seimbang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan atau sesuai jadwal yang ada. Karena jika kemampuan pegawai lebih tinggi dari tuntutan saat ini, maka akan timbul perasaan bosan. Sebaliknya, rasa bosan dalam diri pegawai akan menghilang tetapi digantikan oleh rasa kelelahan berlebih karena kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan dalam bekerja. Situasi ini menyebabkan stres dalam bekerja dan mempengaruhi produktivitas pegawai menurun.

Faktor selanjutnya yang diduga berpengaruh terhadap stres kerja yaitu konflik interpersonal. Dalam lingkungan SMK Negeri 1 Kota Magelang, jumlah guru tetap sebanyak 108 dan berada dalam satu lingkungan yang sama dengan berbagai karakter individu yang beraneka ragam yang tidak bisa dimengerti secara mendalam dan rinci terkait dengan tingkat kepentingan, keinginan, maupun pandangan. Hal tersebut dapat menjadi sebuah potensi terjadi suatu konflik dalam lingkungan kerja. Jika konflik terjadi dalam kurun waktu yang lama dan tidak segera diselesaikan, maka akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi, yang mengakibatkan pencapaian tujuan tidak akan optimal (Pratama & Satrya, 2018). Menurut Lestari & Utama (2017) konflik interpersonal dalam suatu organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres jika konflik tersebut tidak terselesaikan dan muncul selama pelaksanaan pekerjaan atau dengan orang lain.

Selanjutnya, komunikasi adalah faktor lain yang mempengaruhi stres di tempat kerja. Komunikasi sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi karena merupakan kebutuhan dasar manusia. Sehubungan dengan itu, komunikasi diantara orang-orang yang terlibat dalam pendidikan khususnya di sekolah akan sangat berpengaruh dan menentukan berhasilnya proses pendidikan tersebut. Berkomunikasi memungkinkan seorang guru untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal, mendengarkan orang lain, dan mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk menciptakan lingkungan yang kondusif serta inspirasional.

Melalui komunikasi, pegawai berinteraksi dan berbagi informasi satu sama lain untuk mempengaruhi sikap, perilaku, dan pemahaman. SMK Negeri 1 Kota Magelang merupakan sekolah terbesar di kota Magelang dengan lebih dari 2000 siswa. Di dalam sekolah tersebut terdiri dari beberapa guru dengan lini kerja yang berbeda dan staf sekolah yang berpartisipasi dalam kegiatan operasional sekolah. Menjadi gambaran bagaimana kompleksitas perputaran informasi dalam setiap kegiatan yang berlangsung di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Selain itu, tata letak ruangan yang terpisah-pisah antara ruang kepala sekolah, ruang guru Normatif

Adaptif (NA), ruang guru jurusan dan ruang Tata Usaha (TU) membuat proses komunikasi yang dijalankan seringkali menemui hambatan.

Dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan guru terkait dengan proses komunikasi di SMK Negeri 1 Kota Magelang muncul beberapa hambatan seperti 1) adanya ketidak jelasan dalam penyampaian dan penerimaan pesan sehingga timbul perbedaan penerimaan informasi; 2) timbul jalinan komunikasi satu arah karena proses komunikasi yang dilakukan seringkali hanya melalui media online yaitu grup *whatsapp*.

Selain adanya permasalahan di lingkungan SMK Negeri 1 Kota Magelang, terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait dengan pembahasan stres kerja dengan beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi sebagai faktor penyebabnya. Seperti penelitian yang telah dilakukan oleh Ariyanto & Handayani (2021) yang menyimpulkan bahwa secara parsial beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Artinya, semakin tinggi beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi yang dimiliki oleh seorang pekerja maka semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami. Sedangkan hasil penelitian oleh Lestari dan Ratnasari (2018) menunjukkan beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja pada karyawan di PT. *Viking Engineering* Batam berpengaruh tetapi tidak signifikan, artinya beban kerja dan konflik interpersonal tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap stres kerja. Dan menurut hasil penelitian dari Arsyiani & Resti (2017) yang dilakukan di PT. Pertamina EP Sanga Sanga, membuktikan bahwa secara parsial variabel beban kerja dan komunikasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap stres kerja.

