

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KONFLIK INTERPERSONAL TERHADAP STRES KERJA PEGAWAI DI INSTALASI GIZI RSUD ANDI DJEMMA MASAMBA

Nayla Jingga Pratiwi¹, Haedar², Andi Rizkiyah Hasbi³

Universitas Muhammadiyah Palopo

naylajinggap@gmail.com¹, haedar@gmail.com², andirizkiyahhasbi@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja pegawai di Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pendekatan analisis statistik menggunakan regresi linear berganda, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Instalasi Gizi yang berjumlah 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, begitu juga dengan konflik interpersonal yang turut memperburuk kondisi tersebut. Uji statistik menunjukkan bahwa pengaruh kedua variabel ini secara bersamaan terhadap stres kerja pegawai juga signifikan. Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan konflik interpersonal memiliki kontribusi yang besar terhadap tingkat stres yang dialami oleh pegawai. Penelitian ini menunjukkan pentingnya manajemen rumah sakit dalam mengelola beban kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Dengan langkah-langkah yang tepat, seperti pembagian tugas yang lebih adil dan penguatan komunikasi antar pegawai, diharapkan stres kerja dapat diminimalisir, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Kata kunci: **Beban Kerja, Konflik Interpersonal, Stres Kerja.**

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of workload and interpersonal conflict on work-related stress among employees in the Nutrition Installation at RSUD Andi Djemma Masamba. The method used is a quantitative approach with statistical analysis utilizing multiple linear regression. Data collection techniques involved distributing questionnaires to all employees in the Nutrition Installation, totaling thirty-one individuals. The results indicate that workload has a significant effect on work-related stress, as does interpersonal conflict, which exacerbates the situation. Statistical tests reveal that the combined influence of these two variables on employees' stress levels is also significant. Overall, the findings demonstrate that both workload and interpersonal conflict substantially contribute to the level of stress experienced by employees. This research highlights the importance of hospital management in effectively managing workload and creating a harmonious work environment. By implementing appropriate measures, such as fair task distribution and strengthening communication among employees, it is hoped that work-related stress can be minimized, ultimately improving the quality of care provided to patients.

Keywords: Workload, Interpersonal Conflict, Work Stress

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset utama bagi organisasi, termasuk rumah sakit. Kinerja optimal dari SDM sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, (Tirtana Putra et al. 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses pengelolaan individu melalui berbagai tahap, termasuk perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, manajemen karir, keselamatan dan kesehatan kerja, serta pemeliharaan hubungan kerja hingga pemutusan hubungan kerja. Semua ini dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, sangat penting untuk memperhatikan aspek sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk beban kerja, konflik yang muncul dan tingkat stres pegawai, demi menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif (Septyanti et al., 2024)

Beban kerja yang tinggi merupakan salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh tenaga kesehatan di instalasi gizi. Meningkatnya jumlah pasien, kompleksitas penyakit, serta tuntutan akan kualitas pelayanan yang semakin tinggi, membuat tenaga kesehatan bekerja di bawah tekanan. (Abdullah et al. 2019)

Selain beban kerja, konflik interpersonal di antara pegawai juga memiliki peran penting dalam mempengaruhi stres kerja. Interaksi yang kurang harmonis antara rekan kerja atau atasan dapat menciptakan ketegangan, yang pada akhirnya memperburuk suasana kerja. Dalam lingkungan yang tidak kondusif, pegawai lebih mudah merasa tertekan, akibatnya produktivitas kerja bisa terganggu dan pelayanan yang diberikan kepada pasien pun bisa terpengaruh. (Marson et al., 2023)

Beban kerja dan konflik interpersonal dapat berakibat Stres kerja yang berkepanjangan hal ini dapat berdampak buruk, bagi pribadi dan organisasi. Pada tingkat pribadi, stres dapat menyebabkan gangguan kesehatan fisik dan mental, contohnya kelelahan kronis, gangguan tidur, penurunan imunitas, hingga depresi. Sedangkan pada tingkat organisasi, stres kerja dapat menurunkan produktivitas, kualitas pelayanan, dan tingkat kepuasan kerja pegawai. (Pasaribu et al., 2024).