Tujuan penelitian ini adalah akan menguji apakah beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi secara parsial atau simultan berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang

B. KAJIAN LITERATUR

1. Stres Kerja

Mangkunegara (2015) mendefinisikan stres kerja merupakan perasaan yang muncul karena tekanan yang dialami pegawai selama bekerja. Sedangkan menurut Pratama dan Satrya (2018) menyatakan bahwa stres kerja adalah perasaan tidak menyenangkan yang disebabkan oleh tugas pekerjaan yang menimbulkan ketegangan dan kecemasan pegawai. Sehingga menurut Asih, *et al.*, (2018) stres kerja diartikan sebagai sumber stres yang menimbulkan respon individu seperti respon fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menurut Beehr & Newman (dalam Titisari, 2022) menerangkan bahwa indikator stres kerja antara lain: (a) Gejala Psikologis; (b) Gejala Fisiologis; (c) Gejala Perilaku.

2. Beban Kerja

Menurut Dhanian (2010), beban kerja adalah sekumpulan atau rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pelaksana dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Lestari & Utama (2017) menyatakan bahwa beban kerja mencerminkan waktu yang digunakan untuk kerja produktif atau produktivitas individu pada suatu periode tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017) indikator beban kerja adalah sebagai berikut: (a) Kondisi pekerjaan; (b) Penggunaan waktu kerja; (c) Target yang harus dicapai.

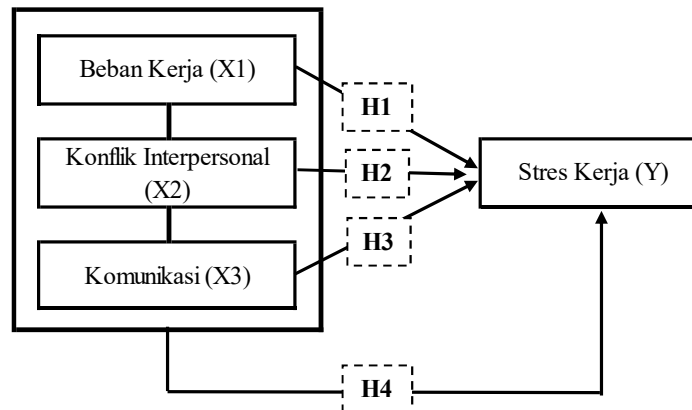
3. Konflik Interpersonal

Menurut Dwijanti (2000), konflik interpersonal adalah perselisihan antara dua orang dalam satu organisasi karena keterbatasan sumber daya dan adanya ketidakcocokan perilaku antara pihak-pihak tersebut. Konflik interpersonal dapat diukur menjadi empat indikator, yaitu: (a) Perbedaan pendapat antar individu; (b) Perbedaan pemikiran akibat latar belakang budaya; (c) Perbedaan kepentingan antar individu; (d) Perbedaan kepribadian tekanan diri sendiri.

4. Komunikasi

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian pesan atau informasi secara efektif dalam bentuk gagasan, fakta, pikiran, perasaan antara dua individu atau lebih sehingga dapat memberikan pemahaman dengan mudah (Yateno, 2019). Menurut Sari (2021) dalam proses komunikasi terdiri dua indikator, yaitu: (a) Komunikasi Internal; (b) Komunikasi Eksternal

5. Kerangka Pikir



Gambar 1
Kerangka Pikir

6. Perumusan Hipotesis

Tuntutan terkait tugas yang dapat menyebabkan stres adalah overload. Prinsipnya, tidak ada pekerja yang menginginkan terlalu banyak atau kekurangan pekerjaan. Karena pekerjaan yang terlalu sedikit menimbulkan rasa bosan dan sikap apatis, sementara pekerjaan yang terlalu banyak menimbulkan pekerja tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaannya sehingga mengakibatkan kelelahan yang berlebih.