Berdasarkan literatur yang ada, banyak penelitian telah menunjukkan hubungan antara beban kerja dan stres kerja seperti penelitian oleh (Abdullah et al. 2019) dan (Rajasa et al., 2023) Namun, fokus studi yang terbatas dalam konteks Instalasi Gizi menunjukkan bahwa belum banyak penelitian yang mengkaji pengaruh kedua faktor ini secara bersamaan dalam konteks rumah sakit di Indonesia, khususnya di RSUD Andi Djemma Masamba. Hal ini menciptakan perluasan pemahaman mengenai bagaimana faktor internal dapat mempengaruhi stres kerja di sektor kesehatan.

Penelitian terkait stres kerja di sektor kesehatan telah banyak dilakukan, tetapi penelitian sebelumnya cenderung terfokus pada variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja atau turnover pegawai, serta tidak mempertimbangkan konteks konflik interpersonal yang terjadi di lingkungan kerja. Penelitian oleh (Dewi et al., 2022) menyebutkan bahwa konflik interpersonal mempengaruhi hubungan sosial antar pegawai, namun impact-nya terhadap stres kerja masih kurang dieksplorasi secara mendalam. Situasi ini mendorong penelitian ini untuk menggali lebih dalam tentang bagaimana beban kerja dan konflik interpersonal secara langsung mempengaruhi stres kerja pegawai di Instalasi Gizi.

Berdasarkan pengamatan di instalasi gizi RSUD Andi Djemma Masamba, banyak pegawai yang merasa tidak mampu untuk memenuhi ekspektasi pekerjaan yang tinggi, baik itu dari jumlah tugas maupun dinamika interpersonal di tempat kerja disaat-saat tertentu. Hal ini jarang dijadikan fokus dalam penelitian sebelumnya. Oleh karena itu, melalui pendekatan kuantitatif yang menggunakan metode regresi linear berganda, penelitian ini mencoba mengisi gap tersebut dengan menganalisis hubungan beban kerja, konflik interpersonal, dan stres kerja dalam satu studi yang komprehensif. Dengan populasi yang jelas dan metodologi yang terstruktur, diharapkan bisa menghasilkan data yang mendalam dan relevan untuk manajemen SDM di rumah sakit.

RSUD Andi Djemma Masamba didirikan pada tahun 1988 dan diresmikan pada tanggal 18 Januari 1990 oleh menteri kesehatan RI. Rumah sakit ini dikelola oleh pemerintah daerah Kabupaten Luwu Utara. Secara fungsional dan teknis operasional, rumah sakit ini dipimpin oleh direktur rumah sakit sebagai UPT, yang bertanggung jawab langsung kepada bupati.

Menurut (Rajasa et al., 2023) Jumlah tugas dan tanggung jawab yang wajib dituntaskan pekerja selama jangka waktu yang ditentukan disebut beban kerja. Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang merupakan tanggung jawab dan harus diselesaikan. (Oktavianti et al., 2024). Beban kerja adalah serangkaian tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit dalam organisasi. (Pradnyana et al. 2023)

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres, terutama ketika pegawai merasa mereka tidak mampu memenuhi tanggung jawab tersebut. Hal ini sejalan dengan pendapat (Rochman et al. 2021) Beban kerja merupakan kumpulan pekerjaan yang memerlukan proses kognitif dan keterampilan untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, baik fisik maupun psikis. Adapun indikator dari beban kerja menurut (Rohman et al., 2023) ada empat indikator yaitu Tujuan yang Harus Dicapai, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu dan Standar Pekerjaan

Dalam konteks rumah sakit, khususnya di Instalasi Gizi, tambahan tanggung jawab seiring dengan peningkatan jumlah pasien dapat meningkatkan ekspektasi dan tuntutan kinerja. Penelitian (Dewi et al., 2022) menegaskan bahwa ketika tenaga kesehatan menghadapi beban kerja yang tinggi, mereka cenderung mengalami

peningkatan stres, yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental mereka. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi diduga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai di Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba.

Konflik interpersonal biasanya didefinisikan sebagai konflik para pihak yang menyadari perbedaan, keinginan yang bertentangan, dan ketidakcocokan. (Fathulla Ahmad, 2022). Konflik interpersonal merupakan faktor lain yang diindikasikan berkontribusi secara signifikan terhadap stres kerja. Konflik yang terjadi antara rekan kerja dapat menyebabkan ketegangan yang memperberat situasi kerja yang sudah menantang. Menurut (Mulia, 2021) indikator konflik interpersonal adalah Perbedaan pendapat antar individu, Perbedaan pemikiran Perbedaan kepentingan, Perbedaan kepribadian dan Perbedaan kesalahan diri sendiri

Hasil penelitian (Dewi et al., 2022) menunjukkan bahwa konflik interpersonal bukan hanya berdampak pada hubungan sosial, tetapi juga menambah tingkat stres yang dialami tenaga kesehatan. Konflik yang berkepanjangan dapat menciptakan suasana kerja yang kurang sehat dan dapat memicu reaksi negatif, seperti perlambatan kinerja dan penurunan motivasi. Dengan demikian, konflik interpersonal diduga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai di Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba.

Stres kerja didefinisikan sebagai tekanan atau penderitaan yang disebabkan oleh situasi sulit. Ini didefinisikan sebagai respons tubuh yang tidak spesifik terhadap stimulus atau peristiwa. (Fathulla Ahmad, 2022). Perasaan tertekan yang dialami pegawai saat bekerja di tempat kerja mereka dikenal sebagai stres kerja (Shufy et al., 2024.).

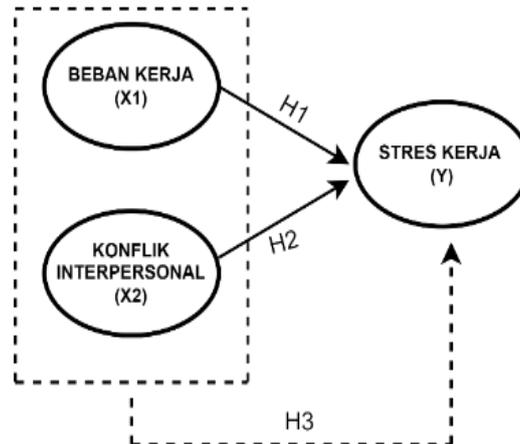
Stres kerja adalah tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental, terhadap perubahan di lingkungan kerjanya yang dianggap mengganggu dan mengancam (Haedar & Hadrah, 2018). Stres kerja merupakan respons yang muncul ketika seseorang menghadapi tekanan dan tuntutan yang melebihi kemampuannya, sehingga membuat individu tersebut sulit untuk mengatasinya (Razaq et al., 2024).

Berdasarkan pemahaman dari hasil kajian sebelumnya, baik beban kerja dan konflik interpersonal merupakan dua faktor penting yang dapat saling mempengaruhi dalam konteks stres kerja. Karasek (1979) melalui teori Job Demand Control-nya menunjukkan bahwa ketika tuntutan pekerjaan (seperti beban kerja yang tinggi) tidak sebanding dengan kemampuan individu untuk mengontrol situasi (yang dapat dipengaruhi oleh konflik interpersonal), risiko mengalami stres kerja meningkat secara signifikan. Menurut (Sulastri et al. 2020) indikator stres kerja adalah Tuntutan Tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar Pribadi, Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Organisasi

Seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Marson et al., 2023), adanya dua faktor ini secara simultan berpotensi memperburuk keadaan stres kerja. Penelitian oleh (Abdullah et al. 2019) juga mencatat bahwa kombinasi beban kerja yang berat dan

konflik dalam tim sangat mungkin mengakibatkan tingkat kelelahan dan stres yang lebih besar. Oleh sebab itu, beban kerja dan konflik interpersonal diduga berpengaruh terhadap stres kerja di pegawai Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba.

Gambar 1. Kerangka konseptual



Berdasarkan pendahuluan, penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual di atas maka dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai di Instalasi Gizi Rsud Andi Djemma Masamba

H2: Diduga konflik interpersonal berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja pegawai di Instalasi Gizi Rsud Andi Djemma Masamba

H3: Diduga beban kerja dan Konflik Interpersonal berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Stres Kerja pegawai di Instalasi Gizi Rsud Andi Djemma Masamba.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan analisis statistik untuk mengukur pengaruh beban kerja dan konflik interpersonal terhadap stres kerja. Hal ini sesuai dengan prinsip penelitian kuantitatif yang berkonsentrasi dengan pengumpulan dan analisis data numerik dalam upaya menjawab pertanyaan penelitian tertentu.

Metode kuantitatif dipakai untuk mempelajari populasi dan sampel. Pengumpulan data dilaksanakan menggunakan instrumen penelitian, data dianalisis melalui kuantitatif, agar memeriksa hipotesis yang sudah ditentukan. Data kuantitatif didapatkan berbentuk numerik yang dapat dihitung dan diperoleh dari kusioner yang disebarkan, terkait topik penelitian. Dengan metode ini, diharapkan dapat diperoleh data yang akurat dan objektif mengenai pengaruh yang diteliti.