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Konflik merupakan salah satu bagian dari organisasi, karena konflik timbul dari interaksi individu dalam suatu organisasi. Jika dalam berinteraksi antara beberapa pihak muncul ketidaksepahaman menyebabkan timbulnya suatu konflik. Menurut Lestari & Utama (2017) konflik interpersonal digambarkan sebagai suatu stresor di tempat kerja dan berdampak secara positif terhadap stres kerja.

H2 : Konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja Komunikasi yang efektif baik antar individu maupun kelompok dalam organisasi dapat mewujudkan rasa nyaman dalam bekerja dan meminimalisir kesalahpahaman atas pesan yang disampaikan serta penyampaian interpersonal Lestari & Ratnasari (2018). Dengan kondisi tersebut akan mengurangi tingkat stres kerja pada para pegawai.

H3 : Komunikasi berpengaruh terhadap Stres Kerja

H4 : Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja.

C. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di SMK Negeri 1 Kota Magelang, yang beralamat Jalan Cawang No 2 Jurangombo, Kota Magelang. Objek penelitian yang difokuskan dalam penelitian ini ialah Guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang dengan jumlah 108 guru Pegawai Negeri Sipil (PNS). Populasi populasi dalam penelitian ini berjumlah 108. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, maka diperoleh jumlah sampel sebesar 85 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik *purposive sampling*, artinya sampel dipilih sesuai dasar kriteria dari peneliti sendiri. Peneliti menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan kuisioner. Pengolahan data dengan melakukan uji analisis regresi linear berganda.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Variabel	Item Variabel	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Ket	Nilai Cronbach's Alpha	Ket
Stres Kerja	Y.1	0,329	0,2133	Valid	0,713	Reliabel
	Y.2	0,599	0,2133	Valid		
	Y.3	0,428	0,2133	Valid		
	Y.4	0,681	0,2133	Valid		
	Y.5	0,567	0,2133	Valid		
	Y.6	0,649	0,2133	Valid		
	Y.7	0,691	0,2133	Valid		
	Y.8	0,537	0,2133	Valid		
	Y.9	0,500	0,2133	Valid		
Beban Kerja	X1.1	0,492	0,2133	Valid	0,605	Reliabel
	X1.2	0,676	0,2133	Valid		
	X1.3	0,719	0,2133	Valid		
	X1.4	0,421	0,2133	Valid		
	X1.5	0,644	0,2133	Valid		
	X1.6	0,336	0,2133	Valid		
	X1.7	0,419	0,2133	Valid		
Konflik Interpersonal	X2.1	0,757	0,2133	Valid	0,879	Reliabel
	X2.2	0,719	0,2133	Valid		
	X2.3	0,757	0,2133	Valid		
	X2.4	0,755	0,2133	Valid		
	X2.5	0,806	0,2133	Valid		
	X2.6	0,694	0,2133	Valid		
	X2.7	0,581	0,2133	Valid		
	X2.8	0,741	0,2133	Valid		
	X2.9	0,679	0,2133	Valid		
Komunikasi	X3.1	0,487	0,2133	Valid	0,833	Reliabel
	X3.2	0,734	0,2133	Valid		

X3.3	0,746	0,2133	Valid
X3.4	0,748	0,2133	Valid
X3.5	0,742	0,2133	Valid
X3.6	0,370	0,2133	Valid
X3.7	0,675	0,2133	Valid
X3.8	0,684	0,2133	Valid
X3.9	0,673	0,2133	Valid
X3.10	0,777	0,2133	Valid

Pada tabel 1 hasil uji validitas untuk setiap item pengukuran variabel memperoleh nilai r hitung ($>$) r tabel 0,2133 maka semua pernyataan yang digunakan dalam kuesioner memenuhi syarat validitas. Sedangkan hasil dari uji reliabilitas pernyataan telah diasumsikan memenuhi kriteria reliabel karena dalam tabel tersebut nilai *Cronbach's Alpha* ($>$) 0,6.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Signifikan	t hitung	t tabel	Keterangan	<i>Adjusted R²</i>
<i>Constant</i>	1.412	.739	.334			
Beban Kerja	.208	.158	1.423	1,989	Tidak Berpengaruh	.419
Konflik Interpersonal	.367	.000	4.861	1,989	Berpengaruh	
Komunikasi	.322	.002	3.241	1,989	Berpengaruh	

Setelah uji asumsi klasik semua terpenuhi, langkah selanjutnya menganalisis pengujian hipotesis dengan melakukan uji regresi linear berganda. Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bentuk persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,412 + 0,208 X_1 + 0,367X_2 + 0,322X_3 + \epsilon$$

3. Uji t (Parsial)

Berdasarkan tabel 2, memaparkan hasil uji t variabel beban kerja memiliki nilai t hitung 1,432 ($<$) t tabel 1,989 dan signifikan 0,158 ($>$) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel beban kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap variabel stres kerja (Y) guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Berdasarkan tabel 2, memaparkan hasil uji t variabel konflik interpersonal memiliki nilai t hitung 4,861 ($>$) t tabel 1,989 dan signifikan 0,000 ($<$) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel konflik interpersonal (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel stres kerja (Y) guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Berdasarkan tabel 2, memaparkan hasil uji t variabel komunikasi memiliki nilai t hitung 3,241 ($>$) t tabel 1,989 dan signifikan 0,002 ($<$) 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial variabel komunikasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel stres kerja (Y) guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang.

4. Uji F (Simultan)

Tabel 3
Hasil Uji F

Sig.	F hitung	F tabel	Keterangan
0,00	21,18	2,72	Berpengaruh

Berdasarkan tabel 3 yang telah disajikan diatas bahwa beban kerja (X1), konflik interpersonal (X2), dan komunikasi (X3) terhadap stres kerja (Y) memiliki nilai signifikan 0,000 ($<$) 0,05 dan F hitung 21,180 ($>$) F tabel 2,69. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja (X1), konflik interpersonal (X2), dan komunikasi (X3) secara simultan terhadap stres kerja (Y) guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang.

5. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Hasil uji koefisien determinasi penelitian ini disajikan dalam tabel 2 dapat disimpulkan bahwa Adjusted R² menunjukkan nilai sebesar 0,419 (41,9%) yang artinya ketiga variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 41,9% dan sisanya sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel independen lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

6. Pembahasan

a. Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t pada penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan hipotesis pertama (H1) ditolak. Hasil penelitian didukung oleh hasil uji deskriptif dengan pernyataan "Saya selalu berusaha mencapai target yang diberikan" dengan nilai rata-rata sebesar 4,26 (sangat tinggi). Artinya adanya sikap positif dari para guru terhadap beban kerja yang diberikan, dengan motivasi dalam diri individu dalam bekerja sangat menentukan kualitas kerja (Koesomowidjojo, 2017). Sebagai guru dengan status kepegawaian PNS gaji dan tunjangan yang diberikan akan menjadi dorongan para guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang tetap bekerja meskipun beban yang dimiliki cukup besar, hal ini mengingat adanya pemenuhan kebutuhan diri. Selain itu, dukungan sarana dan prasarana membantu para guru dalam melaksanakan tugas pokok dan tugas tambahan, sehingga menunjang dalam proses pembelajaran. Dengan memanfaatkan sarana dan prasarana sebagai fasilitas pendukung dapat meringankan beban pekerjaan, karena tuntutan yang tinggi harus dapat ditangani dengan pemikiran yang tenang. Tersedianya fasilitas dan media pendidikan teori maupun praktik di SMK Negeri 1 Kota Magelang mendorong proses pembelajaran berjalan lebih efektif, terpenuhinya ruang guru untuk setiap bagian lini kerja dengan peralatan dan prabot yang terawat menciptakan kondisi yang nyaman dalam bekerja. Hasil penelitian ini didukung oleh Lestari dan Ratnasari (2018), yang menjelaskan dari hasil uji t menunjukkan nilai sig. $>$ 0,05 (0,552 $>$ 0,05) artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Selain itu, penelitian dari Arsyiani dan Resti (2017) memaparkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja dengan nilai sig. $>$ 0,05 (0,211 $>$ 0,05) dan t hitung $<$ t tabel (1,265 $<$ 1,671).

b. Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t membuktikan bahwa konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan hipotesis kedua (H2) diterima. Dengan nilai koefisien regresi adalah 0,367 atau 36,7% dengan arah regresi positif terhadap stres kerja. Adanya pengaruh positif dari variabel konflik interpersonal terhadap stres kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik interpersonal yang terjadi akan meningkatkan stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang.