Populasi di penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba yang jumlahnya 31 orang. Mengingat jumlah pegawai

yang terlibat tidak terlalu banyak, maka peneliti mempergunakan teknik sampling jenuh, di mana semua 31 populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh diharapkan lebih representatif.

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner yang berisi pertanyaan yang berhubungan dengan beban kerja, konflik interpersonal, dan stres kerja. Kuesioner akan dirancang untuk mengukur beban kerja, konflik interpersonal dan stres kerja. Kuesioner ini mempergunakan skala likert 1-5 untuk melengkapi tanggapan dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Pengumpulan data juga dilaksanakan dengan wawancara dengan beberapa pegawai di instalasi gizi RSUD Andi Djemma Masamba untuk mendapatkan informasi yang lebih mendalam.

Metode analisis yang dipergunakan yakni regresi linear berganda. Hipotesis yang ditentukan diuji mempergunakan persamaan berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Konflik Interpersonal

e = Standar eror

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Validitas

Item	rHitung	Sig.	rTabel	Keterangan
X1.1	0.949	0.01	0.355	Valid
X1.2	0.936	0.01	0.355	Valid
X1.3	0.902	0.01	0.355	Valid
X1.4	0.957	0.01	0.355	Valid
X1.5	0.929	0.01	0.355	Valid
X1.6	0.862	0.01	0.355	Valid
X1.7	0.913	0.01	0.355	Valid
X1.8	0.946	0.01	0.355	Valid
X1.9	0.503	0.04	0.355	Valid
X1.10	0.584	0.01	0.355	Valid
X2.1	0.815	0.01	0.355	Valid
X2.2	0.924	0.01	0.355	Valid
X2.3	0.950	0.01	0.355	Valid
X2.4	0.518	0.01	0.355	Valid
X2.5	0.744	0.01	0.355	Valid

X2.6	0.932	0.01	0.355	Valid
X2.7	0.939	0.01	0.355	Valid
X2.8	0.948	0.01	0.355	Valid
X2.9	0.931	0.01	0.355	Valid
X2.10	0.875	0.01	0.355	Valid
Y1	0.879	0.01	0.355	Valid
Y2	0.877	0.01	0.355	Valid
Y3	0.910	0.01	0.355	Valid
Y4	0.867	0.01	0.355	Valid
Y5	0.908	0.01	0.355	Valid
Y6	0.903	0.01	0.355	Valid
Y7	0.911	0.01	0.355	Valid
Y8	0.914	0.01	0.355	Valid
Y9	0.813	0.01	0.355	Valid

Sumber: Data Primer diolah oleh peneliti (2025)

Dari Tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi semua r item pertanyaan lebih kecil dari 0,05 ($\alpha = 0,05$), atau nilai r hitung > r tabel (0,3). Ini memperlihatkan bahwa semua variabel valid, sehingga variabel-variabel tersebut sesuai untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	0.960	Reliabel
2	Konflik Interpersonal (X2)	0,963	Reliabel
3	Stres Kerja (Y)	0,965	Reliabel

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, semua item pernyataan termasuk variabel independen (konflik interpersonal dan beban kerja) dan variabel dependen (stres kerja), mempunyai alfa Cronbach > r tabel (0,60), sehingga dianggap reliabel.

Tabel 3 Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.494	1.639		-1.522	.139
	BEBAN KERJA	.317	.099	.320	3.211	.003
	KONFLIK INTERPERSONAL	.622	.092	.676	6.792	<.001

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: Data Primer Diolah oleh Peneliti (2025)

Tabel di atas memperlihatkan persamaan regresi yang dihasilkan:

$$Y = -2.494 + 0.317X_1 + 0.622X_2$$

Persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -2.494 memperlihatkan bahwa ketika semua variabel independen dalam model ini, yaitu Beban Kerja dan Konflik Interpersonal, berada pada nilai nol, maka nilai Stres Kerja turun sebesar -2.494 satu satuan
- Koefisien untuk variabel Beban Kerja sebesar 0.317 memperlihatkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Beban Kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan Stres Kerja sebesar 0.317, dengan asumsi variabel Konflik Interpersonal Tetap konstan.
- Koefisien untuk Konflik Interpersonal adalah 0.622, yang memperlihatkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada Konflik Interpersonal akan meningkatkan Stres Kerja sebesar 0.622, dengan asumsi Beban Kerja konstan.

Tabel 4 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.494	1.639		-1.522	.139
	BEBAN KERJA	.317	.099	.320	3.211	.003
	KONFLIK INTERPERSONAL	.622	.092	.676	6.792	<.001

a. Dependent Variable: STRES KERJA

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2025)

Uji diatas memperlihatkan perolehan Uji T dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- t hitung Beban Kerja adalah 3,211. Sedangkan t tabel sebesar 2,048. karena t hitung > t tabel, yaitu 3,211 > 2,048 atau nilai sig t 0,003 < 0.05. Ini memperlihatkan bahwa hipotesis diterima.
- t hitung Konflik Interpersonal adalah 6,792 sedangkan t tabel sebesar 2,048. karena t hitung > t tabel, yaitu 6,792 > 2,048 atau nilai sig t < 0,001 < 0.05. Ini memperlihatkan bahwa Hipotesis diterima.

**Tabel 5 Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2160.487	2	1080.244	277.338	<,001 ^b
	Residual	109.061	28	3.895		
	Total	2269.548	30			

a. Dependent Variable: STRES KERJA

b. Predictors: (Constant), KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 5 nilai F hitung adalah sebesar 277.338, sementara nilai F tabel adalah sebesar 3,34. Perihal tersebut memperlihatkan bahwa F hitung lebih besar dari F tabel, yaitu 277.338 lebih besar dari 3.34, atau nilai sig F <0,001 kurang dari 0.05. jadi H3 diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu beban kerja dan konflik interpersonal dapat mempengaruhi variabel terikat yaitu stres kerja secara simultan dan signifikan.

Tabel 6 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 ^a	.952	.949	1.974

a. Predictors: (Constant), KONFLIK INTERPERSONAL, BEBAN KERJA

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti (2025)

Dari tabel diatas didapatkan bahwa Adjusted R² sebesar 0.949 memperlihatkan bahwa 94.9% Stres Kerja dapat dipengaruhi Beban Kerja dan Konflik Interpersonal. Dengan kata lain, hanya sekitar 5,1% dari variasi yang tidak dapat dijelaskan, yang bisa disebabkan oleh faktor eksternal atau variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam analisis ini.

Lalu, Uji Koefisien Determinasi juga ditemukan koefisien korelasi yang memperlihatkan pengaruh antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai (R) sebesar 0.976 memperlihatkan hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja (X1) Terhadap Stres Kerja (Y)

Perolehan analisis dengan metode regresi linear berganda, didapatkan nilai t hitung Beban Kerja $3,211 > t$ tabel sebesar $2,048$ dan nilai $\text{sig } t < 0,003 < 0,05$ hal ini memperlihatkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai yang ada di instalasi gizi serta hasil kuesioner yang disebarakan pada pegawai. Penyebab stres kerja di instalasi gizi, disebabkan oleh jumlah pekerjaan yang tidak jelas, tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu yang dapat membuat pegawai terbebani.

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Marson et al., 2023) yang menyatakan secara parsial beban kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Konflik Interpersonal (X2) Terhadap Stres Kerja (Y)

Perolehan analisis dengan metode regresi linear berganda, didapatkan nilai t hitung Konflik Interpersonal sebesar $6,792 > t$ tabel sebesar $2,048$ dan nilai $\text{sig } t < 0,001 (<0,05)$ hal ini memperlihatkan Konflik Interpersonal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai yang ada di instalasi gizi serta hasil kuesioner yang disebarakan pada pegawai. Penyebab stres kerja di instalasi gizi, disebabkan oleh perbedaan pendapat dan perbedaan pemikiran pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan temuan (Tirtana Putra et al., 2023) pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perikanan Dan Pangan Kabupaten Pasaman yang menyatakan bahwa Konflik Interpersonal berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian (Marsal et al., 2024) yang menemukan bahwa kelebihan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap stres kerja pegawai kantor Dinas Kesehatan Kota Palopo.

Pengaruh Beban Kerja (X1) dan Konflik Interpersonal (X2) Terhadap Stres Kerja (Y) Secara Simultan

Uji F memperlihatkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan dengan F hitung $277,338 > F$ tabel $3,34$ dan nilai $\text{sig } < 0,001 (<0,005)$. Ini memperlihatkan bahwa Beban Kerja dan Konflik Interpersonal secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Stres Kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai yang ada di instalasi gizi serta hasil kuesioner yang disebarakan pada pegawai. Penyebab stres kerja di instalasi gizi, disebabkan oleh beban tugas, hubungan interpersonal yang kurang baik atau konflik yang seringkali terjadi pada pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh (Dewi et al., 2022) yang mengatakan bahwa kedua variabel ini ketika dianalisis bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pegawai.