Hasil penelitian didukung oleh hasil uji deskriptif dengan pernyataan “Saya dan rekan kerja mengalami perselisihan akibat konflik pribadi yang dilibatkan dalam pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,33 (sangat tinggi). Guru sebagai salah satu tenaga profesional yang berintelektual dengan wawasan yang dimilikinya dapat melahirkan gagasan atau pendapat yang muncul ketika terjadi benturan terkait dengan suatu kenyataan. Adanya benturan karena pola pikir dan cara pandang antar individu dapat menimbulkan suatu konflik interpersonal dan jika konflik di tempat kerja tidak ditangani dan terus berlanjut saat pekerja berinteraksi dengan tanggung jawabnya dan orang lain, hal ini memungkinkan berdampak pada tingkat stres pekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Ariyanto dan Handayani (2021) yang meneliti pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hasil penelitian menunjukkan konflik interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja, dibuktikan dari nilai t hitung sebesar 2,552 ($>$) t tabel 2,039. Dan penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Satrya (2018) pada pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. Membuktikan bahwa konflik interpersonal berpengaruh secara signifikan dengan arah positif terhadap stres kerja dengan nilai sig. 0,000 ($0,000 < 0,05$).

c. Pengaruh Komunikasi Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji t pada penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan hipotesis ketiga (H3) diterima. Dengan nilai koefisien regresi variabel komunikasi adalah 0,332 atau 32,2% dengan arah regresi positif terhadap stres kerja. Adanya pengaruh positif dari variabel komunikasi terhadap stres kerja menunjukkan bahwa meningkatnya jaringan komunikasi yang tidak efektif maka akan meningkatkan juga tingkat stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Hasil penelitian didukung oleh hasil uji deskriptif dengan pernyataan “Komunikasi yang baik dengan pegawai bagian lain membuat mudah saya untuk memperoleh informasi secara cepat tentang pekerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,19 (Tinggi). Di dalam lingkungan SMK Negeri 1 Kota Magelang proses komunikasi dibangun secara terpusat dengan tujuan mengintegrasikan dan mengarahkan seluruh kegiatan-kegiatan lintas fungsional. Namun, munculnya perbedaan penafsiran terkait dengan informasi yang diberikan dari atas ke bawah serta media yang sering digunakan untuk menyampaikan pesan dan informasi hanya melalui media online yaitu grup *whatsapp* yang kadangkala menimbulkan hubungan satu arah. Dari hasil analisis deskriptif menunjukkan proses komunikasi yang dibangun secara terpusat dari atas ke bawah untuk memperoleh tanggapan dari bawah ke atas masih berjalan kurang efektif, sehingga pekerja mencari informasi yang lebih jelas ke lini kerja yang berbeda atas ketidakpahaman informasi yang diperoleh dari atasan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Kato & Widiastuti (2019) pada pegawai di PT. Perdana Jaya Tunggal Perkasa Denpasar. Dengan hasil uji hipotesis menunjukkan variabel komunikasi berpengaruh secara signifikan dan positif dengan dibuktikannya t hitung 2,898 ($>$) t tabel 1,996 dan diperoleh nilai signifikan 0,005 ($<$) 0,05. Dan, penelitian dari Ariyanto & Handayani (2021) yang menyimpulkan bahwa

komunikasi berpengaruh secara signifikan dengan arah positif dibuktikan dengan nilai t hitung 2,293 ($>$) t tabel 2,039 dengan nilai signifikan 0,029 ($<$) 0,05.

d. Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis uji F yang dilakukan, ketiga variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Artinya, variabel beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Maka dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan hipotesis keempat (H_4) diterima. Sedangkan, untuk besaran pengaruh yang diberikan dalam hasil uji koefisien determinasi yang memperlihatkan bahwa ketiga variabel dapat menjelaskan variabel dependen sebesar 41,9% terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Sedangkan, sisanya yaitu ($100\%-41,9\%$) sebesar 58,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan Lestari & Ratnasari (2018) pada karyawan PT. *Viking Engineering* Batam. Dengan hasil analisis uji F menunjukkan nilai F hitung 5,415 dengan nilai signifikan adalah sebesar 0,003 kurang dari ($<$) tingkat signifikan 0,05. Kesimpulan yang dapat ditarik adalah konflik interpersonal, beban kerja, dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja karyawan PT. *Viking Engineering* Batam.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian pada tugas akhir penelitian (TAP) ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Konflik interpersonal berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Komunikasi berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Beban kerja, konflik interpersonal, dan komunikasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang.

Saran bagi SMK Negeri 1 Kota Magelang perlu memperhatikan lagi konflik-konflik yang terjadi serta jalinan komunikasi yang masih kurang efektif. Upaya yang bisa dilakukan untuk menekan munculnya stres kerja dikarenakan konflik interpersonal adalah mengadakan kegiatan informal di luar pekerjaan untuk membangun hubungan interpersonal antar pegawai, terutama bagi guru-guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang. Sedangkan upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan jalinan komunikasi di SMK Negeri 1 Kota Magelang adalah merencanakan pertemuan rutin bulanan atau tahunan yang terjadwal, adanya pertemuan rutin ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi atasan terkait dengan hambatan yang dihadapi oleh bawahan serta untuk melakukan diskusi secara langsung untuk menyelesaikan suatu permasalahan. Sehingga bawahan akan merasa adanya komunikasi dua arah antara atas ke bawah dan dari bawah ke atas. Dan terkait dengan beban kerja, meskipun beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja guru di SMK Negeri 1 Kota Magelang, pihak sekolah harus tetap memperhatikan terkait dengan beban-beban pekerjaan yang diberikan kepada setiap guru dikarenakan secara simultan hasil dari ketiga variabel independen yang diteliti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

Saran bagi penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel lebih banyak lagi serta untuk memperluas ruang lingkup penelitian. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian dengan menambah variabel independen yang lain seperti kecerdasan emosional, budaya organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya, agar memungkinkan didapatkan hasil yang lebih komprehensif.

F. REFERENSI

- Ariyanto, O. Y., & Handayani, W. P. P. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Mutasi, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jrma (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 9(2), 96-108.
- Arsyiani., & Resti, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina EP di Sanga Sanga. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(4).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: studi pada Medical Representatif di kota Kudus. *Jurnal Psikologi Universitas Muna Kudus*.
- Dwijanti, J. E. (2000). Perbedaan pengguna metode resolusi konflik pemutusan hubungan kerja (PHK) antara manajemen dan karyawan. *Anima Indonesia Psychological Journal*.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kato, M. A. K., & Widiastuti, N.P. (2019). Pengaruh Pembagian Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Perdana Jaya Tunggal Perkasa Denpasar. *Majalah Ilmiah Widyacakra*, 2(01), 10-10.
- Koesomowidjojo, S.R.M. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Lestari, E. E. D., & Ratnasari, S. L. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Viking Engineering Batam. *Jurnal Trias Politika*, 2(2), 163-177.
- Lestari, N. K. A., & Utama, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Pusat Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6357-6382.
- Pratama, P. Y. A., & Satrya, I. H. (2018). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4570-4598.
- Sari, D.I. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Beban Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Di PT. Medco Energi Internasional Tbk. Skripsi. Universitas Darma Persada.
- Titisari, Millenia. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Interpersonal, dan Mutasi Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Magelang). Skripsi. Universitas Tidar.
- Yateno. (2019). *Perilaku Organisasional Corporate Approach*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.