Lalu pada bagian Uji koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.949 menandakan bahwa 94.9% variasi dalam stres kerja dapat dijelaskan oleh variasi beban kerja dan konflik interpersonal. Dengan kata lain, hanya 5.1% variasi yang tidak dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan olah data langsung yang dilakukan peneliti selama melakukan penelitian Di Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba, dapat disimpulkan bahwa: (1) Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba. (2) Konflik Interpersonal Berpengaruh Signifikan Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba. (3) Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Berpengaruh Secara Simultan Dan Signifikan Terhadap Stres Kerja Pegawai Di Instalasi Gizi RSUD Andi Djemma Masamba. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen rumah sakit perlu mengambil langkah-langkah untuk mengelola beban kerja dan konflik interpersonal secara lebih efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Penerapan kebijakan yang lebih baik dalam pembagian tugas dan pengembangan komunikasi antar pegawai dapat mengurangi risiko stres di kalangan pegawai. Selain itu, memberikan dukungan psikologis, seperti program manajemen stres dan peningkatan kerjasama tim, dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada pasien. Dengan memperhatikan hasil penelitian ini, diharapkan manajemen RSUD Andi Djemma Masamba dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., & Aril Ahri, R. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2018. *In Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis (Vol. 14)*.
- As Shufy, & Rushadiyati. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Buana Kencana Sejahtera. <http://Ejournal.Urindo.Ac.Id/Index.Php/Administrasimanajemen/Index>
- Dewi, P., Efendi, I., & Afriani, M. (2022). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2021 The Influence Of Interpersonal Conflict And Workload On Inpatient Nurses' Work Stress At Gunungtua Rsud In Padang Lawas Distric. *In Journal Of Healthcare Technology And Medicine (Vol. 8, Issue 1)*.
- Fathulla Ahmad, A. (2022). The Influence Of Interpersonal Conflict, Job Stress, And Work Life Balance On Employee Turnover Intention. Article *In International*

Journal Of Management Science And Engineering Management.
<https://doi.org/10.22161/4.2.1>

- Haedar, & Hadrah. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Palopo. *Cam Journal : Change Agent For Management Journal*, 2, 259–266.
- Marson Marson, Rina Rina, & Kamaruddin Kamaruddin. (2023). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bkkbn Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 302–309. <https://doi.org/10.61132/Rimba.V1i4.315>
- Mulia, D. (2021). Pengaruh Konflik Interpersonal, Workload, Dan Komunikasi Internal Terhadap Stres Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Mitra Beton Mandiri Pekanbaru.
- Oktavianti, P., & Rushadiyati. (2024). Pengaruh Budaya Kerja, Beban Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pt. Indonesia Botol Dan Parfum. <http://ejournal.urindo.ac.id/index.php/administrasimanajemen/index>
- Pasaribu, S. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan.
- Marsal, P., & Abdu, A. (2024). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Kelebihan Beban Kerja Terhadap Stres. <https://doi.org/10.35914/jmet.v2i2.178>
- Pradnyana, N. S., & Made, N. W. A. (2023). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.
- Rajasa, G. K., & Suarmanayasa, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Krematorium Desa Adat Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1).
- Razaq, N. M., Mujanah, S., & Yanu, A. F. A. (2024). Pengaruh Toxic Leadership Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Surabaya Dengan Komunikasi Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, Volume 11 Nomor 4, 1235–1250.
- Rochman, M., & Ichsan, R. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi.

- Rohman, S. N., Ambarwati, D., & Saptaria, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Karunia Ultima Kemasan Jatikalen Nganjuk. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(4), 22–38. <https://doi.org/10.58192/Populer.V2i4.1350>
- Septyanti, R., Fitriasuri, Mellita, D., & Gunarto, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Konflik Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Pada Guru.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Management And Bussines (Jomb)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/Jomb.V2i1.1215>
- Tirtana Putra, E., & Suci Mantauv, C. (2023). The Influence Of Interpersonal Conflict And Communication On Job Stress Of Civil Servants In The Fisheries And Food Office Of West Pasaman District. *Journal Of Social And Economics Research*, 5(2). <https://idm.or.id/jser/index>.